

The Influence of Employee Engagement, Financial Compensation, and Physical Work Environment on Employee Performance at AQ~VA Hotel & Villas Legian-Bali

Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Di AQ~VA Hotel & Villas Legian-Bali

Kadek Dewi Puspitasari¹, I Gusti Bagus Rai Utama²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: igustibagusraiutama@gmail.com

Article info

Keywords:

Employee Engagement, Financial Compensation, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstract

One of the tourism-related businesses is AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali. Employee performance in the organization is seen as excellent, but there are still issues arising from a lack of employee involvement, financial compensation that has not been supported, and a physical work environment that is not pleasant. Considering this, the purpose of this research is to see how employee involvement, financial compensation, and the physical work environment affect employee performance at the AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali. The non-probability sampling approach was applied in the study, which included a sample of 31 participants. Interviews, questionnaires, paperwork, and observation were used to gather information. Multiple linear regression was utilized to analyze the data, which was done in SPSS 24. The result of the analysis demonstrated that (1) partially employee engagement had a positive and significant effect on employee performance. (2) Partially financial compensation has a positive and substantial effect on employee performance. (3) The physical work environment has a partially positive and significant effect on employee performance. At AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali, employee engagement, financial compensation, and physical work environment all have a favorable and significant impact on employee performance.

Kata kunci:

Keterlibatan Karyawan, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

Abstrak

AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali adalah salah satu organisasi yang bergerak dibidang pariwisata. Kinerja karyawan di perusahaan tersebut sudah dirasa sangat baik, namun masih munculnya suatu permasalahan yang dipicu oleh kurangnya keterlibatan karyawan, kemudian kompensasi finansial yang belum menunjang, serta lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman. Dari latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali. Dalam penelitian melibatkan sampel sebanyak 31 orang serta menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui metode wawancara,

angket, dokumentasi dan observasi dengan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, serta diolah dengan SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali. (2) Terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali. (3) Terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali. (4) Ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian di Indonesia diakibatkan oleh peranan globalisasi. Hal ini dapat dirasakan dengan adanya kemajuan yang cukup pesat dalam dunia usaha baik itu perusahaan swasta maupun negeri yang memiliki peranan besar dalam industri sehingga memperketat persaingan dunia usaha. Kondisi ini dapat menyebabkan peranan besar dalam persaingan bisnis sehingga memaksa pelaku bisnis untuk lebih jeli dan ulet dalam melihat kesempatan bisnis yang ada demi mencapai tujuan yang diinginkan. Semua hal itu akan menjadi perhatian utama setiap perusahaan di Bali baik perusahaan barang maupun jasa. Tidak dapat dipungkiri bahwa perekonomian Bali sangat dipengaruhi oleh pariwisata sehingga banyak para pelaku bisnis membuka usaha – usaha yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pariwisata di Bali, misalnya hotel, restoran, tour dan travel dan lain sebagainya. Dalam hal ini setiap perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal sehingga, kinerja karyawan secara keseluruhan berdampak besar bagi keberhasilan suatu perusahaan. Ditinjau dari segi kata bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti “produktivitas kerja”, atau “produktivitas yang dicapai pekerja”. Menurut Mangkunegara (2018:04) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah pencapaian dari seorang karyawan di dalam menjalankan tanggung jawabnya baik itu secara kualitas maupun secara kuantitas yang didasarkan pada tugas yang dibebankan. AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali adalah salah satu organisasi yang bergerak dibidang pariwisata yang berlokasi di Jl. Werkudara No.464, Legian, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali. Pada tahun 2021 data yang didapatkan peneliti saat melakukan observasi yaitu dengan jumlah karyawan sebanyak 31 karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan para karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali, kinerja karyawan sudah dirasakan sangat baik namun sehubungan dengan hal tersebut, masih ada pemicu munculnya suatu permasalahan yang menyebabkan karyawan menjadi kurang nyaman saat bekerja. Hal yang cenderung menyebabkan seorang karyawan kurang nyaman saat bekerja adalah dengan berbagai alasan. Alasan pertama karyawan mengundurkan diri karena gaji, jaminan, dan kesejahteraan tidak seimbang dengan apa yang karyawan kerjakan. Alasan kedua yang menyebabkan karyawan mengundurkan diri adalah mengenai kepribadian, karena relasi yang baik terjalin dengan atasan merupakan sebuah keinginan seorang karyawan. Berkaitan dengan kinerja karyawan, seorang akan merasa nyaman jika mudah untuk dimintai nasehat atau *feedback* dalam bekerja. Alasan ketiga karyawan mengundurkan diri adalah karena tidak adanya pengakuan dalam mencapai prestasi kerja. Selain itu, adapun permasalahan yang keempat yaitu mayoritas departemen mengalami kendala berupa kebisingan di

lingkungan kerja yang mengakibatkan konsentrasi karyawan menurun yang justru berdampak terhadap kinerjanya.

Salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah keterlibatan karyawan. Menurut Schaufeli & Bakker (2015:124) mendefinisikan bahwa keterlibatan karyawan sebagai pandangan yang positif, bermakna, dan mampu memotivasi yang dicirikan dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Tidak menyerah dalam menghadapi tantangan dan memiliki semangat yang tinggi untuk berusaha ditandai dengan *vigor*. Merasa menantang, inspirasi berharga, dan bernilai antusias ditandai dengan *dedication*. Memiliki konsentrasi penuh terhadap suatu tugas yang dikerjakan ditandai dengan *absorption*. Sehingga, dalam hal ini manfaat keterlibatan karyawan bagi AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali adalah karyawan dengan sikap dan perilaku yang baik akan bekerja untuk perusahaan. Karyawan harus dilibatkan dalam setiap proses pengambilan keputusan, karena dengan adanya keterlibatan karyawan di tempat karyawan bekerja maka seorang karyawan akan menjadi loyal kepada perusahaan. Karyawan juga akan bangga menceritakan dan bahkan menawarkan untuk menggunakan produk atau jasa yang dimiliki perusahaan terhadap orang yang ditemuinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan menurut Blessing (2017:03) adalah *individuals* yakni keinginan dari seorang karyawan merupakan hal yang perlu diketahui oleh seorang individu, apa keperluan organisasi, dan kemudian melangkah untuk mencapai kedua hal tersebut. Hal ini menggambarkan sebuah relasi yang khas terhadap seseorang dengan suatu pekerjaannya. Individu harus mempunyai keterikatan, datang untuk bekerja dengan aspirasi, minat serta bakat yang unik. Dengan adanya pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui upaya peningkatan keterlibatan karyawan. Dengan memberikan pelayanan yang lebih baik, mampu menghasilkan kualitas lebih bagus, serta produktif itu berarti seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

Selain keterlibatan karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya produktivitas kerja karyawan yang tinggi diperlukan kompensasi finansial yang baik. Hal ini dikarenakan kompensasi finansial adalah sesuatu yang didapatkan karyawan baik itu berbentuk imbalan, honor, persen, remunerasi, dan lain-lain yang serupa dibiayai oleh perusahaan, (Sunnyoto, 2014:2). Kebijakan tentang pemberian kompensasi terhadap karyawan dalam sebuah organisasi adalah bersifat dinamis bukan statis atau tetap. Artinya, ketentuan remunerasi organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu. Melalui kompensasi merupakan suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja dan kinerja di dalam departemen personalia. Dalam hal ini artinya kompensasi merupakan salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja, karena kompensasi finansial merupakan kesediaan perusahaan untuk mengeluarkan upaya tinggi untuk mensejahterakan para karyawan di dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain keterlibatan karyawan dan kompensasi finansial, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Jika seorang karyawan berkinerja optimal dan dapat bekerja dengan baik, maka mereka bekerja di lingkungan kerja fisik yang bagus. Akan tetapi, apabila seorang karyawan merasa kurang nyaman, mudah capek hal itu berarti dia bekerja di lingkungan kerja fisik yang kurang layak sehingga tidak mampu bekerja secara maksimal dan kinerja karyawan itu sendiri akan kecil (Mangkunegara, 2012: 105). Selain itu, lingkungan kerja fisik yang baik memastikan bahwa karyawan memiliki citra yang berbeda tentang lingkungan kerja yang dimiliki karyawan itu sendiri di perusahaan dan bahwa karyawan akan membentuk pendapat yang berbeda tentang semua aspek lingkungan kerja fisik. Jika persepsi karyawan baik maka dapat berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat karyawan merasa lebih nyaman untuk bekerja. Namun, jika persepsi

karyawan buruk maka kinerja karyawan akan menurun karena mereka tidak menyukai lingkungan kerja fisik yang diberikan perusahaan kepada mereka, sehingga karyawan tidak dapat memanfaatkan kesempatan dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat betapa pentingnya keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali”.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali?
4. Apakah keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali?

