

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA VILLA FIVELEMENTS RETREAT BADUNG BALI

Ni Kadek Egi Erawati^{1*}, I Wayan Sukadana², I Wayan Widnyana³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia

*korespondensi: egierawati0@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah 48 karyawan maka besarnya populasi ditentukan 100% sehingga populasi yang dipakai adalah sebanyak 48 orang. Teknik yang digunakan penulis sesuai dengan judul adalah teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali. Semakin meningkat kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan Villa Fivelements Retreat Badung Bali maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin menurun kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan Villa Fivelements Retreat Badung Bali maka kinerja karyawan akan menurun.

Kata kunci : kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

The achievement of performance is the result of employees being motivated by their work and satisfied with the work they do. The objective of this study is to ascertain the impact of compensation, work environment, and organizational commitment on employee performance at Villa Fivelements Retreat Badung Bali. The sample in this study consisted of 48 employees, thereby determining the population size to be 100%. This indicated that the population utilized for the study was precisely 48 individuals. The author employed a simple random sampling technique, as indicated by the title. The data were collected through a combination of methods, including observation, interviews, and the administration of questionnaires. The data analysis technique employed in this study was multiple linear regression analysis, which was processed using SPSS software version 26. The findings of the present study demonstrate that remuneration, the workplace environment, and organizational commitment exert a positive and significant influence on the performance of employees at Villa Fivelements Retreat Badung Bali. The correlation between compensation, work environment, and organizational commitment on the one hand, and employee performance on the other, is positive and significant. Conversely, the performance of employees at Villa Fivelements Retreat Badung Bali is negatively correlated with their compensation, work environment, and organizational commitment.

Keywords: compensation, work environment, organizational commitment, employee performance

1. PENDAHULUAN

Maharjan (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Banyak cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian gaji, tunjangan dan fasilitas kerja karyawan dalam perusahaan harus di perhatikan. Dengan cara-cara seperti itu diharapkan karyawan lebih memaksimalkan diri dalam menjalankan tanggung jawab atas kewajiban yang diemban.

Meningkatnya pertumbuhan villa di Bali dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan sejalan dengan meningkatnya kunjungan wisatawan. Semakin meningkatnya jumlah wisatawan yang berkunjung ke Bali,

memberikan peluang usaha bagi masyarakat dalam membangun sebuah villa. Di Kabupaten Badung terdapat Villa Fivelements Retreat tepatnya pada Banjar Batur Rening, yang menawarkan akomodasi bintang 5 yang terletak di sepanjang sungai Ayung. Semakin berkembangnya pertumbuhan jumlah villa di Bali menuntut Fivelements Retreat untuk memiliki keunggulan kompetitif dalam bersaing. Kondisi tersebut menuntut Fivelements Retreat untuk senantiasa melakukan peningkatan pelayanan dan kemampuan para karyawannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pimpinan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali diketahui bahwa permasalahan kinerja karyawan yakni adanya penurunan jumlah kunjungan wisatawan ke Villa Fivelements Retreat Badung Bali periode tahun 2019-2023 yang disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Jumlah Kunjungan Wisatawan Pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali Periode Tahun 2019-2023

No	Tahun	Target (orang)	Realisasi (orang)	Selisih (orang)	Realisasi %	Keterangan
1	2019	4.500	4.307	(193)	(4,29)	Belum Memenuhi
2	2020	4.500	3.100	(1.400)	(31,11)	Belum Memenuhi
3	2021	4.500	4.080	(420)	(9,33)	Belum Memenuhi
4	2022	4.500	4.133	(367)	(8,16)	Belum Memenuhi
5	2023	4.500	4.072	(428)	(9,51)	Belum Memenuhi

Sumber: Villa Fivelements Retreat Badung Bali (2023)

