

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI HOTEL MERCURE LEGIAN BALI**

**I Gede Ari Andika Pratama<sup>1</sup>**

**I Made Sunata<sup>2</sup>**

**Fakultas Bisnis Universitas Triatma Mulya, Badung - Bali<sup>1,2</sup>**

email: igdeariandikapratama@gmail.com

**Abstract**

*This research is behind the phenomenon of communication, compensation and environment that still felt less in Hotel Mercure Legian Bali. There are often errors in the delivery of information, delays in providing information and also often occurs negative communication between department employees with others so that it can affect the performance in the hotel itself. The compensation given by the company has been in accordance with the existing rules but on the other hand there are still many employees who still feel less because of the high cost of living and the work environment is still not conducive to be assessed as a factor in improving employee performance. This research uses a descriptive method with a quantitative approach. The sample technique used is proportional random sampling technique, which is the sampling technique with regard to the strata (level) in the population. The samples in this study were as many as 84 employees. The analyses used were multiple linear regression analyses through SPSS version 23 programs. The regression equation obtained:  $Y = 1.957 + 0,370X1 + 0,354X2 + 0,183X3$ . The results showed: first, the communication has positive effect on the employee's performance at the Mercure Legian Bali Hotel. Secondly, compensation positively affects employees' performance at the Mercure Legian Bali Hotel. Thirdly, the environment positively affects the employee's performance at the Mercure Legian Bali Hotel. Fourth, simultaneous communication, compensation, and work environment have a positive and significant impact on the employee's performance at the Mercure Legian Bali Hotel.*

**Keywords:** *communication, compensation, work environment, employee performance.*

**PENDAHULUAN**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana tetapi

faktor manusia merupakan faktor yang penting. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, kinerja karyawan dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian seperti komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang baik sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang

berkaitan dengan kepentingan perusahaan.

Komunikasi memiliki arti yang sangat penting bagi manusia, karena tanpa komunikasi tidak akan terjadi interaksi dan tidak akan terjadi saling tukar pengetahuan dan pengalaman apalagi untuk melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama. Komunikasi memiliki peran dalam sebuah organisasi dalam hal agar individu atau kelompok dapat berkinerja dengan baik (Bangun, 2012).

Selain itu adanya kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan (*reward*) baik yang berbentuk uang ataupun barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Sodikin, 2017).

Tak hanya berhenti pada pemberian kompensasi saja, tetapi ada juga yang harus diperhatikan suatu organisasi perusahaan untuk tetap menciptakan sumber daya manusia yang mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir, 2016).

Yang terakhir kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu di dalam melakukan tugas, seperti

standart hasil kerja atau target yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2011).

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Legian Bali?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Legian Bali?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Legian Bali?
4. Apakah komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Legian Bali?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Komunikasi**

Menurut Handoko (dalam Andrayana 2019) komunikasi adalah proses permindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Berdasarkan pengertian komunikasi yang telah diuraikan diatas, dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan untuk saling mengerti dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Menurut Komala (2009) mengatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang akan saling memberikan pengertian yang mendalam. Sedangkan Djamarah (2014) mengatakan bahwa komunikasi adalah

proses menyampaikan suatu gagasan dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jalannya proses dimana seseorang maupun sekelompok orang menciptakan serta menggunakan sejumlah informasi untuk saling terhubung yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di Hotel Mercure Legian Bali. Komunikasi dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator diantaranya; pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan kedua belah pihak.