METODE

Objek dari penelitian ini adalah AQ~VA Hotel & Vilas Legian Bali, yang berlokasi di Jalan Werkudara No. 464, Banjar Legian Kaja, Kuta, Badung, Bali. Objek penelitian yang diteliti adalah Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di AQ~VA Hotel & Vilas Legian Bali. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampling jenuh melibatkan seluruh karyawan di AQ~VA Hotel & Vilas Legian Bali. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Penelitian ini menganalisis data dengan menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi parsial, analisis korelasi berganda, analisis determinasi berganda, analisis regresi linier berganda, uji t (test) dan uji f (test) dengan menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Keterlibatan Karyawan (X₁)

No	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
1	X1.1	0,827	Valid	0,799	Reliabel
2	X1.2	0,889	Valid		
3	X1.3	0,824	Valid		

Tabel 1 di atas menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas, dimana keseluruhan instrumen penelitian variabel keterlibatan karyawan memenuhi syarat uji validitas, dimana

nilai total koefisien korelasi untuk masing – masing instrumen berada di atas 0,30. Sehingga, keseluruhan instrumen penelitian yang digunakan untuk variabel keterlibatan karyawan (X1) adalah valid. Selain itu dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas variabel keterlibatan karyawan (X1) lebih besar dari 0,60 yang tercermin dari hasil *alpha Cronbach* memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Kompensasi Finansial (X₂)**

No	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
1	X2.1	0,659	Valid	0,767	Reliabel
2	X2.2	0,931	Valid		
3	X2.3	0,864	Valid		

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian variabel kompensasi finansial memenuhi syarat uji validitas, dimana nilai total koefisien korelasi untuk masing – masing instrumen berada di atas 0,30. Sehingga, keseluruhan instrumen penelitian yang digunakan untuk variabel kompensasi finansial (X2) adalah valid. Selain itu dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas variabel kompensasi finansial (X2) lebih besar dari 0,60 yang tercermin dari hasil *Alpha Cronbach* memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Lingkungan kerja fisik (X₃)**

No	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
1	X3.1	0,929	Valid	0,915	Reliabel
2	X3.2	0,867	Valid		
3	X3.3	0,482	Valid		
4	X3.4	0,885	Valid		
5	X3.5	0,933	Valid		
6	X3.6	0,907	Valid		

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian variabel lingkungan kerja fisik memenuhi syarat uji validitas, dimana nilai total koefisien korelasi untuk masing – masing instrumen berada di atas 0,30. Sehingga, keseluruhan instrumen penelitian yang digunakan untuk variabel lingkungan kerja fisik (X3) adalah valid. Selain itu dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas variabel lingkungan kerja fisik (X3) lebih besar dari 0,60 yang tercermin dari hasil *alpha Cronbach* memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Kinerja karyawan (Y)**

No	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Y1	0,751	Valid	0,881	Reliabel
2	Y2	0,863	Valid		
3	Y3	0,817	Valid		
4	Y4	0,866	Valid		
5	Y5	0,829	Valid		

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian variabel kinerja karyawan memenuhi syarat uji validitas, dimana nilai total koefisien korelasi untuk

masing-masing instrumen berada di atas 0,30. Sehingga, keseluruhan instrumen penelitian yang digunakan untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid. Selain itu dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,60 yang tercermin dari hasil *alpha Cronbach* memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

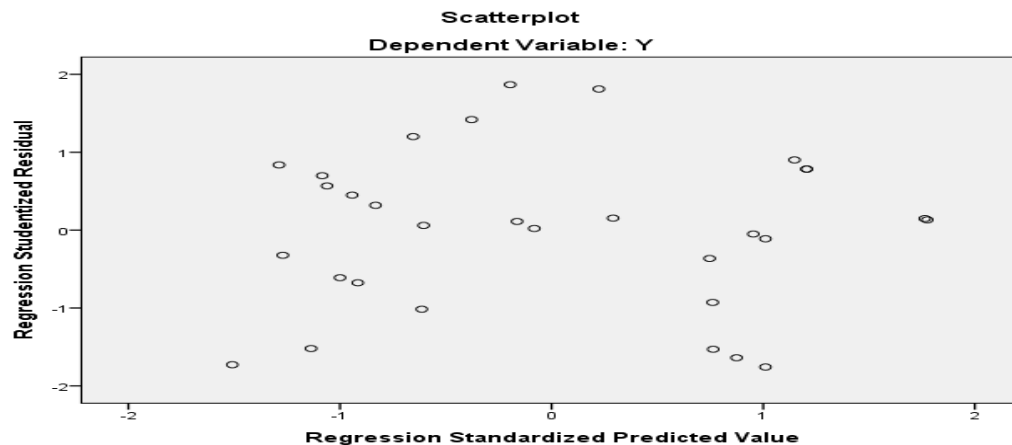
Tabel 5
Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0.949	1.054
	X2	0.578	1.729
	X3	0.564	1.773

Untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi maka perlu dilakukan pengujian multikolinearitas. Apabila tidak terdapat korelasi antara variabel bebas dan tidak terjadi multikolinearitas maka model regresi bisa dikatakan baik. Model regresi harus memiliki *variance inflation factor* (VIF) < 10 dan memiliki angka *tolerance* > 10 atau 0,1, agar dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1



Untuk mengetahui adanya ketidaksamaan residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam suatu model regresi maka perlu dilakukan pengujian heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji grafik scatterplot digunakan dalam uji heteroskedastisitas. Hasil menunjukkan bahwa data dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik – titik data tersebar di atas dan di bawah angka 0 serta titik-titik data tidak membentuk sebuah pola.

Uji Normalitas

Untuk mengetahui sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak maka perlu dilakukan pengujian uji normalitas data. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Hasil menunjukkan bahwa nilai

Asymp. Sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal sesuai dengan kriteria normalitas *Kolmogorov – Smirnov* sebagai dasar pengambilan keputusan. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi atau persyaratan normalitas dan semua data terdistribusi normal.

Tabel 6. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	1.81850774
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.092
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 7. Hasil Analisis Statistik

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r (Parsial)	R (Berganda)	B	t _{hitung}	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Keterlibatan Karyawan (X ₁)	0,714	0,892	0,445	5,158	0,000
	Kompensasi Finansial (X ₂)	0,728		0,158	4,481	0,000
	Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)					
		0,748		0,808	9,370	0,000
Konstanta		= 2,900				
Persamaan Regresi		Y= 2,900 + 0,445X ₁ + 0,158X ₂ + 0,808X ₃				
t _{tabel}		= 2,05				
F _{hitung}		= 11,455				
F _{tabel} (0,05 ; 3 ; 28)		= 2,95				
Sig. F		= 0,000				
R		= 0,723 atau 72,3%				

Analisis Korelasi Parsial

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

- Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan, dimana yang diasumsikan sebagai faktor pengontrol atau konstan adalah kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik. Tabel 4.12 menjelaskan bahwa hasil analisis yang diperoleh sebesar $r = 0,714$. Hasil koefisien korelasi parsial (r) tersebut merupakan pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan faktor pengontrol yaitu kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik. Dimana hal ini bisa diartikan bahwa secara parsial ada hubungan positif dan kuat antara

- keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.
2. Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, dimana yang diasumsikan sebagai faktor pengontrol atau konstan adalah lingkungan kerja fisik dan keterlibatan karyawan. Tabel 4.12 menjelaskan bahwa hasil analisis yang diperoleh sebesar $r = 0,728$. Hasil koefisien korelasi parsial (r) tersebut merupakan pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan faktor pengontrol yaitu lingkungan kerja fisik dan keterlibatan karyawan. Dimana hal ini bisa diartikan bahwa secara parsial ada hubungan positif dan kuat antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.
 3. Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, dimana yang diasumsikan sebagai faktor pengontrol atau konstan adalah keterlibatan karyawan dan kompensasi finansial. Tabel 4.12 menjelaskan bahwa hasil analisis yang diperoleh sebesar $r = 0,748$. Hasil koefisien korelasi parsial (r) tersebut merupakan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan faktor pengontrol yaitu keterlibatan karyawan dan kompensasi finansial. Dimana hal ini bisa diartikan bahwa secara parsial ada hubungan positif dan kuat antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

Analisis Korelasi Berganda

Untuk mengetahui arah, kekuatan serta kelemahan secara simultan hubungan antara keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan maka perlu dilakukan analisis korelasi berganda. Berdasarkan tabel 4.12, menunjukkan bahwa hasil analisis yang diperoleh dengan koefisien korelasi berganda sebesar $R = 0,892$. Hal tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama – sama. Ini berarti bahwa ketika keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik meningkat bersama – sama, kinerja karyawan pun akan meningkat. Sebaliknya, ketika keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik menurun, kinerja karyawan juga akan menurun.

