



# UNIVERSITAS DHYANA PURA (UNDHIRA – BALI)

SK MENDIKNAS RI. NOMOR 142/E/O/2011

*Perguruan Tinggi Teladan dan Unggulan*

## **SURAT TUGAS MEMBIMBING SKRIPSI**

No. 019a/ST-Bimb.Skripsi/UNDHIRA-S1-FEBH-MANAJEMEN/IX/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora Universitas Dhyana Pura, pada semester Ganjil 2021/2022 menugaskan :

**Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, S.E., M.MA., M.A**

Sebagai **Pembimbing I** pada Skripsi Mahasiswa :

Nama : Kadek Dewi Puspitasari  
NIM : 18110111100  
Fakultas : Ekonomika, Bisnis dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Perhotelan  
Judul Skripsi : Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di AQ-VA Hotel & Villas Legian-Bali

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Bimbingan dilakukan minimal 8 (delapan) kali dan mahasiswa dapat diijinkan mendaftar Ujian Skripsi apabila telah mendapat persetujuan dari Pembimbing.
- Segala biaya yang timbul akibat penetapan surat tugas ini dibebankan pada anggaran Universitas Dhyana Pura Tahun Akademik 2021/2022.
- Apabila terjadi kekeliruan dalam penetapan surat tugas ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.
- Surat Tugas ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan 31 Januari 2022

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dilaksanakan dan atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Badung, 3 September 2021  
Program Studi Manajemen



**Ni Putu Dyah Krismawintari, S.E., M.M**  
Ketua

**SKRIPSI**

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, KOMPENSASI  
FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI AQ~VA HOTEL & VILLAS LEGIAN -  
BALI**



**KADEK DEWI PUSPITASARI  
18110111100**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMIKA, BISNIS DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS DHYANA PURA  
BADUNG  
2022**

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, KOMPENSASI  
FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI AQ~VA HOTEL & VILLAS LEGIAN -  
BALI**

Skripsi untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Program Studi Manajemen, Peminatan Manajemen Perhotelan  
Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora Universitas Dhyana Pura

**KADEK DEWI PUSPITASARI  
18110111100**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMIKA, BISNIS DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS DHYANA PURA  
BADUNG  
2022**

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI**  
**TANGGAL : 24 Februari 2022**

Pembimbing I



(Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, S.E.,M.MA.,M.A )

NIP. 2145.00006

Pembimbing II



(Dr. Gusti Ngurah Jpko Adinegara, S.E.,M.A)

NIP. 2145.00009

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora  
Universitas Dhyana Pura



(Ni Putu Dyah Krismawintari, S.E., M.M)

NIP. 01498612

## **Skripsi Ini Telah Diujikan Pada**

Tanggal : 15 Februari 2022

Panitia Penguji Skripsi Berdasarkan SK Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora Universitas Dhyana Pura,

No : 7/SKRIPSI/UNDHIRA-FEBH-MANAJEMEN/II/2022

Tanggal 10 Februari 2022

Ketua / Penguji I : Dr. Yeyen Komalasari, S.E., M.M

Sekretaris / Pendamping : Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, S.E., M.MA, M.A

Anggota / Penguji II : I Ketut Sirna, S.H., M.M

## Persetujuan Publikasi Skripsi Untuk Kepentingan Akademis

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Kadek Dewi Puspitasari  
NIM : 18110111100  
Fakultas : Ekonomika, Bisnis dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen  
Peminatan : Manajemen Perhotelan

Demi mengembangkan Ilmu Pengetahuan, menyetujui bahwa karya ilmiah/skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali”, beserta dengan perangkat yang diperlukan (bila ada) untuk disimpan, dipublikasikan dan atau diperbanyak dalam bentuk apapun oleh Universitas Dhyana Pura bagi keperluan akademis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Dibuat di : Badung  
Pada Tanggal : 24 Februari 2022

Yang menyatakan



(Kadek Dewi Puspitasari)

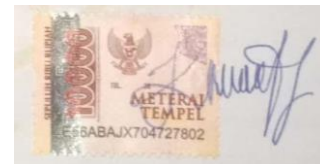
## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Kadek Dewi Puspitasari  
NIM : 18110111100  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kompensasi Finansial,  
dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di  
AQ~VA Hotel & Villas Legian - Bali”

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah (skripsi) ini bebas dari plagiat dan merupakan karya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti terdapat unsur plagiat dalam karya ilmiah skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan Mendiknas Republik Indonesia No.17 Tahun 2010 dan Peraturan yang berlaku di Universitas Dhyana Pura.

Badung, 24 Februari 2022



(Kadek Dewi Puspitasari)

NIM: 18110111100

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di AQ-VA Hotel & Villas Legian - Bali”**. Maksud dari penyusunan skripsi adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana pada Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora Program Studi Manajemen Perhotelan di Universitas Dhyana Pura.

Dalam proses belajar di Universitas Dhyana Pura Bali, banyak pihak yang sangat membantu penulis dalam berbagai hal, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Dalam kesempatan ini, Penulis sampaikan terima kasih yang sedalam – dalamnya kepada :

1. Dr. I Gusti Bagus Rai Utama, S.E., M.MA., M.A Rektor Universitas Dhyana Pura Bali sekaligus selaku Pembimbing I yang selalu meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran, ketelitian, memberikan pengarahan serta banyak masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Dr. Ni Made Diana Erfiani, S.S., M.Hum Wakil Rektor I bidang Akademik, Riset, Inovasi, Kemahasiswaan & Alumni Universitas Dhyana Pura Bali.
3. Dr. Drs. R. Tri Priyono Budi Santoso, M.M Wakil Rektor II bidang Operasional, SDM, & Pemasaran Universitas Dhyana Pura Bali.
4. Dr. Gusti Ngurah Joko Adinegara, S.E.,M.A Dekan Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora Universitas Dhyana Pura Bali sekaligus selaku Pembimbing II yang selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi.
5. Ibu Ni Putu Dyah Krismawintari, S.E.,M.M Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora Universitas Dhyana Pura Bali.
6. Bapak Putu Chris Susanto, BA.,MBA.,M.Ed selaku Pembimbing Akademik penulis selama masa kuliah di Universitas Dhyana Pura Bali.
7. Seluruh dosen, staff dan karyawan di Universitas Dhyana Pura yang telah membantu Penulis dalam penyelesaian skripsi ini.



