Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index

Research Article e-ISSN: 2963-0924

# *The Effect of Training, Compensation, and Work Environment on Employee Performance at Aloft Bali Seminyak Hotel*

## Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak

**Arlando Aristo Seran[1], I Nyoman Tingkes[2*], Gilbert Nainggolan[3]**

[1,2,3]Prodi Manajemen, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: nyomantingkes@undhirabali.ac.id

**Article info**

***Keywords:***
*Training, Compensation, Work Environment, Employee Performance*

***Abstract***

*This study examined the effects of training, compensation, and the work environment on employee performance at Aloft Bali Seminyak Hotel. The research was conducted in June 2026 using a quantitative approach and a total sampling technique was applied, resulting in 38 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis. The findings revealed that training had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.488 (p = 0.018). Compensation also had a positive and significant effect, with a t-value of 4.779 (p = 0.000), while the work environment had a significant effect on employee performance, with a t-value of 2.786 (p=0.009). Simultaneously, training, compensation, and the work environment had a significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 74.930 (p=0.000). The coefficient of determination (R2) was 0.869, indicating that 86.9% of the variation in employee performance was explained by training, compensation, and the work environment. The remaining 13.1% were influenced by other factors not examined in this study.*

**Kata kunci:**
Pelatihan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini adalah di Hotel Aloft Bali Seminyak dan dilaksanakan pada Juni 2026. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 38 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 2,488 (p = 0,018), kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan t-hitung 4,779 (p = 0,000), dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan t-hitung 2,786 (p = 0,009). Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung 74,930 (p = 0,000). Nilai koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 0,869, yang berarti bahwa 86,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja, sementara sisanya 13,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

## PENDAHULUAN

Sektor perhotelan merupakan salah satu industri pariwisata yang berkembang menjadi pilar utama daya tarik wisata yang berkontribusi nyata pada penguatan sektor ekonomi lokal. Hotel tidak hanya fokus pada fasilitas fisik semata, namun juga berfokus pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada wisatawan (Abu Hussein *et al*., 2023). Dalam sektor perhotelan, kemampuan memberikan layanan terbaik sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya (SDM) (Andriani, 2021). Di tengah globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, daya saing sebuah hotel sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam mencapai kesuksesan operasional, hotel sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia yang efektif, mulai dari proses perekrutan hingga pengembangan yang berkelanjutan (Manurung *et al.*, 2024).

Kinerja karyawan suatu perusahaan berfungsi sebagai salah satu standar untuk sumber daya manusia berkualitas tinggi (Hidayatuloh *et al.*, 2022). Jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan saat menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan dikenal sebagai kinerja karyawan (Lauhiyah & Aswan, 2025). Dalam ruang lingkup industri perhotelan, kinerja karyawan memiliki keistimewaan tersendiri karena melibatkan interaksi langsung dengan tamu dan memiliki dampak langsung terhadap pengalaman tamu (Sheta & Catur Afriasih, 2023). Menurut Noviadi *et al.* (2024) Pengaruh kinerja karyawan dapat diketahui dari dampaknya terhadap pencapaian tujuan organisasi yang sukses, peningkatan produktivitas, dan pembentukan keunggulan kompetitif.

Fenomena penurunan kinerja karyawan di Hotel Aloft Bali Seminyak terindikasi dari berbagai ulasan dan keluhan tamu yang diunggah melalui ulasan pada platform *Tripadvisor*. Rekapitulasi data keluhan tamu tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. *Guest Review*

| ***Guest*** | ***Guest Review*** |
|---|---|
| Mrs. Setya (2022) | Pelayanan sarapan sangat mengecewakan. Sistem masih a la carte dan pelayanan kurang maksimal. Puncaknya, pesanan anak saya tidak diproses karena kertas pesanan hilang, dan staf sangat lambat merespons serta kurang peduli pada konsumen. |
| Mr. Steven K (2025) | Manajemen hotel sangat buruk dan tidak ramah keluarga. Setelah masalah pelayanan sarapan yang kacau, kami malah dipaksa pindah kamar dengan proses yang sangat tidak efisien dan lepas tangan. Sangat tidak direkomendasikan untuk liburan keluarga. |
| Mrs. Carlota (2026) | Memberikan rating 7.0 (*Good*, bukan *Excellent*). Ulasan menyoroti kecepatan layanan di departemen Aloha (*Front Desk*) yang terkadang lambat saat menangani proses *check-in* dan *check-out* pada jam sibuk |
| Mr. Flash (2026) | *The hotel staff were very friendly and the food was good, but the cleanliness of the guest rooms needs improvement.* |

Sumber: Tripadvisor 2022-2026 Hotel Aloft Bali Seminyak

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, terdapat sejumlah ulasan negatif yang tercantum pada tripadvisor terkait kualitas pelayanan karyawan dianggap kurang memuaskan. Temuan ini menunjukkan secara faktual bahwa kinerja karyawan di Hotel

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

Aloft Bali Seminyak khususnya dalam aspek pelayanan dan sikap terhadap tamu masih belum optimal.