Analisis Determinasi Berganda

Analisis determinasi berganda digunakan untuk mengetahui kontribusi secara simultan keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan tabel 4.12 diatas menjelaskan bahwa hasil analisis statistik yang diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,723 atau 72,3%. Dimana hal ini menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berkontribusi terhadap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali sebesar 72,3% dan 27,7% merupakan faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali. Berdasarkan uji statistik regresi linier berganda yang dilakukan persamaan matematis penelitian ini dapat diurutkan sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$. Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh hasil analisis

yang ditulis dalam model persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 2,900 + 0,445X_1 + 0,158X_2 + 0,808X_3$.

Dari model persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- b₁ Koefisien regresi $X_1 = 0,445$, dapat diartikan bahwa jika keterlibatan karyawan berubah sebesar satu satuan, dengan asumsi kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik tidak berubah, maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,445.
- b₂ Koefisien regresi $X_2 = 0,158$, dapat diartikan bahwa jika kompensasi finansial berubah sebesar satu satuan, dengan asumsi keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja fisik tidak berubah, maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,158.
- b₃ Koefisien regresi $X_3 = 0,808$, dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja fisik berubah sebesar satu satuan dengan asumsi keterlibatan karyawan dan kompensasi finansial tidak berubah, maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0,808.

Uji t (*t – test*)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali maka digunakan uji statistik t (*t – test*). Hasil menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel keterlibatan karyawan (X_1) lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dimana nilai dari t_{hitung} variabel keterlibatan karyawan (X_1) yang didapat sebesar 5,158, sedangkan nilai dari t_{tabel} sebesar 2,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial variabel keterlibatan karyawan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali. Secara empiris hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi finansial (X_2) lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dimana nilai dari t_{hitung} variabel kompensasi finansial (X_2) yang didapat sebesar 4,481, sedangkan nilai dari t_{tabel} sebesar 2,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial variabel kompensasi finansial (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali. Secara empiris hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja fisik (X_3) lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dimana nilai dari t_{hitung} variabel lingkungan kerja fisik (X_3) yang didapat sebesar 9,370, sedangkan nilai dari t_{tabel} sebesar 2,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

Uji F (*F – test*)

F-test dilakukan guna menguji secara simultan pengaruh positif dan signifikan keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali. berdasarkan uji F yang telah dilakukan, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 11,455, sedangkan F_{tabel} sebesar 2,96 yang mana nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} , dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa memang benar secara simultan keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

Pembahasan

Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Secara empiris hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel keterlibatan karyawan (X_1) lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dimana nilai dari t_{hitung} variabel keterlibatan karyawan (X_1) yang didapat sebesar 5,158, sedangkan nilai dari t_{tabel} sebesar 2,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial variabel keterlibatan