### **Kompensasi**

Dalam upaya membalas jasa perusahaan terhadap karyawannya perusahaan memberikan suatu kompensasi kepada setiap karyawannya, agar karyawan dapat terdorong untuk memberikan seluruh kemampuannya kepada perusahaan yang merupakan hal timbal balik atas apa yang sudah diberikan perusahaan berikan kepada karyawan. Menurut Sastrohadwiryo (2013) bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Ardana (2012) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka

curahkan selama periode waktu tertentu kepada karyawan Hotel Mercure Legian Bali. Kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator diantaranya ; gaji, upah, bonus/insentif, asuransi, tunjangan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja, selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2011) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi cara karyawan bekerja pada Hotel Mercure Legian Bali tersebut dengan melibatkan segala aspek dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator diantaranya ; suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Kinerja merupakan salah satu yang dianggap bernilai dan telah dijadikan tujuan pokok pada organisasi/badan usaha, selain profit. Karena dengan laba saja tidak cukup apabila tidak dibarengi dengan efektifitas dan efisiensi. Menurut Edison (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sedangkan menurut Irham Fahmi (2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja seseorang dalam suatu proses atau pelaksanaan tugas sesuainya dengan tanggung jawab dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator diantaranya ; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama.

#### **Penelitian Terdahulu**

Gusti Ayu Putu Suharti Cahya (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Bali Niksoma

Boutique Beach Resort. Banyaknya populasi dalam penelitian ini adalah 90 orang responden yang merupakan karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah koefisien regresi berganda (b) komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,376 yang berarti bahwa setiap peningkatan komunikasi ( $X_2$ ) satu satuan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,376 satuan, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort.

Ririvega Kasenda (2013) melakukan penilitan dengan judul Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Sampel ditetapkan sebanyak 60 orang karyawan dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,391. Artinya jika terjadi peningkatan kompensasi ( $X_2$ ) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada P.T. Bangun Wenang Beverages Company Manado sebesar nilai 0,391 dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel dengan tingkat signifikan >  $\alpha$ .

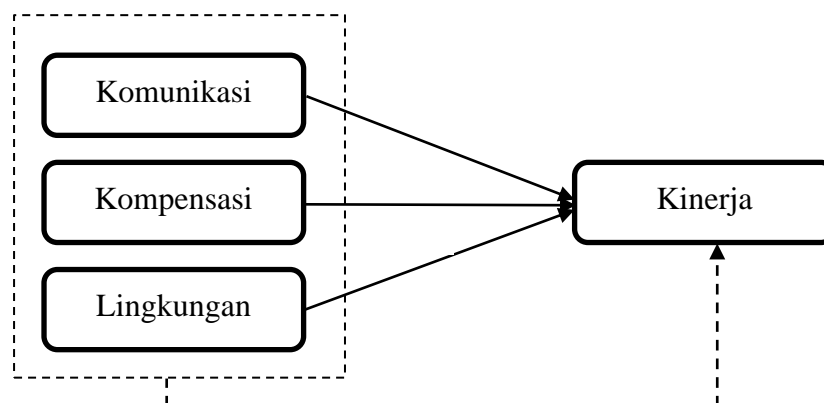
Widyanto Eko Susetyo (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi

Konsumer Area Cabang Surabaya. Populasi yang digunakan sebanyak 40 orang, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 36 orang yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *bootstrapping*. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena nilai T statistik sebesar 1.980 yang berarti lebih besar dari 1.96. Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya.

Fitriani Fajar (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Widyatama. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif dengan tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sampel yang diteliti adalah 100 responden yang merupakan

karyawan bagian administrasi Universitas Widyatama Bandung. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah kompensasi ( $X_1$ ) mendapat skor rata-rata 3,40, korelasi kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,781 dan pengaruhnya sebesar 61 %, nilai t hitung yang diperoleh sebesar 19.821 yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), komunikasi ( $X_2$ ) mendapat skor rata-rata 3,28, korelasi terhadap kinerja sebesar 0,930, pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 86,49 %, dan nilai t hitung yang diperoleh sebesar 68,2 yang berarti komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja ( $X_3$ ) mendapat nilai skor rata-rata 3,07 , korelasinya terhadap kinerja sebesar 0,793, pengaruhnya terhadap kinerja sebesar 62,89%, dan nilai t hitung sebesar 21.150 yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan Administrasi Universitas Widyatama

**Kerangka Konseptual**



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

Sumber : data diolah, 2020

---

### **Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir, maka penelitian merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Legian Bali
- H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Legian Bali
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Legian Bali
- H4 : Komunikasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mercure Legian Bali.