Menurut Dessler (2020) pelatihan adalah proses mengajarkan keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Definisi ini menekankan bahwa pelatihan berfokus pada peningkatan kemampuan teknis dan pengetahuan kerja yang relevan dengan tugas yang diemban karyawan. Melalui pelatihan, karyawan tidak hanya memahami cara melakukan pekerjaan, tetapi juga mampu meningkatkan ketepatan, kecepatan, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi (Noe, 2020).

Menurut Hasibuan (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Definisi ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji, tetapi juga mencakup berbagai bentuk imbalan lain seperti insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat dan adil akan mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan serta menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong semangat kerja (Milkovich *et al.*, 2020). Dengan demikian, kompensasi memiliki peran penting dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, serta kondisi kerja yang dihadapi oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Definisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai aspek fisik seperti fasilitas kerja, pencahayaan, dan kondisi ruangan yang secara langsung mempengaruhi kenyamanan karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung kelancaran aktivitas kerja serta membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara lebih efektif (Afandi, 2018). Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Zahro dan Irawanto (2023) menemukan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Melia Bali. Deivi dan Heryanda (2025) juga menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Renaissance Bali Nusa Dua Resort. Sementara itu, Apriyanto *et al.* (2021) membuktikan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun penelitian tersebut dilakukan pada sektor perkebunan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki relevansi terhadap kinerja, namun perbedaan karakteristik organisasi dan lingkungan kerja menunjukkan perlunya pengujian lebih lanjut pada konteks perhotelan, khususnya Hotel Aloft Bali Seminyak.

Penelitian ini penting dilakukan karena masih terdapat permasalahan terkait kualitas pelayanan, kompensasi lembur, kenyamanan lingkungan kerja, dan koordinasi antar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan hotel.

Adanya perbedaan hasil tersebut menunjukkan *research gap* yang perlu diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji pengaruh pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aloft Bali Seminyak.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

## METODE

Penelitian ini dilakukan di Hotel Aloft Bali Seminyak, dengan objek penelitian yaitu pelatihan ($X_1$), kompensasi ($X_2$), lingkungan kerja ($X_3$), dan kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilaksanakan di Hotel Aloft Bali Seminyak yang beralamat di Jl. Batu Belig No. 228, Kerobokan Kelod, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali 80361. Fokus penelitian ini adalah menguji pengaruh pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak. Proses penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan melalui metode observasi dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak yang berjumlah 38 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer melalui kuesioner skala likert dan sekunder dari dokumen perusahaan.

Landasan teori dalam penelitian ini merujuk pada beberapa pendapat ahli. Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2020), yaitu tujuan dan sarana pelatihan, materi diklat, metode pelatihan, dan peserta pelatihan. Indikator kompensasi menurut Simamora (2019), yaitu upah/gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja. Indikator lingkungan kerja menurut Iswanto *et al.* (2025), yaitu fasilitas fisik, dukungan manajerial, dan hubungan antar rekan kerja. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2020), yaitu kuantitas kerja, tanggung jawab, kualitas kerja, inisiatif, dan kerjasama. Berdasarkan indikator tersebut, peneliti merumuskannya dalam bentuk kuesioner dengan total 16 pernyataan, yang terdiri atas 4 pernyataan untuk variabel pelatihan, 4 pernyataan untuk variabel kompensasi, 3 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, dan 5 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan.. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, korelasi dan regresi linear berganda, uji t, uji f, serta korelasi koefisien determinasi ($R^2$), dengan menggunakan SPSS versi 25 *for Windows*.

Berdasarkan permasalahan penelitian, tujuan penelitian, kajian teori, dan penelitian sebelumnya dapat disusun hipotesis dalam penelitian ini :

H1 : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak.

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak.