karyawan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali. Ini memiliki makna bahwa semakin tinggi keterlibatan karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah keterlibatan karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadeera, (2018), Natalia (2021), yang menyebutkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Secara empiris hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi finansial (X_2) lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dimana nilai dari t_{hitung} variabel kompensasi finansial (X_2) yang didapat sebesar 4,481, sedangkan nilai dari t_{tabel} sebesar 2,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial variabel kompensasi finansial (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali. Ini memiliki makna bahwa semakin tinggi kompensasi finansial maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah kompensasi finansial maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2021), Budi (2017), dan Mastuti (2015) yang menyebutkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Secara empiris hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja fisik (X_3) lebih besar daripada nilai t_{tabel} , dimana nilai dari t_{hitung} variabel lingkungan kerja fisik (X_3) yang didapat sebesar 9,370, sedangkan nilai dari t_{tabel} sebesar 2,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial variabel lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali. Ini memiliki makna bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja fisik maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2021) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 11,455 lebih besar daripada nilai F_{tabel} sebesar 2,95, dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali. Hal ini berarti apabila pelaksanaan keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadeera, (2018), Natalia (2021), Hartono (2021), Budi (2017), dan Mastuti (2015), serta Pratama (2021). Mereka menyebutkan bahwa keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dijelaskan pada beberapa bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menemukan bahwa keterlibatan karyawan (X_1) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.
2. Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi finansial (X_2) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.
3. Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja fisik (X_3) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.
4. Secara simultan keterlibatan karyawan (X_1), kompensasi finansial (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan penulis kepada manajemen AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali, yang sekiranya dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Variabel keterlibatan karyawan, yang perlu ditingkatkan lagi adalah indikator *dedication*. Dimana dalam hasil pembahasan didapatkan hasil sebesar 4,13. *Dedication* di dalam keterlibatan karyawan seperti meningkatkan rasa antusias, kebanggaan dan menantang terhadap pekerjaan serta merasa terinspirasi oleh pekerjaan yang dilakukannya. Sebaiknya pihak manajemen memberikan *reward* atau promosi terhadap karyawan agar karyawan antusias dan merasa tertantang dalam bekerja. Selain itu perlu adanya diberikan sebuah kepercayaan oleh perusahaan kepada karyawan serta adanya pengakuan terhadap kontribusi karyawan, sehingga karyawan merasa bangga dan tentunya kinerja karyawan akan meningkat.
2. Variabel kompensasi finansial, yang perlu ditingkatkan lagi adalah indikator upah dan gaji. Dimana dalam hasil pembahasan didapatkan hasil sebesar 2,48. Gaji karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali beberapa kali mengalami keterlambatan hingga sehari-hari. Selain itu, gaji karyawan belum sesuai standar saat ini. Oleh sebab itu, pihak manajemen hotel sebaiknya menyesuaikan gaji standar upah minimum karyawan (UMK) atau upah dan gaji yang karyawan terima sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan. Serta pihak manajemen meninjau kompensasi finansial yang diberikan secara berkala sehingga kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali lebih meningkat lagi.
3. Variabel lingkungan fisik, yang perlu diperhatikan lagi adalah indikator kebisingan. Dimana dalam hasil pembahasan didapatkan hasil sebesar 2,39. Kebisingan berlebih menyebabkan lingkungan kerja dengan banyak efek yang merugikan, tak hanya pekerja yang terlibat dalam operasi yang bising, namun juga orang-orang sekitarnya. Efeknya dapat menurunkan efisiensi pekerja. Sebaiknya pihak manajemen AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali memberikan ruang cukup luas bagi karyawan sehingga karyawan bisa nyaman dalam menjalankan aktivitas kerja dengan baik. Hal ini akan berdampak baik bagi tujuan perusahaan dan menjadi baik pula bagi kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja.
4. Variabel kinerja karyawan, yang perlu ditingkatkan lagi adalah indikator kuantitas hasil kerja dan efektivitas. Dimana dalam hasil pembahasan didapatkan hasil sebesar 4,16. Sebaiknya pihak manajemen lebih sering memberikan pelatihan tugas dan

tanggung jawab di masing-masing departemen. Selain itu perlu diadakan evaluasi setiap bulannya agar pihak manajemen dapat mengontrol kualitas hasil kerja karyawan. Serta untuk meningkatkan efektivitas sebaiknya pihak manajemen mampu mengembangkan kebijakan komunikasi yang terbuka, melibatkan setiap karyawan untuk ikut berpartisipasi serta lebih memperhatikan kinerja anggota tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Blessing White Research. 2012. Employee Engagement Report 2012: A Practical Approach for Individuals, Managers, and Executives. <http://www.nine-dots.org>. Diakses 23 Maret 2021.
- Budi. 2017. *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Best Western Kuta Beach"*. (Skripsi). Universitas Warmadewa.
- Hartono, dkk. 2021. *The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel X,Y,Z in Jakarta*. Vol 18 (1):H:153-166.
- Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mastuti. 2015. *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel GrahaSriwijaya Palembang"*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi : Universitas
- Nadeera. 2018. The Effects of Employee Engagement on Employee Performance in the Hotel Industry in Kelantan. *Global Business & Management Research*. Vol 10 (3) : H:828-838.
- Natalia. 2021. *"Analisa Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dan Turnover Intention di Hotel D'season Surabaya"*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi : Universitas Kristen Petra.
- Pratama. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Kuta Bali. *Journal Research of Management (JARMA)*. Vol 2 (2).
- Schaufeli & Bakker. 2014. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York :Psychology Press.
- Schaufeli & Bakker. 2015. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York : Psychology Press.
- Schaufeli, Bakker. 2018. *"Daily Self-Management And Employee Work Engagement"*. Journal of Vocational Behavior.
- Sunyoto,D. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.