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2017).

#### **Populasi dan sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di Hotel Mercure Legian Bali yang berjumlah 140 orang yang merupakan karyawan kontrak. Jumlah yang akan digunakan sebagai sampel penelitian ini adalah 60% dari seluruh anggota populasi atau sebanyak 84 responden. (Arikunto, 2013) menyatakan bahwa

“apabila subjek kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua, jika subjek besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% – 25% atau lebih. Dari populasi tersebut diambil 60% dari populasi sehingga jumlah sampelnya adalah  $60\% \times 140$  karyawan = 84 karyawan. Untuk mendapatkan data yang *representatif*, digunakan teknik *proportional stratified random sampling*, yaitu teknik pengambilan calon responden dengan memperhatikan strata (tingkatan) di dalam populasi.

#### **Teknik pengumpulan data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut :

1. Observasi  
Observasi diartikan sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan (Sugiyono, 2017).
2. Wawancara  
Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai (Sugiyono, 2017).
3. Dokumentasi  
Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan melihat catatan – catatan atau dokumen – dokumen yang terdapat di perusahaan yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.
4. Kuesioner  
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Pertanyaan atau pernyataan dalam kuisisioner untuk masing – masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

**Teknik analisis data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui variabel komunikasi, kompensasi, lingkungan

kerja dan kinerja karyawan pada Hotel Mercure Legian Bali. Dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS), 23 for Windows*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis, maka alat analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi berganda yang diolah dengan paket program SPSS (*Statistical Package for Social Science) 23 for Windows*. Hasil analisis yang diperoleh, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t. hitung	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,957	1,912		1,024	,309
Komunikasi	,368	,102	,370	3,602	,001
Kompensasi	,326	,094	,354	3,467	,001
Lingkungan Kerja	,153	,069	,183	2,230	,029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : data olahan hasil kuesioner (2020)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 4.9 maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,957 + 0,370X_1 + 0,354X_2 + 0,183X_3 + \epsilon$$

Interpretasi dari hasil analisis tersebut adalah :

1. Nilai a = 1,957 memiliki arti jika komunikasi (X1), kompensasi

(X2), dan lingkungan kerja (X3) nilainya 0 (nol), maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 1,957.

2. Nilai  $\beta_1 = 0,370$  memiliki arti jika komunikasi (X1) naik satu satuan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,370 jika variabel lain kompensasi (X2) dan lingkungan

- kerja ( $X_3$ ) dipertahankan konstan atau tetap.
3. Nilai  $\beta_2 = 0,354$  memiliki arti jika kompensasi ( $X_2$ ) naik satu satuan, maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,354 jika variabel lain komunikasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) dipertahankan konstan atau tetap.
  4. Nilai  $\beta_3 = 0,183$  memiliki arti jika lingkungan kerja ( $X_3$ ) naik satu satuan, maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,183 jika variabel lain komunikasi ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) dipertahankan konstan atau tetap.

#### **Pembahasan**

##### **Pengaruh parsial komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Hotel Mercure Legian Bali**

Hipotesis pertama dengan rumusan  $H_0 =$  tidak terdapat pengaruh positif secara parsial antara komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), serta  $H_1 =$  terdapat pengaruh positif secara parsial antara komunikasi ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ), menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi  $\beta_1 X_1 : t_{hitung} = 3,602 > t_{tabel} = 1,667$  dan  $Sig.t = 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ , serta berpengaruh signifikan secara parsial antara komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Hotel Mercure Legian Bali.