8. HRD beserta seluruh Manajemen dan staf AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali memberikan kesempatan untuk membantu memperoleh data dan melakukan penelitian.
9. Orang tua tercinta yang telah sangat memberikan doa dan dukungannya kepada Penulis baik secara moril maupun materi serta kakak tercinta, keluarga dan kerabat yang senantiasa memberikan doa serta dukungan semangat kepada Penulis.
10. Sahabat serta rekan-rekan seperjuangan tercinta khususnya MP.E angkatan tahun 2018 yang tak henti memberikan dukungan dan motivasi kepada Penulis serta semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna pada diri pribadi Penulis, Almamater, Bangsa dan Agama khususnya dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan dimasa yang akan datang.

Badung, 23 Desember 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b>	<b>HALAMAN</b>
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
LEMBAR SKRIPSI TELAH DIUJI.....	iii
PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI .....	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
ABSTRACT .....	xv
ABSTRAK.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	10
1.4.2 Manfaat Praktis .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
2.1.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.1.3 Penilaian Kinerja Karyawan .....	14
2.1.4 Indikator Kinerja karyawan .....	17
2.1.5 Pengertian Keterlibatan karyawan .....	18
2.1.6 Jenis Karyawan Berdasarkan Keterlibatan Karyawan	19
2.1.7 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Karyawan.....	20

2.1.8	Indikator Keterlibatan Karyawan .....	21
2.1.9	Pengertian Kompensasi Finansial .....	23
2.1.10	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi..	23
2.1.11	Indikator Kompensasi Finansial .....	25
2.1.12	Pengertian Lingkungan Kerja Fisik .....	26
2.1.13	Indikator – Indikator Lingkungan Kerja Fisik .....	27
2.1.14	Hubungan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.1.15	Hubungan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.1.16	Hubungan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.2	Penelitian Sebelumnya .....	29
2.3	Kerangka Penelitian .....	35
2.4	Hipotesis .....	36
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
3.1	Lokasi dan Objek Penelitian.....	38
3.1.1	Lokasi Penelitian .....	38
3.1.2	Objek Penelitian .....	38
3.2	Identifikasi Variabel.....	38
3.2.1	Variabel Bebas .....	38
3.1.2	Variabel Terikat.....	38
3.3	Definisi Operasional Variabel .....	39
3.3.1	Keterlibatan Karyawan .....	39
3.3.2	Kompensasi Finansial .....	39
3.3.3	Lingkungan Kerja Fisik .....	39
3.3.4	Kinerja Karyawan .....	40
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	43
3.4.1	Jenis Data .....	43
3.4.2	Sumber Data.....	44
3.5	Metode Penentuan Sampel .....	44
3.5.1	Populasi .....	44
3.5.2	Sampel.....	45
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	45

3.6.1	Wawancara .....	46
3.6.2	Kuesioner.....	46
3.6.3	Dokumentasi .....	46
3.6.4	Observasi.....	46
3.7	Teknik Analisis Data .....	47
3.7.1	Analisis Deskriptif .....	47
3.7.2	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	47
3.7.3	Uji Asumsi Klasik .....	48
3.7.4	Analisis Korelasi Parsial .....	50
3.7.5	Analisis Korelasi Berganda.....	51
3.7.6	Analisis Regresi Linier Berganda .....	52
3.7.7	Analisis Determinasi .....	52
3.7.8	Uji T (t - test) .....	53
3.7.9	Uji F (f – test).....	54
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56
4.1.1	Sejarah Hotel AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali ..	56
4.1.2	Fasilitas-Fasilitas AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali	57
4.1.3	Struktur Organisasi .....	62
4.1.4	<i>Job Description</i> .....	63
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian .....	67
4.2.1	Karakteristik Responden .....	67
4.2.2	Analisis Deskriptif.....	71
4.2.3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	74
4.3	Uji Asumsi Klasik .....	77
4.3.1	Uji Multikolinearitas .....	78
4.3.2	Uji Heteroskedastisitas.....	78
4.3.3	Uji Normalitas.....	79
4.4	Hasil Analisis dan Pembahasan .....	81
4.5	Analisis Korelasi Parsial.....	81
4.6	Analisis Korelasi Berganda .....	83
4.7	Analisis Determinasi Berganda.....	83
4.8	Analisis Regresi Berganda.....	84

4.9 Uji t (t-test) .....	85
4.10 Uji F (F-test) .....	90
4.11 Pembahasan .....	91
4.11.1 Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan .....	91
4.11.2 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan .....	92
4.11.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan .....	92
4.11.4 Pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y .....	93
<b>BAB V   SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>94</b>
5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Saran .....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>No. Tabel</b>	<b>Nama Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.2	Kompensasi Finansial yang Diberikan di AQ-VA Hotel & Villas Legian - Bali pada tahun 2020 .....	6
Tabel 1.3	Lingkungan Kerja yang Disediakan Bagi Staff di AQ-VA Hotel & Villas Legian - Bali pada tahun 2020 .....	8
Tabel 3.1	Variabel Penelitian, Kode Indikator dan Definisi Indikator Penelitian .....	40
Tabel 3.2	Data Jumlah Karyawan AQ-VA Hotel & Villas Legian - Bali Berdasarkan Departemen per 31 Desember 2020 .....	45
Tabel 3.3	Skor Skala <i>Likert</i> .....	46
Tabel 3.4	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	51
Tabel 4.1	Nilai Interval Berdasarkan Kategori Penilaian .....	72
Tabel 4.2	Jawaban Responden tentang Keterlibatan Karyawan .....	72
Tabel 4.3	Jawaban Responden tentang Kompensasi Finansial .....	73
Tabel 4.4	Jawaban Responden tentang Lingkungan Kerja Fisik.....	73
Tabel 4.5	Jawaban Responden tentang Kinerja Karyawan .....	74
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas $X_1$ .....	75
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas $X_2$ .....	76
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas $X_3$ .....	76
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas $Y$ .....	77
Tabel 4.10	Uji Multikolinearitas .....	78
Tabel 4.11	Uji Normalitas.....	80
Tabel 4.12	Hasil Analisis Statistik .....	81