Tabel 1 menunjukkan bahwa kunjungan wisata yang datang ke Villa Fivelements Retreat Badung Bali periode tahun 2019-2023 berfluktuasi di setiap tahunnya dan belum mampu memenuhi target yang telah ditentukan. Adapun penurunan kunjungan wisatawan tertinggi terjadi pada tahun 2020 yakni memiliki selisih 1.400 orang dari target yang telah ditentukan. Penurunan ini dikarenakan adanya pesaing-pesaing lain yang memberikan promo potongan harga dengan pelayanan konsumen yang lebih baik, sehingga menarik perhatian wisatawan. Dengan demikian, dibutuhkan penyelesaian permasalahan berupa penjajakan kembali kepada wisatawan dan memaksimalkan pelayanan yang diberikan karyawan Villa Fivelements Retreat Badung Bali kepada wisatawan agar mencapai tujuan perusahaan secara maksimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Untuk mencapai keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian kepada karyawan melalui memberikan kompensasi, karena kompensasi adalah bentuk imbal balik antara perusahaan dengan karyawan. Villa Fivelements Retreat telah melakukan pemberian kompensasi finansial berupa gaji setiap bulan, jaminan sosial, jaminan kesehatan, dan tunjangan hari raya setiap tahunnya. Namun hal ini dirasa belum maksimal, terlihat dari kinerja karyawan yang masih rendah seperti kurang disiplinnya beberapa karyawan terhadap ketepatan waktu dan kehadiran di tempat kerja, hasil kerja yang belum mencapai standar yang ditetapkan juga dari pemberian kompensasi yang kurang merata dan tidak sesuai dengan beban kerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pandia (2021), Rakhmadian & Adiwati (2022). Penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian Dionisius, dkk. (2023), yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil sebaliknya didapat dari peneliti Sangkaen, dkk. (2019), Aromega, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Abdulk & Awan dalam (Rosanti, dkk. 2021) lingkungan kerja secara harfiah berarti mengelilingi dan semua hal yang

berdampak pada manusia selama hidup secara kolektif dikenal sebagai lingkungan. Kenyataan yang terjadi di Villa Fivelements Retreat Badung Bali, menunjukkan kondisi lingkungan yang kurang nyaman dan aman sehingga ketenangan karyawan akan terganggu dan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini tercermin pada fasilitas dan peralatan kerja yang tidak terawat dengan baik dan ada peralatan kerja yang sudah usang seperti alat kebersihan untuk *staff house keeping*, namun belum mendapat perhatian khusus, sehingga akan timbul kegelisahan pada waktu melaksanakan tugas.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sitanggang (2021), Sedayu & Rushadiyati (2021), penelitian tersebut mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian Kusuma, dkk. (2023), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal berbeda di dapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Hartati, dkk. (2020), Safira & Rozak (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi, karena komitmen organisasi digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan dan keterlibatan tinggi karyawan terhadap pekerjaannya, yang mendorong mereka untuk terus berkontribusi dan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Permadi & Agustina, 2022). Di Villa Fivelements Retreat Badung Bali, menunjukkan bahwa masih rendahnya komitmen organisasi pada karyawan dimana masih kurangnya kemauan karyawan untuk bertanggung jawab terhadap perkerjaannya seperti adanya karyawan yang menunda pekerjaannya sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan hasil yang ditetapkan perusahaan tidak dapat dipenuhi dalam waktu yang diharapkan, hal ini menunjukkan rendahnya sikap komitmen organisasi. Selain itu ada beberapa karyawan yang kurang totalitas dalam bekerja ada beberapa tindakan karyawan yang suka izin pada saat jam kerja. Hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan sehingga perkerjaan akan tertunda dan tidak selesai tepat waktu.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Ardiansyah (2021), Latief, dkk. (2019), Meutia & Husada (2019), penelitian tersebut mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil berbeda didapatkan oleh Palopo, dkk. (2021) menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. LITERATUR DAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2015:51). Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:66) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas

kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2019:67). Afandi (2018:89) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan antara lain sebagai berikut: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, kerjasama dan disiplin.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Adapun indikator kompensasi menurut Handoko (2017) yaitu: gaji, tunjangan, insentif dan penghargaan (*reward*).

Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Daga, dkk. 2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Pandi Afandi (2018:71) ada beberapa indikator lingkungan kerja fisik: kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang penting dalam mencapai kinerja yang maksimal, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan para pekerja pegawai membuat pegawai tersebut puas bekerja di tempat bekerja sehingga menimbulkan komitmen pegawai (Santoso, 2017). Terdapat beberapa indikator komitmen organisasi, Menurut pendapat Heidjachman dan Husnan (Kertiasih 2016:14) meliputi: disiplin, kehadiran, kerjasama dan kepuasan.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah segala hal yang diterima para buruh atau pegawai sebagai balas atas jasa dan kerja mereka yang sesuai dengan ekspektasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi dan kinerja yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan perusahaan. kompensasi adalah segala hal yang diterima karyawan baik berupa fisik maupun non-fisik, bentuk dari kompensasi yang diberikan bisa berupa uang atau barang yang diberikan secara langsung atau tidak langsung, bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Dwianto & Purnamasari (2019) dan Astuti & Suhendri (2019) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Karina, dkk. (2020) dan Tangkaworouw, dkk. (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan.