##### **Pengaruh parsial kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Hotel Mercure Legian Bali**

Hipotesis kedua dengan rumusan  $H_0 =$  tidak terdapat pengaruh positif secara parsial antara kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), serta  $H_1 =$  terdapat pengaruh positif secara parsial antara kompensasi ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ), menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi  $\beta_2 X_2 : t_{hitung} = 3,467 > t_{tabel} = 1,667$  dan  $Sig.t = 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ , serta berpengaruh signifikan secara parsial antara kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Hotel Mercure Legian Bali.

##### **Pengaruh parsial lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Hotel Mercure Legian Bali**

Hipotesis ketiga dengan rumusan  $H_0 =$  tidak terdapat pengaruh positif secara parsial antara lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), serta  $H_1 =$  terdapat pengaruh positif secara parsial antara lingkungan kerja ( $X_3$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ), menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi  $\beta_3 X_3 : t_{hitung} = 2,230 > t_{tabel} = 1,667$  dan  $Sig.t = 0,029$  ( $p < 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ , serta berpengaruh signifikan secara parsial antara kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Hotel Mercure Legian Bali.

##### **Pengaruh simultan komunikasi ( $X_1$ ) kompensasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Hotel Mercure Legian Bali**



**Tabel 2**  
**Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	176,807	3	58,936	23,710	,000 <sup>b</sup>
Residual	198,859	80	2,486		
Total	375,667	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kompensasi(X2), Komunikasi (X1)

Sumber : data olahan hasil kuesioner (2020)

Hipotesis ke empat menunjukkan hasil nilai  $F_{hitung} = 23,710 > F_{tabel} = 2.72$  dengan sig.  $F = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis  $H_1$ , dan memiliki pengaruh yang signifikan. Ini memiliki arti secara statistik bahwa data yang digunakan membuktikan komunikasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama – sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Mercure Legian Bali. Hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pada komunikasi, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Mercure Legian Bali. Hal ini menunjukkan jika terjadi

peningkatan pada kompensasi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Mercure Legian Bali. Hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pada lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Komunikasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Hotel Mercure Legian Bali. Hal ini menunjukkan jika terjadi peningkatan pada komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat.

### Saran

Dari hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka saran-saran yang diajukan pada pihak manajemen Hotel Mercure Legian Bali adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi harus dilakukan secara rutin dengan mengadakan briefing agar ada pemahaman yang baik antara atasan dengan karyawan atau sesama rekan kerja serta dengan membuat suasana yang menyenangkan dapat

- meningkatkan komunikasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus tepat waktu sesuai persetujuan yang dibuat oleh karyawan dengan perusahaan serta pemberian *insentif* harus dilakukan secara adil dan merata sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik dan bisa melaksanakan visi dan misi perusahaan.
  3. Lingkungan kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen Hotel Mercure Legian Bali terutama hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan atau pun sesama rekan kerja sehingga akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Andrayana, I Putu. 2019 Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fave Hotel Kuta Kartika Plaza. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya. Badung.
- Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Gelora Aksara Pratama. Bandung.
- Cahaya, Gusti Ayu Putu Suharti. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Triatma Mulya. Badung.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. 2014. *Strategi Belajar Mengajar*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Alfabeta. Bandung.
- Eko Susetyo, Widyanto. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 1 Nomor 1. April 2014. Hal. 83 – 93.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta CV. Bandung
- Fajar, Fitriani. 2013. Pengaruh Kompensasi Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Widyatama. *Skripsi*. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama. Bandung.

Kasenda, Ririvega. 2013. *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Jurnal EMBA. Vol. 1 Nomor 3. Juni 2013. Hal.853 – 859.*

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.

Komala,Lukiati. 2009. *Komunikasi Massa*. Penerbit Simbiosis Reakatama Media. Jakarta.

Rivai, Veitzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Sastrohadiwiryo. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Cipta. Bandung.

Sodikin, Dickdick. Djaka Permana. dan Suhenda Adia. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba. Jakarta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 8.Prenada Media Group. Jakarta.