## DAFTAR GAMBAR

<b>No.Gambar</b>	<b>Nama Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Peneliti .....	36
Gambar 3.1	Daerah Penerimaan & Penolakan Hipotesis T-Test .....	54
Gambar 3.2	Daerah Penolakan Hipotesis Uji F-Test .....	55
Gambar 4.1	Struktur Organisasi AQ~VA Hotel & Villas Legian - Bali...	63
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di AQ~VA Hotel & Villas Legian - Bali .....	68
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan di AQ~VA Hotel & Villas Legian - Bali .....	69
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di AQ~VA Hotel & Villas Legian - Bali .....	70
Gambar 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen di AQ~VA Hotel & Villas Legian - Bali .....	71
Gambar 4.6	Uji Heteroskedastisitas .....	79
Gambar 4.7	Kurva Distribusi Uji t.....	86
Gambar 4.8	Kurva Distribusi Uji t.....	87
Gambar 4.9	Kurva Distribusi Uji t.....	89
Gambar 4.10	Kurva Distribusi Uji F.....	9

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>No. Lampiran</b>	<b>Nama Lampiran</b>
Lampiran 1	Angket Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi Data Hasil Penelitian
Lampiran 3	Karakteristik Responden
Lampiran 4	Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 5	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 6	Regresi Linear Berganda
Lampiran 7	Tabel T
Lampiran 8	Tabel F



## 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 engagement, 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 engagement, 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 partially employee engagement has a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient of  $b_1X_1$  worth positive value of 0,445, a *t-test* value of 5,158, and a  $t_{table}$  value of 2,05. Partially financial compensation ( $X_2$ ) has a positive and significant effect on employee performance with a positive  $b_2X_2$  regression coefficient of 0,158, a *t-test* value of 0,481, and a  $t_{table}$  value of 2,05. The physical work environment ( $X_3$ ) has a partially positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.808, a *t-test* value of 9,370, and a  $t_{table}$  value of 2,05. 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 (Y). Multiple regression analysis  $Y = 2,900 + 0,445X_1 + 0,158X_2 + 0.808X_3$  demonstrates this. Furthermore, the *F test* confirms it, with the estimated F value of 11,455 being greater than the  $F_{table}$  value of 2,96, indicating that  $H_0$  is rejected, and  $H_a$  is approved. Employee engagement, financial compensation, and physical work environment all contributed 72,3% to employee performance (Y) at AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali, according to multiple determination analysis.

***Keywords: Employee Engagement, Financial Compensation, Physical Work Environment, Employee Performance.***

## 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 secara parsial keterlibatan karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi  $b_1X_1$  yang bernilai positif sebesar 0,445, dengan nilai  $t - test$  sebesar 5,158 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,05. Secara parsial kompensasi finansial ( $X_2$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi  $b_2X_2$  yang bernilai positif sebesar 0,158 dengan nilai  $t - test$  sebesar 0,481 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,05. Secara parsial lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi  $b_3X_3$  sebesar 0,808 dengan nilai  $t - test$  sebesar 9,370 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,05. Secara simultan keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi berganda  $Y = 2,900 + 0,445X_1 + 0,158X_2 + 0,808X_3$ . Selain itu, dipertegas dengan uji F ( $F - test$ ) dimana nilai  $F_{hitung}$  sebesar 11,455 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,96 yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu melalui analisis determinasi berganda, keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi 72,3% terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan perekonomian di Indonesia diakibatkan oleh peranan globalisasi. Hal ini dapat dirasakan dengan adanya kemajuan yang cukup pesat di dunia usaha dalam negeri, baik yang dilakukan pihak swasta maupun pihak pemerintah. Dengan adanya banyak perusahaan – perusahaan baru, dapat memicu rivalitas di dunia usaha yang semakin ketat. Pemerintah terbuka menyambut datangnya investor swasta dalam memajukan perekonomian di Indonesia. 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. Persaingan industri pariwisata juga diwarnai dengan masuknya investor luar negeri yang memiliki peranan besar dalam memperketat persaingan. Hal tersebut bisa menanamkan kesadaran betapa pentingnya fungsi – fungsi manajemen yang harus diterapkan dalam perusahaan agar mampu memberikan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin serta didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal.

Setiap perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal sehingga, kinerja karyawan secara keseluruhan berdampak besar bagi keberhasilan suatu perusahaan. Ketika seorang karyawan mempunyai relasi yang baik terhadap perusahaan maka seorang karyawan akan melakukan yang terbaik pula terhadap 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. Dapat mengembangkan metode yang objektif dan konsisten merupakan manfaat utama dari kinerja karyawan, sehingga untuk mengevaluasi kinerja karyawan seorang manajer harus memahami manfaat tersebut.

Kinerja menjadi sebuah landasan untuk mengetahui *performance* dari karyawan. Dengan melaksanakan penilaian yang demikian, uraian pekerjaan akan digunakan sebagai tolak ukur oleh seorang pimpinan. Penyelesaian pekerjaan yang berhasil menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan memenuhi atau melampaui deskripsi pekerjaan. Namun, apabila pelaksanaan pekerjaan tersebut berada di bawah uraian pekerjaan, maka pekerjaan tersebut kurang berhasil dilaksanakan. Menurut Marwansyah (2019:228), melalui sistem formal untuk mengevaluasi serta memantau kinerja seseorang ataupun kelompok merupakan definisi dari penilaian kinerja. Untuk menanggapi mengenai seberapa bagus kinerja seorang karyawan dalam rentang waktu tertentu maka diperlukan evaluasi kinerja.

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. Dengan jumlah karyawan tersebut, terlihat sangat sesuai dengan jumlah karyawan yang dibutuhkan. 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. Tujuan utama seorang bekerja tentunya untuk memperoleh gaji, karena gaji yang sangat cukup menjadikan salah satu penyebab orang menjadi pekerja keras. Akan tetapi apabila gaji masih dirasa kurang, seorang karyawan cenderung untuk mencari tempat kerja lain yang lebih cocok dan sesuai dengan gaji untuk menutupi kebutuhannya. Selain itu motivasi yang menurun juga disebabkan oleh gaji yang masih dirasa kurang. 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.