H4 : Pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif

| Variabel | Mean | Kategori |
|---|---|---|
| Kinerja Karyawan (Y) | 4,76 | Sangat Baik |
| Pelatihan ($X_1$) | 4,56 | Sangat Baik |
| Kompensasi ($X_2$) | 4,61 | Sangat Baik |
| Lingkungan Kerja ($X_3$) | 4,60 | Sangat Baik |

Berdasarkan data pada Tabel 2, seluruh variabel dalam penelitian menunjukkan nilai rata-rata (mean) berada dalam kisaran 4,56 sampai 4,76. Rentang tersebut mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori "sangat baik". Hasil ini mencerminkan persepsi yang cenderung positif dari para responden, walaupun upaya optimasi masih dapat dilakukan pada masing-masing variabel.

### 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | Kode Indikator | *Pearson Correlation* | *Cronbach's Alpha* |
|---|---|---|---|
| Kinerja Karyawan | Y1.1 | 0,844 | 0,796 |
| | Y1.2 | 0,718 | |
| | Y1.3 | 0,891 | |
| | Y1.4 | 0,796 | |
| | Y1.5 | 0,599 | |
| Pelatihan | X1.1 | 0,786 | 0,844 |
| | X1.2 | 0,830 | |
| | X1.3 | 0,892 | |
| | X1.4 | 0,692 | |
| Kompensasi | X2.1 | 0,879 | 0,738 |
| | X2.2 | 0,875 | |
| | X2.3 | 0,851 | |
| | X2.4 | 0,908 | |
| Lingkungan Kerja | X3.1 | 0,814 | 0,823 |
| | X3.2 | 0,786 | |
| | X3.3 | 0,831 | |

Berdasarkan data pada Tabel 3, Seluruh instrumen pada variabel penelitian diatas dinyatakan valid dan reliabel. Validitas ditunjukkan oleh nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari 0,30, sedangkan reliabilitas ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih dari 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

### 3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas

| ***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*** | |
|---|---|
| ***N*** | ***Unstandardized Residual*** |
| ***Asymp. Sig. (2-tailed)*** | ***38*** |
| | ***.172[c]*** |

| Variabel | Tolerance | VIF | Sig. |
|---|---|---|---|
| Pelatihan | .305 | 3.276 | .446 |
| Kompensasi | .416 | 2.406 | .174 |
| Lingkungan Kerja | .369 | 2.709 | .345 |

Berdasarkan data pada Tabel 4, Hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai 0,172 lebih besar dari 0,05, sehingga data berdistribusi normal dan model memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, tidak ditemukan gejala multikolinearitas karena nilai *tolerance* di atas 0,10 dan VIF di bawah 10. Uji heteroskedastisitas juga menunjukkan tidak adanya gangguan, karena semua variabel bebas memiliki signifikansi di atas 0,05.

### 4. Hasil Analisis Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak.

Tabel 5. Rangkuman Analisis Korelasi Parsial, Berganda, Regresi Linier Berganda, Korelasi Berganda, Uji T-test, Uji F-test dan Koefisien Determinasi ($R^2$)

| Variabel | Koefiesien Regresi | | Correlations | | | t | Sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | Std. Error | Zero-Order | Partial | Part | | |
| Pelatihan ($X_1$) | 0,307 | 0,124 | 0,847 | 0,392 | 0,155 | 2,488 | 0,018 |
| Kompensasi ($X_2$) | 0,477 | 0,100 | 0,865 | 0,634 | 0,297 | 4,779 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja ($X_3$) | 0,424 | 0,152 | 0,818 | 0,431 | 0,173 | 2,786 | 0,009 |
| ***Constant*** | 3,546 | | | | | | |
| ***R Square ($R^2$)*** | 0,869 | | | | | | |
| ***R (Berganda)*** | 0,932 | | | | | | |
| ***$F_{hitung}$*** | 74,930 | | | | | | |
| ***Sig.F*** | 0,000 | | | | | | |

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa secara parsial variabel pelatihan, kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak, Nilai korelasi parsial menunjukkan hubungan pelatihan tergolong lemah dengan nilai koefisien 0,392, kompensasi tergolong kuat dengan nilai