Komitmen dapat dibuktikan dengan adanya keberpihakan atau kecenderungan karena merasa memiliki ikatan terhadap sesuatu, baik itu hubungan, janji, pekerjaan, amanah, kegiatan, dan lain sebagainya. Komitmen menggambarkan makna tanggung jawab. Komitmen sangat penting untuk dimiliki oleh seseorang. Dalamnya komitmen seseorang dapat mengukur besarnya konsistensi dan tanggung jawabnya, entah dalam kondisi yang mudah atau sulit, senang atau susah, maupun ringan ataupun berat. Tanpa komitmen, tidak akan konsistensi. Organisasi yang baik terdiri dari orang-orang yang berkomitmen tinggi. Semakin tinggi nilai komitmen dari setiap individu, semakin baik pula pencapaian organisasi tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Juwita (2019) dan Latief, dkk. (2019) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat dirumuskan sebagai berikut.

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali.

3. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali yang beralamat di Banjar Batur Rening, Desa Mambal, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Obyek dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Villa Fivelements Retreat Badung Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah 48 karyawan maka besarnya populasi ditentukan 100% sehingga populasi yang dipakai adalah sebanyak 48 orang. Teknik yang digunakan penulis sesuai dengan judul adalah teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kompensasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30.

b) Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* variabel kompensasi sebesar 0,915, lingkungan kerja sebesar 0,826, komitmen organisasi sebesar 0,870, dan kinerja karyawan sebesar 0,762. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Jadi semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	48
Test Statistic	0,084
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,200 > 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

b) Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kompensasi	0,893	1,120	Bebas multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,842	1,188	Bebas multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,865	1,157	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

c) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi	0,161	Bebas gejala heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,986	Bebas gejala heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,935	Bebas gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari $0,05$ terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Kompensasi sebesar 0,161, lingkungan kerja sebesar 0,986 dan komitmen organisasi sebesar 0,935. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	-2,752	2,971		-0,926	0,359
Kompensasi	0,222	0,096	0,231	2,321	0,025
Lingkungan Kerja	0,413	0,131	0,323	3,148	0,003
Komitmen Organisasi	0,678	0,138	0,496	4,902	0,000

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = -2,752 + 0,222X_1 + 0,413X_2 + 0,678X_3$. Persamaan tersebut memberi arti bahwa:

$a = -2,752$ menunjukkan bahwa apabila nilai dari kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali akan turun sebesar -2,752 satuan.

$b_1 = +0,222$ berarti apabila kompensasi (X_1) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan lingkungan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,222 satuan. Artinya setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali.

$b_2 = +0,413$ berarti apabila lingkungan kerja (X_2) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan kompensasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,413 satuan. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali.

$b_3 = +0,678$ berarti apabila komitmen organisasi (X_3) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,678 satuan. Artinya setiap peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali.

Hasil Analisis Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,781 ^a	0,610	0,584	1,50402

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,584 atau sebesar 58,4%. Hal ini berarti variasi hubungan kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali adalah sebesar 58,4% sedangkan sisanya sebesar 41,6% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

Hasil Uji t (t-test)

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar 2,321 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,025 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,148 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,003 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar 4,902 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,321 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,025 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat tingkat kompensasi karyawan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang meningkat diindikasikan oleh empat indikator, diantaranya: gaji, tunjangan, insentif dan penghargaan (*reward*). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Dwianto & Purnamasari (2019) dan Astuti & Suhendri (2019) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi yang ada maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,148 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,003 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat lingkungan kerja yang ada di Villa Fivelements Retreat Badung Bali maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang meningkat diindikasikan oleh lima indikator, diantaranya: kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karina, dkk. (2020) dan Tangkaworouw, dkk. (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,902 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik Motivasi yang ada di Villa Fivelements Retreat Badung Bali maka semakin baik pula kinerja karyawan. Komitmen organisasi yang meningkat diindikasikan oleh empat indikator, diantaranya: disiplin, kehadiran, kerjasama dan kepuasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati & Juwita (2019) dan Latief, dkk. (2019) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

5. SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali. Semakin meningkat kompensasi pada karyawan Villa Fivelements Retreat Badung Bali maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin menurun .kompensasi pada karyawan Villa Fivelements Retreat Badung Bali maka kinerja karyawan akan menurun. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali. Semakin meningkat lingkungan kerja yang ada di Villa Fivelements Retreat Badung Bali maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sebaliknya semakin menurun . lingkungan kerja pada karyawan Villa Fivelements Retreat Badung Bali maka kinerja karyawan akan menurun. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali. Semakin baik komitmen organisasi yang ada di Villa Fivelements Retreat Badung Bali maka semakin baik pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin menurun . komitmen organisasi pada karyawan Villa Fivelements Retreat Badung Bali maka kinerja karyawan akan menurun.