Mengenai sebuah hubungan kepribadian merupakan bagian dari kebutuhan sosial, yang dimana seorang karyawan akan mencari tempat lain

apabila hal tersebut tidak didapatkan dari atasannya atau di tempat kerjanya. Alasan ketiga karyawan mengundurkan diri adalah karena tidak adanya pengakuan dalam mencapai prestasi kerja. Adanya pengakuan terhadap usaha dan kerja keras merupakan keinginan setiap karyawan bahkan setiap orang. Sehingga, apabila prestasi dalam pekerjaannya tidak diakui maka seorang karyawan terbaik akan meninggalkan perusahaan. Setiap pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik, tentunya seorang karyawan ingin diberikan pujian atas apa yang dikerjakan. Ketika hal ini sudah tidak terjadi, seorang karyawan akan kehilangan semangat serta motivasinya untuk berusaha dan kerja keras. 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. Dengan perilaku yang baik, tentunya akan membawa pertumbuhan bisnis yang lebih baik dari tahun sebelumnya. 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. Manajer harus mengetahui bakat dari setiap individu, minat, serta keperluan yang kemudian menyesuaikan karyawan dengan misi dari organisasi. Sementara itu pada waktu yang sama perihal yang mempengaruhi atas kinerja di penjuru dunia merupakan kesempatan untuk memanfaatkan bakat yang dimiliki dan peningkatan karir, *feedback* kinerja yang khas dan keputusan apa dan mengapa yang dibutuhkan oleh organisasi.

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. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting. 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, (Sunyoto, 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. Dengan adanya kompensasi finansial ini diharapkan seluruh karyawan merasa puas karena selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan kompensasi finansial yang diberikan dari pihak manajemen hotel.

Berikut ini merupakan kompensasi finansial yang diberikan oleh AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali kepada karyawannya dan dapat ditunjukkan pada tabel 1.2 sebagai berikut.

**Tabel 1.2**  
**Kompensasi Finansial yang diberikan di**  
**AQ~Va Hotel & Villas Legian Bali Pada Tahun 2020**

No	Jenis Kompensasi Finansial	Keterangan
1	Upah dan Gaji	Diberikan kepada karyawan setiap bulan berdasarkan total hari kerja karyawan yang bersangkutan.
2	Tunjangan	Tunjangan, servis, uang transportasi, asuransi kesehatan yang diberikan oleh pihak hotel kepada karyawan.
3	Insentif	Diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja karyawan.

*Sumber : HRD AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali, 2021*



Dilihat dari tabel 1.2 kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan baik agar meningkatkan kinerjanya.

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. Lingkungan kerja fisik yang ada di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali adalah pencahayaan di ruang kerja, kebisingan, fasilitas, sirkulasi udara di ruang kerja, penggunaan warna, dan kelembaban udara.

Pada tabel 1.3 berikut ini maka dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang mendukung maka akan adanya kepuasan tersendiri bagi karyawan begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja fisik kurang mendukung akan terjadi

ketidakpuasan di dalam bekerja hal ini akan mengakibatkan produktivitas kerja akan menurun serta perusahaan akan mengalami kesusahan dalam mencapai visi & misi perusahaan.

Berikut adalah tabel yang menjelaskan jenis lingkungan kerja fisik yang ada di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3**  
**Lingkungan Kerja yang Disediakan Bagi Staff di**  
**AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali Pada Tahun 2020**

No	Jenis Lingkungan Kerja Fisik	Keterangan
1	Pencahayaan	Pencahayaan yang ada di hotel terbilang cukup bagus.
2	Kebisingan	Terdapat adanya suara <i>air conditioner</i> (AC) terlalu keras di dalam ruangan kerja.
3	Fasilitas	Terdapat adanya fasilitas kerja kurang memadai seperti tempat kerja kurang luas bagi karyawan.
4	Sirkulasi udara	Sirkulasi udara yang ada di basement hotel agak lembab, karena tempatnya di ruang bawah tanah.
5	Penggunaan warna	Warna dan komposisi warna harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi jiwa manusia.
6	Kelembaban udara	Jumlah air di udara, biasanya dinyatakan dalam persentase disebut kelembaban. Kelembaban ini berkaitan dengan atau dipengaruhi oleh suhu udara.

*Sumber HRD AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali, 2021*

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”.

## 1.2 Rumusan Masalah

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?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini merupakan kesempatan baik untuk menerapkan dan mengembangkan teori yang dipelajari pada bangku kuliah serta mampu memperluas pengetahuan mengenai hubungan keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan serta dapat memberikan arahan dan informasi yang bermanfaat kepada pihak manajemen perusahaan sehingga perusahaan dapat mengambil suatu kebijakan ke arah perbaikan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja adalah gambaran kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi oleh pihak terkait mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kerja atau kebijakan untuk mencapai sasaran, tujuan visi, dan misi dari organisasi yang dicantumkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang memiliki arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh karyawan.

Menurut Busro (2018:89) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2017:138) kinerja merupakan hal yang dilakukan oleh pegawai ataupun hal yang tidak dilakukan oleh pegawai. Apa yang dilakukan oleh pegawai dimaknai sebagai segala sesuatu yang harus dilakukan oleh pegawai, sementara segala sesuatu yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai juga dapat dikatakan sebagai kinerja.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017:139) kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Dari definisi – definisi para ahli di atas dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan pada masa periode tertentu baik secara kuantitas maupun kualitas di dalam suatu perusahaan.