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

koefisien 0,634, dan lingkungan kerja tergolong sedang dengan nilai koefisien 0,431. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai korelasi berganda sebesar 0,932. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah Y= 3,546 + 0,307($X_1$) + 0,477($X_2$) + 0,424($X_3$), yang mengindikasikan bahwa masing-masing variabel bebas memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi atau R *square* ($R^2$) sebesar 0,869 atau 86,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial seluruh variabel independen, yaitu pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung masing masing sebesar 2,488 untuk pelatihan, 4,779 untuk kompensasi, dan 2,786 untuk lingkungan kerja, yang semuanya lebih besar dari t-tabel (2,032) dengan nilai signifikansi semua variabel < 0,05. Sementara itu, hasil uji F mengungkapkan bahwa secara simultan pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F-hitung sebesar 74,930 yang lebih dari F-tabel (2,883) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

## Pembahasan

### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak

Variabel pelatihan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 2,488 yang lebih besar dari t-tabel 2,032 serta nilai signifikansi 0,018<0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,307 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,307 satuan. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik program pelatihan, semakin optimal juga kinerja karyawan. Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena melalui pelatihan karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Pada Hotel Aloft Bali Seminyak, karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, ramah, dan profesional sesuai standar operasional hotel. Dari hasil analisis deskriptif rata rata persepsi responden terhadap pelatihan mencapai 4,56 (kategori sangat baik), dengan nilai terendah 4,47 pada indikator tertentu yang perlu ditingkatkan, sedangkan nilai tertinggi 4,63 menunjukkan aspek yang telah berjalan sangat baik dan layak untuk dipertahankan. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zahro dan Irawanto (2023) yang menyebutkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak

Variabel kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 4,779 yang lebih besar dari t-tabel 2,032 serta nilai signifikansi 0,000<0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,477 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan kompensasi akan meningkatkan

Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora (JAKADARA)
Vol. 5, No. 2 Agustus 2026
Available online at https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/jakadara/index
Research Article e-ISSN: 2963-0924

kinerja karyawan sebesar 0,477 satuan. Hal ini menegaskan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin optimal juga kinerja karyawan. Kompensasi memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan. Pada Hotel Aloft Bali Seminyak, karyawan dituntut untuk menjaga kualitas pelayanan kepada tamu serta mampu bekerja secara optimal dalam berbagai kondisi operasional hotel. Pemberian kompensasi yang sesuai, termasuk gaji, tunjangan, dan service charge, dapat meningkatkan motivasi kerja serta rasa dihargai yang dirasakan karyawan. Dari hasil analisis deskriptif rata rata persepsi responden terhadap kompensasi mencapai 4,61 (kategori sangat baik), dengan nilai terendah 4,55 pada indikator tertentu yang perlu ditingkatkan, sedangkan nilai tertinggi 4,66 menunjukkan aspek yang telah berjalan sangat baik dan layak untuk dipertahankan. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian terhadulu yang dilakukan oleh Deivi dan Heryanda (2025) yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak**

Variabel lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 2,786 yang lebih besar dari t-tabel 2,032 serta nilai signifikansi 0,009<0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,424 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,424 satuan. Hal ini menegaskan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, semakin optimal juga kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan karena menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung pelaksanaan pekerjaan. Pada Hotel Aloft Bali Seminyak, operasional hotel melibatkan koordinasi antar departemen untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada tamu. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang baik antar departemen akan membantu karyawan bekerja lebih fokus dan efektif dalam menjalankan tugasnya. Dari hasil analisis deskriptif rata rata persepsi responden terhadap lingkungan kerja mencapai 4,60 (kategori sangat baik), dengan nilai terendah 4,58 pada indikator tertentu yang perlu ditingkatkan, sedangkan nilai tertinggi 4,61 menunjukkan aspek yang telah berjalan sangat baik dan layak untuk dipertahankan. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zahro dan Irawanto (2023) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak**

Hasil uji F simultan menunjukkan nilai Fhitung menunjukkan nilai 74,930 sedangkan $F_{tabel}$ sebesar 2,883 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dengan demikian $F_{hitung}$ lebih besar dari Ftabel berarti Ho ditolak, maka H4 diterima. Hal ini berarti secara simultan pelatihan (X1), kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak. Koefisien determinasi (R2) sebesar 0,869 atau 86,9%. Hal ini berarti bahwa 86,9% perubahan (naik-turun) pada kinerja karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak berasal dari kontribusi ketiga variabel independen tersebut secara simultan, sedangkan 13,1% sisanya merupakan akibat dari faktor-faktor lain di luar penelitian. Kesesuaian hasil tersebut mengindikasikan bahwa

peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari sinergi berbagai aspek yang saling melengkapi. Atas dasar tersebut, perusahaan perlu mengelola pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara terpadu agar ketiga faktor tersebut dapat saling mendukung dalam meningkatkan serta mempertahankan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terhadulu yang dilakukan Apriyanto *et al.* (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian teori, penelitian terdahulu, serta hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Hotel Aloft Bali Seminyak dipengaruhi oleh pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Pelatihan yang mencakup tujuan dan sarana pelatihan, materi diklat, metode pelatihan, serta peserta pelatihan memberikan kontribusi dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. Kompensasi yang meliputi upah/gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja juga berperan dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Sementara itu, lingkungan kerja yang mencakup fasilitas fisik, dukungan manajerial, serta hubungan antar rekan kerja turut menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas karyawan. Kinerja karyawan yang tercermin melalui kuantitas kerja, tanggung jawab, kualitas kerja, inisiatif, dan kerja sama menunjukkan hasil yang dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut. Ketiga variabel secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan Hotel Aloft Bali Seminyak. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi membutuhkan perhatian terhadap pelaksanaan pelatihan, pemberian kompensasi yang sesuai, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen Hotel Aloft Bali Seminyak untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Abu Hussein, A. M., Mohammad, A. M., Alheet, A., Abu Joma, M. H., & Abu Lehyeh, S. (2023). Relationships between human resource management practices, employee satisfaction, service quality, and employee service behavior in the hotel industry. *Problems and Perspectives in Management, 21*(1), 242–252.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.

Andriani, H. (2021). Pengaruh kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Gema Ekonomi*, 11(1), 1824–1839.

Apriyanto, B., Fatimah, F., & Nursaidah. (2021). Dampak Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Perkebunan Nusantara X Ajung di Jl. MH. Thamrin Ajung). *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Eksakta,* 1(1), 17-26.

Deivi, M. C., & Heryanda, K. K. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Renaissance Bali Nusa Dua Resort. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, *8*(2), 232–241.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.

Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hidayatuloh, M. S., Sudarwati, & Pawenang, S. (2022). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Pengembangan Sumber Daya Manusia, Teknologi Informasi, dan Promosi Jabatan. *Jurnal Manajemen,* 14(1), 103-110.

Iswanto, A., Rahmawati, F., & Wijaya, H. (2025). *Manajemen Operasional dan Analisis Ekosistem Kerja Sektor Jasa*. Penerbit Erlangga.

Lauhiyah, L., & Aswan, M. K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Apresiasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Holiday Inn Express Simpang Lima Semarang. *Media Bina Ilmiah*, 19(9), 5683-5690.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. PT Remaja Rosdakarya.

Manurung, G. G., Darmilisani, M. T. Y., Sherly, A., & Khalida, Z. Z. (2024). Meningkatkan Manajemen SDM sebagai Faktor Keunggulan Kompetitif dalam Pariwisata dan Industri Perhotelan. *Jurnal Pariwisata dan Perhotelan*, *2*(2), 1-12. https://doi.org/10.47134/pjpp.v2i2.3389

Md Yuslan, M. F., Mohd Faudzi, M. I. I., Noorkhizan, M. H. I., Abdul Latip, M. S., & Mahusain, M. A. (2025). Examining the impact of work environment, compensation, working hours, and empowerment on hotel employees' performance. *Journal of Tourism, Hospitality & Culinary Arts*, *17*(3), 74–92.

Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2020). Compensation (13th ed.). McGraw-Hill Education.

Noe, R. A. (2020). *Employee training and development (8th ed.).* McGraw-Hill Education.

Noviadi, A., Putri, N. M. D. R., Harwindito, B., & Nagara, A. (2024). Work Life Balance Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Hotel XYZ Bintang Lima Jakarta. *Jurnal Sains Terapan Pariwisata*, *9*(2), 84–93. https://doi.org/10.56743/jstp.v9i2.380

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.

Sheta, N. N., & Catur Afriasih, M. U. (2023). Effectiveness of Employee Engagement on Hotel Staff Performance. *Journey: Journal of Tourism, Culinary, Hospitality, Convention, and Event Management*, *6*(2), 31–38. https://doi.org/10.46837/journey.v6i2.169

Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YPKN.

Zahro, Y., & Irawanto, D. W. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, *2*(1), 205–213. https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.1.18