Limitasi

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian ini hanya dilakukan pada Villa Fivelements Retreat Badung Bali. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

Volume 7 Nomor 01, Januari (2026): 45-56

DOI: <https://doi.org/10.30388/emas.v7i1.13348>

- Abdul Rahman, A. A. A. (2019). The impact of strategic planning on enhancing the strategic performance of banks: Evidence from Bahrain. *Banks and Bank Systems*, 14(2), 140–151.
- Abdul, P., & Awan, G. (2015). Impact of working environment on employee's productivity: A case study of banks and insurance companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(1), 329–346.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Ardiansyah, R., Wibowati, J. I., & Manurung, H. E. (2021). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12* [Skripsi]. Universitas Palembang.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 120–130.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Atmaja, I. M. A. B., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pradnya Bhakti Indonesia Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1733–1747.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus institusi pendidikan. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 13(2), 150–165.
- Darmadi, D. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Budi Utama.
- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945–2967.
- Dionisius, I. C., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. X. SINOMIKA Journal: *Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(5), 1385–1398.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 45–60.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 647–661.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (Edisi ke-4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2016). *Behavior in organizations* (Edisi Internasional). Prentice Hall.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hartati, Y., Suharto, A., & Pratama, B. (2020). Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 120–135.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Heidjrahman, R., & Husnan, S. (2016). *Manajemen personalia* (Edisi ke-4). BPFE UGM.

- Hendri, M., & Kirana, K. C. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, locus of control, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119–128.
- Hiondardjo, A., & Utami, R. A. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 151–168.
- Ismail, N., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, 2(1), 30–45.
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 6–9.
- Landra, N., Budiyasa, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The effect of satisfaction mediation on the motivation relationship citizenship behavior work and organizational. *APMBA (Asia Pacific Management and Business Application)*, 11(2), 251–262.
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *J-EBIS (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam), 5*(1), 52–65.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (Eds.). (2013). *New developments in goal setting and task performance*. Routledge.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1–6.
- Maharjan, S. (2012). Association between work motivation and job satisfaction of college teachers. *Administrative and Management Review*, 24(2), 45–55.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Ghalia Indonesia.
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397–2415.
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitment organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119–126.
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(2), 120–135.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Pandia, T. U. B. (2021). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Arum Makmur [Skripsi]*. Universitas Islam Riau.
- Permadi, I. K. O., & Agustina, I. A. S. (2022). The relationship between leadership and organizational commitment towards employee morale. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 587–591.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(2), 63–72.
- Rakhadian, P. F., & Adiwati, M. R. (2022). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Spesial Delivery Kargo Surabaya. *JURKAMI: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 127–136.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational behavior* (Edisi 9). Prentice Hall.

- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 150–165.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan warunk bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 98–106.
- Santoso, A. B. (2017). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 1(2), 247–272.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi Revisi). Refika Aditama.
- Sedayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 50–65.
- Siregar, S. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sitanggang, D. V. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau* [Skripsi]. Universitas Islam Riau.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 120–135.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 120–130.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127–140.
- Triton, P. B. (2010). *Manajemen sumber daya manusia: Perspektif partnership dan kolektivitas*. Penerbit Oriza.
- Tunggadewi, I. G. A. C., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ud. Sadhu Jaya di Gianyar. *EMAS*, 4(9), 2310–2321.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765–802.
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Bekasi. *Journal on Education*, 5(4), 15330–15337.
- Wicaksono, G. B. M. (2019). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Sri Rejeki Isman (Sritex), Tbk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2), 45–60.
- Widyawati, S. R., Prayoga, I. M. S., Vipraprastha, T., Jodi, I. W. G. A. S., Purnawati, N. L. G. P., & Ribek, P. K. (2023). Role of learning and growth perspective in the mediating relation of human resource function with employee champion: Evidence from the small medium industries. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 448–453.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Apsari, N. M. N. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan dukungan organisasional terhadap kepuasan karyawan PT Nestle Kotadenpasar. *EMAS*, 5(8), 36–46.
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. *VALUES*, 5(2), 418–427.

Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Putri, K. W. D. (2024). Pengaruh job insecurity, beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *EMAS*, 5(5), 71–83.

Yadi, N. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 212–218.