#### 2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perusahaan harus membuat strategi agar tujuan dari perusahaan itu dapat tercapai sebagaimana mestinya. Oleh sebab itu, seorang manajer harus mampu memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya pada saat melaksanakan tugasnya. Meskipun demikian motivasi bukanlah satu – satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Menurut Prawirosentono (2012:176) ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah :

##### a. Efektifitas dan Efisiensi

Berhubungan dengan sebuah kinerja, maka ukuran baik atau buruknya kinerja itu sendiri diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Dikatakan efektif apabila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien apabila mampu memuaskan serta mendorong untuk mencapai sebuah tujuan. Namun, apabila hasil yang dicapai terjadi dari sebuah akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting maka mengakibatkan kepuasan meskipun efektif akan tetapi dinamakan tidak efisien.

##### b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas merupakan hak seseorang untuk memberikan suatu perintah, dan tanggung jawab merupakan sikap seseorang yang dimana harus siap melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin dan bersedia

menghadapi resiko yang terjadi akibat dari perbuatan yang dilakukan. Dalam sebuah organisasi wewenang dan tanggung jawab telah diberikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih dari masing-masing pihak. Dimana karyawan telah mengetahui yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen dengan perusahaannya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat terwujud kinerja karyawan.

c. Disiplin

Sikap taat seorang karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan disebut dengan disiplin. Hal ini meliputi taat serta hormat terhadap kesepakatan yang dibuat antara karyawan dengan perusahaan. sehingga, apabila seorang karyawan mengabaikan serta sering melanggar peraturan atau ketetapan dalam perusahaan maka disiplin buruk yang akan terjadi. Namun, apabila seorang karyawan tunduk terhadap peraturan perusahaan maka disiplin baik yang akan terjadi. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang dijatuhkan kepada seseorang yang melanggar. Berkaitan dengan masalah disiplin di dalam suatu organisasi yang baik, atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan maka kinerja organisasi akan tercapai.

d. Inisiatif

Berkaitan dengan kreativitas, daya pikir dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

disebut dengan inisiatif. Setiap inisiatif dari atasan yang baik akan selalu memberikan perhatian atau tanggapan positif. Sedangkan selalu mencegah inisiatif bawahan merupakan seorang atasan yang buruk sehingga menjadi kurang disenangi. Di dalam organisasi, inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang nantinya akan mempengaruhi sebuah kinerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:15), faktor internal merupakan salah satu dari faktor – faktor kinerja. Faktor internal merupakan faktor yang dihubungkan dengan sifat – sifat seseorang, salah satunya adalah disiplin kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor eksternal dan faktor internal dimana salah satunya adalah disiplin kerja sebagai faktor internal atau faktor individu organisasi.

### 2.1.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe (2012:2) merupakan sebuah sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengukur kinerja individu dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan Mejia (2012:2) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari identifikasi, pengukuran dan manajemen. Dimana dalam proses identifikasi faktor kinerja memberikan pengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Hal tersebut dilaksanakan berdasarkan kepada hasil analisa jabatan. Pengukuran merupakan suatu inti dari sebuah proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini manajemen menentukan kinerja karyawan yang baik dan buruk. Selanjutnya proses manajemen menindaklanjuti hasil dari penilaian sebuah kinerja. Pihak manajemen harus



berorientasi ke masa depan agar mampu meningkatkan potensi karyawan di organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah teknik evaluasi yang diimplementasikan terhadap kinerja karyawan yang dimana berkaitan dengan sebuah tugas yang dikerjakan oleh karyawan pada setiap periode tertentu.

Penilaian kinerja juga disebut evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, tinjauan karyawan, peringatan karyawan, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja secara luas digunakan untuk memberikan *feedback* kinerja, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan seorang karyawan serta mengelola upah dan gaji. Namun, sebagian besar penilaian tidak konsisten dimana hanya berguna untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau buruk dan berorientasi terhadap jangka pendek. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk adalah dimana memberikan hasil yang mengecewakan terhadap semua pihak yang berkaitan akan tetapi tanpa adanya penilaian kinerja formal yang akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan disiplin dan pemecatan. Yang menjadi penilaian kinerja karyawan adalah pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kerajinan, kedisiplinan, kemampuan kerja, hubungan kerja atau hal – hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya tentunya bukan hanya menilai hasil fisik saja.

Menurut Bernardin (2018:96) dimensi penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. *Timeliness*, yaitu tingkatan di mana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain.

- b. *Cost-Effectiveness*, yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
- c. *Need For Supervision*, yaitu tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
- d. *Interpersonal Impact*, yaitu tingkatan yang menunjukkan seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja.
- e. *Quantity*, yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
- f. *Quality*, yaitu tingkatan di mana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai harapan.

Menurut John (2017:134) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- a. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.
- b. Kuantitas jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- d. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

#### 2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2012:108) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
- b. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan tertentu yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
- c. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.
- d. Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya perusahaan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian adalah suatu tingkatan dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

Menurut Simamora (2012:142) mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal dapat diterapkan pada semua pekerjaan sekalipun mustahil adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat terhadap penilaian kinerja karyawan yaitu :

- a. Stabilitas dan konsistensi merupakan kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya
- b. Evaluasi kinerja anggota organisasi merupakan kriteria yang baik dimana harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.

- c. Efektivitas individu anggota organisasi merupakan kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
- d. Dapat diukur merupakan kriteria yang baik serta harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Berdasarkan uraian di atas, indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah indikator kinerja dengan literatur terbaru yang dikemukakan oleh Simamora (2012:108) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, efektivitas, dan kemandirian.

#### 2.1.5 Pengertian Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan adalah komitmen terhadap kesuksesan pekerjaan. Menurut Handoko (2012:15) *employee engagement* atau keterlibatan karyawan adalah seberapa besar seseorang merasa bergairah dan merasa senang dalam bekerja. Karyawan yang *engaged* adalah karyawan yang benar-benar terlibat dan antusias akan pekerjaan dan perusahaannya. *Engagement* adalah kemauan dan kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dimana kondisi karyawan mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya dengan menggunakan segenap pikiran dan energinya. Selanjutnya menurut Arum (2019:4) keterlibatan karyawan merupakan suatu konsep yang dapat dilihat dari *discretionary effort*, yakni karyawan memiliki pilihan, karyawan bertindak bagi kepentingan organisasi. Sikap keterikatan yang tumbuh membuat karyawan tidak hanya memikirkan mengenai perkembangan karier pribadinya tetapi juga memikirkan perkembangan perusahaan. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi merupakan karyawan yang mampu terlibat secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan yang dimiliki. Kemudian keterlibatan karyawan atau biasa disebut *employee engagement* didefinisikan oleh Khan (2012:4) yaitu

dengan menggunakan proses partisipatif dimana menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk meningkatkan komitmen demi keberhasilan perusahaan agar dapat mengetahui perannya yaitu dengan cara melibatkan anggota dari organisasi. Dalam hal ini, secara fisik dan secara emosional seorang akan melibatkan dan mengekspresikan dirinya selama melaksanakan performa kerjanya di perusahaan.

Dari definisi – definisi para ahli di atas dapat dikatakan bahwa keterlibatan karyawan atau *employee engagement* adalah hubungan intelektual dan emosional yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya. *Employee engagement* juga ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang memberikan upaya lebih terhadap pekerjaannya serta mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.

#### 2.1.6 Jenis Karyawan Berdasarkan Keterlibatan Karyawan

Seorang karyawan akan merasa royal dan peduli dengan masa depan organisasinya apabila seorang karyawan dilibatkan di dalam berbagai hal. Seorang karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan akan memiliki kesediaan untuk melakukan usaha ekstra demi tercapainya tujuan perusahaan untuk tumbuh dan berkembang. Menurut Gallup Organization (2016:102) terdapat tipe karyawan berdasarkan tingkat engagement yaitu sebagai berikut:

- a. *Engaged* dimana seorang karyawan menunjukkan kinerja tinggi mampu menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin, bersedia memberikan kekuatan, serta mau mengembangkan talenta secara maksimal agar organisasi berkembang.
- b. *Not Engaged* adalah dalam hal ini karyawan hanya fokus pada tugas dibandingkan pencapaian tujuan pekerjaan. Karyawan hanya

mengerjakan tugas sesuai porsi dan sesuai apa yang organisasi bayar, menunggu perintah atasan dan tidak memiliki energi ketika bekerja.

- c. *Actively Disengaged* adalah karyawan menunjukkan perasaan tidak bahagia, tidak puas terhadap pekerjaannya serta menunjukkan perlawanan dan melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.

#### 2.1.7 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Karyawan

Menurut Hirschfeld (2013:4) faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasinya, sebagai berikut:

- a. *Teamwork* yang kuat.
- b. Rasa percaya kepada pimpinan.
- c. Rasa percaya kepada rekan kerja.
- d. Kesamaan visi, misi dan tujuan.
- e. Penghargaan yang didapat dari hasil kerja para karyawan.
- f. Gaji yang memuaskan sesuai dengan pekerjaannya.
- g. Kontribusi individu terhadap organisasi.
- h. Memberikan kepuasan.

Menurut Federman (2013:47) keterlibatan karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

- a. Kebudayaan (*Culture*).
- b. Indikator Sukses (*Success Indicators*).
- c. Pengertian Prioritas (*Priority Setting*).
- d. Komunikasi (*Communication*).
- e. Inovasi (*Innovation*).

- f. Penguasaan Bakat (*Talent Acquisition*).
- g. Peningkatan Bakat (*Talent Enhancement*).
- h. Insentif dan Pengakuan (*Incentives and Acknowledgement*).
- i. Pelanggaran (*Customer-Centered*).

#### 2.1.8 Indikator Keterlibatan Karyawan

Menurut Schaufeli dan Bakker (2014:19) *employee engagement* (keterlibatan karyawan) dapat diukur dari tiga aspek yaitu:

- a. *Vigor* (Semangat)

*Vigor* (Semangat) ditandai dengan ketangguhan mental ketika bekerja, dengan tingkatan energi yang tinggi, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.

- b. *Dedication* (Dedikasi)

*Dedication* (Dedikasi) ditandai dengan kebanggaan dan menantang terhadap pekerjaannya, memiliki rasa antusias, serta merasa terinspirasi oleh pekerjaan yang dilakukannya.

- c. *Absorption* (Menyatu)

*Absorption* (Menyatu) ditandai dengan merasa senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, konsentrasi dan minat yang mendalam pada pekerjaan sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat.

Menurut Marciano (2014:42) menjelaskan ada lima dimensi mengenai keterlibatan karyawan diantaranya :

- a. Dimensi organisasi ditandai dengan adanya perasaan bangga terhadap perusahaan tempat bekerja serta menghargai dan

menghormati sesama karyawan. Nilai – nilai, kebijakan, visi, misi dan tindakan organisasi melukiskan kepeduliannya terhadap karyawan.

- b. Dimensi kepemimpinan ditandai dengan adanya sikap siap menghadapi pemimpin demi kebaikan kelompok dan juga organisasi serta mampu melaksanakan advokasi terhadap bawahan.
- c. Dimensi anggota kelompok ditandai dengan mampu menghargai rekan kerja serta mampu meningkatkan suatu usaha.
- d. Dimensi pekerjaan ditandai adanya pekerjaan yang menantang, bermakna tentu memberikan suatu hasil. Dengan adanya tuntutan kepada seorang karyawan untuk menggunakan keterampilannya maka semakin tinggi tingkat kesulitan pekerjaan tersebut. Adanya perasaan bangga ketika mampu berhasil menyelesaikan tugas menantang yang diberikan. Semakin bermakna pekerjaan tersebut maka semakin sejalan tugas seorang karyawan dengan tujuan perusahaan.
- e. Dimensi individual ditandai dengan adanya keinginan bekerja pada organisasi yang jujur, diberlakukan secara adil dan penuh pertimbangan, merasa dihormati, dihargai serta dianggap penting.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat dikatakan bahwa keterlibatan karyawan memiliki tiga aspek yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) serta *absorption* (menyatu) dan memiliki lima dimensi yaitu dimensi organisasi, dimensi kepemimpinan, dimensi anggota kelompok, dimensi pekerjaan dan dimensi individual.

Berdasarkan uraian aspek keterlibatan karyawan di atas, aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah aspek yang diuraikan oleh Schaufeli & Bakker yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (menyatu).



Sesuai dengan kondisi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti maka peneliti memilih aspek yang diuraikan oleh Schaufeli dan Bakker, dan juga karena aspek ini banyak digunakan pada penelitian-penelitian lain yang berkaitan dengan keterlibatan karyawan.

#### 2.1.9 Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Sunyoto (2014:2) kompensasi finansial merupakan sesuatu yang dibayarkan oleh organisasi kepada karyawan dalam bentuk tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, gaji, upah, bonus, premi, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi, dan lain-lain agar karyawan mampu untuk bekerja lebih. Sedangkan menurut Bangun (2014:3) kompensasi finansial adalah kompensasi yang dibayarkan atau diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa, waktu dan tenaga yang mereka sumbangkan atau berikan pada perusahaan. Selanjutnya menurut Firmandari (2014:27) kompensasi finansial yang secara langsung berupa uang yang diberikan untuk karyawan yang berperan atau berkontribusi pada perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan secara langsung dalam bentuk uang atas jasa seperti bentuk gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang mereka sumbangkan pada perusahaan.

#### 2.1.10 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dapat dipengaruhi dengan berbagai faktor sebagai suatu tantangan setiap perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi kepada karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2014:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

a. Faktor Pemerintah

Penentuan standar gaji minimal, penetapan harga bahan baku, pajak penghasilan, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi merupakan peraturan pemerintah yang sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan

Pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya merupakan suatu kebijakan yang sangat mempengaruhi dalam menentukan kompensasi.

c. Standar dan Biaya Hidup Karyawan

Standar dan biaya hidup minimal karyawan merupakan kebijakan kompensasi yang perlu dipertimbangkan. Hal ini merupakan kebutuhan dasar karyawan yang harus dipenuhi. Karena, apabila kebutuhan dasar dan keluarganya terpenuhi tentu karyawan akan merasa aman. Ketika karyawan memiliki rasa aman dalam bekerja serta kebutuhan dasarnya terpenuhi maka akan terciptanya motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja karyawan dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan tujuan pencapaian perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Dalam menentukan kebijakan kompensasi ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan serta masa kerja karyawan sangat mempengaruhi. Hal ini berarti bahwa perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan

e. Permintaan dan Persediaan

Dengan mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar sehingga mampu menentukan kebijakan kompensasi karyawan. Hal ini berarti bahwa bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan adalah kondisi pasar pada saat itu.

f. Kemampuan Membayar

Kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan menentukan kebijakan kompensasi karyawan. hal ini berarti dalam menentukan kebijakan kompensasi berdasarkan batas kemampuan perusahaan.

#### 2.1.11 Indikator – Indikator Kompensasi Finansial

Menurut Aulia (2013:4) indikator-indikator untuk mengukur kompensasi finansial ada 3 yaitu:

a. Upah dan gaji

Upah dan gaji merupakan sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan dalam bentuk imbalan finansial yang dibayarkan oleh perusahaan secara teratur seperti mingguan, bulanan, caturwulan, dan tahunan.

b. Insentif

Insentif adalah upah langsung yang diterima oleh seorang karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Hal ini dapat diasumsikan dengan uang, sehingga mampu untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, serta mereka yang lebih produktif menyukai gaji yang dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah tidak langsung, yang dimana mencakup cuti, asuransi kesehatan, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk – produk perusahaan.

#### 2.1.12 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2012:3) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk alat perkakas dan bahan dihadapi yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Nitisemito (2013:195) lingkungan kerja fisik merupakan salah satu dari faktor yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atas atasannya.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang dapat terlihat langsung bentuk fisiknya dan juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya yang berada di sekitar tempat kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi sangat penting, sehingga diperlukan

adanya penataan pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik.

#### 2.1.13 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2012:26) indikator-indikator dalam lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a. Pencahayaan di ruang kerja

Untuk membantu menciptakan kinerja pegawai menjadi lebih baik maka diperlukan pencahayaan yang cukup dan tidak menyilaukan.

b. Sirkulasi udara di ruang kerja

Dalam ruangan kerja yang penuh dengan karyawan sangat diperlukan sirkulasi udara yang cukup karena sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan.

c. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang serta dapat mengganggu konsentrasi. Sehingga tak ada seorang pun yang senang mendengarkan suara bising.

d. Penggunaan warna

Warna dan komposisi warna harus diperhatikan karena dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia.

e. Kelembaban udara

Banyaknya air terkandung dalam udara yang biasanya dinyatakan dalam persentase disebut dengan kelembaban. Kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara.

f. Fasilitas

Pada saat menjalankan aktivitas karyawan dalam bekerja diperlukan sebuah fasilitas untuk menunjang kinerjanya.

#### 2.1.14 Hubungan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Keterlibatan karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila karyawan merasa memiliki keterlibatan dalam pekerjaannya, antusias dalam pekerjaannya, dan memiliki loyalitas yang tinggi maka karyawan dapat memberikan kemampuan terbaik dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Hal ini dikuatkan oleh teori Handoko (2012:15) *employee engagement* atau keterlibatan karyawan merupakan seberapa besar seseorang merasa bergairah dan merasa senang dalam bekerja. Karyawan yang *engaged* adalah karyawan yang benar-benar terlibat dan antusias akan pekerjaan dan perusahaannya. *Engagement* adalah kemauan dan kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dimana kondisi karyawan mau berupaya keras menuntaskan pekerjaannya dengan menggunakan segenap pikiran dan energinya. Dimana bahwa semakin tinggi keterlibatan seorang karyawan, maka semakin tinggi tingkat *employee engagement* karyawan tersebut.

#### 2.1.15 Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial atau kompensasi karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila karyawan dalam suatu perusahaan mendapatkan kompensasi seperti gaji/upah, service, tunjangan, serta asuransi kesehatan yang pantas dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan tersebut akan meningkatkan kinerja bagi karyawan hotel. Hal ini dikuatkan oleh teori milik Sunyoto (2014:2) kompensasi finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua,

pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

#### 2.1.16 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kinerja para karyawan. Hal ini dikarenakan apabila di dalam suatu hotel atau perusahaan terdapat ruang karyawan tidak layak standar perusahaan dan alat dalam bekerja yang kurang memadai ini akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan karena kurangnya rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini dikuatkan oleh teori Arianto (2013:195) lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menghasilkan kinerja yang baik maka seorang karyawan harus bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal, sebaliknya kinerja karyawan yang rendah akan terjadi apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

Hartono, (2021) dengan penelitian yang berjudul "*The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ, in Jakarta*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervensi variabel di Hotel XYZ Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitian asosiatif dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 orang, dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan Metode Random Probability sampling.

Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, pengujian hipotesis meliputi analisis jalur, MSI transformasi, uji tunggal, pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, koefisien jalur dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Sekaligus kompensasi, motivasi mempengaruhi kepuasan dan motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara langsung motivasi memiliki pengaruh terkuat pada kinerja karyawan sebagai ditunjukkan dengan koefisien regresi pengaruh (dominan) tertinggi sebesar 0,448.

Nadeera, (2018) dengan penelitian yang berjudul "*The Effect of Employee Engagement on Employee Performance in the Hotel Industry in Kelantan*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di industri Hotel Kelantan, Malaysia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini fokus pada faktor-faktor keterlibatan karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan convenience sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua faktor yang diteliti merupakan faktor determinan keterlibatan karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, variabel yang paling efektif terhadap kinerja karyawan adalah hubungan pelatihan dan pengembangan (T&D). Dengan demikian, keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Natalia, (2021) dengan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan dan *Turnover Intention* di Hotel D’sseason Surabaya”. Populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan di hotel D’sseason Surabaya sebanyak 40 orang pada 24 Mei – 30 Mei 2017. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh / sensus. Pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Teknik angket (kuesioner) menggunakan skala likert dimana digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang sebuah fenomena setiap jawaban responden akan diberi bobot tertentu. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan software Smart PLS (Partial Least Square). Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* yang tercipta di Hotel D’sseason Surabaya memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis (*H1*) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Hotel D’sseason Surabaya” terbukti. *Employee engagement* yang terbentuk di Hotel D’sseason tidak terbukti berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, hipotesis (*H2*) yang menyatakan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *employee engagement* terhadap *turnover intention* di Hotel D’sseason Surabaya tidak terbukti. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan Hotel D’sseason Surabaya yang mendominasi yaitu usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 23 responden atau 57,5%, sehingga hal tersebut dapat mendorong munculnya keinginan untuk keluar (*turnover intention*). *Turnover intention* yang muncul pada karyawan Hotel

D'season Surabaya memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis (H3) yang menyatakan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *turnover intention* terhadap kinerja karyawan di Hotel D'season Surabaya, terbukti.

Budi, (2017) dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Best Western Kuta Beach". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel Best Western Kuta Beach. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah "ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan di hotel Best Western Kuta Beach" Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis data kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel Best Western Kuta Beach sebanyak 75 orang. Jumlah sampel sebanyak 62 orang yang ditentukan dengan menggunakan metode proporsional random sampling dengan tingkat kesalahan 5% yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael. Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi product moment, determinasi, regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis dengan uji T (T test). Hasil analisis rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel kompensasi (X) yaitu diperoleh nilai sebesar 2,66 yang berarti baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X) yang diberikan oleh hotel Best Western Kuta Beach sudah termasuk dalam kategori baik. Hasil rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel kinerja (Y) yaitu diperoleh nilai sebesar 2,88 yang berarti baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan (Y) pada hotel Best Western Kuta Beach termasuk dalam kategori baik. Hasil

analisis koefisien korelasi diperoleh  $R = 0,555$  yang berarti terdapat korelasi positif sedang antara kompensasi (X) dengan kinerja karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu  $t_{hitung} = 5,164 > \text{nilai tabel} = 1,6$ . Dengan demikian kompensasi (X) berpengaruh signifikan atau nyata terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi diperoleh persamaan  $Y = 21,297 + 0,357X$ .  $b = 0,357$  berarti apabila kompensasi (X) dinaikkan satu ix satuan (1) maka kinerja (Y) naik sebesar 0,357 satuan. Artinya setiap peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada hotel Best Western Kuta Beach. Hasil analisis determinasi diperoleh  $D = 30,8$  persen. Ini berarti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada hotel Best Western Kuta Beach sebesar 30,8 persen dan 69,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi “ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan di hotel Best Western Kuta Beach” terbukti kebenarannya.

Mastuti, (2015) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang”. Uji validitas menunjukkan jumlah responden yang menjawab kuesioner, yaitu 52 orang dan semua data yang dianalisis valid (tidak ada missing data). Semua variabel jawaban yang diberikan oleh responden  $> 0,30$ , yang merupakan batasan dari suatu perhitungan validitas. Uji reliabilitas untuk tiap tabel penelitian diatas menunjukkan besarnya nilai koefisien Cronbach Alpha yaitu 0,921 dari 4 item pernyataan dalam variabel pemberian kompensasi karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang. Sedangkan besarnya nilai koefisien Cronbach Alpha yaitu 0,932 dari 4 item pernyataan dalam variabel kinerja Hotel Graha Sriwijaya Palembang. Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh model regresi :  $Y =$

2.366 + 870 X. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,838. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel bebas, yaitu pemberian kompensasi karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar sebesar 83,8 % kinerja karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang dapat dijelaskan oleh variabel pemberian kompensasi Hotel Graha Sriwijaya Palembang sedangkan sisanya 16,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya. Hasil uji dengan menggunakan uji-t dapatlah dijelaskan bahwa ternyata ada pengaruh yang nyata antara pemberian kompensasi karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang terhadap kinerja karyawan.

Pratama, (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Kuta Bali". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Fave Hotel Kuta yang terdiri dari departemen : Front Office, Housekeeping, Engineering, Sales & Marketing, Admin & General, Human Resources, Accounting, Food & Beverage Service, Food & Beverage Kitchen dengan total jumlah karyawan yaitu 75 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik nonprobability sampling, yaitu sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi software SPSS versi 23. Persamaan regresi diperoleh:  $Y = 0,570 - 0,302X_1 + 0,268X_2$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang pertama, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di

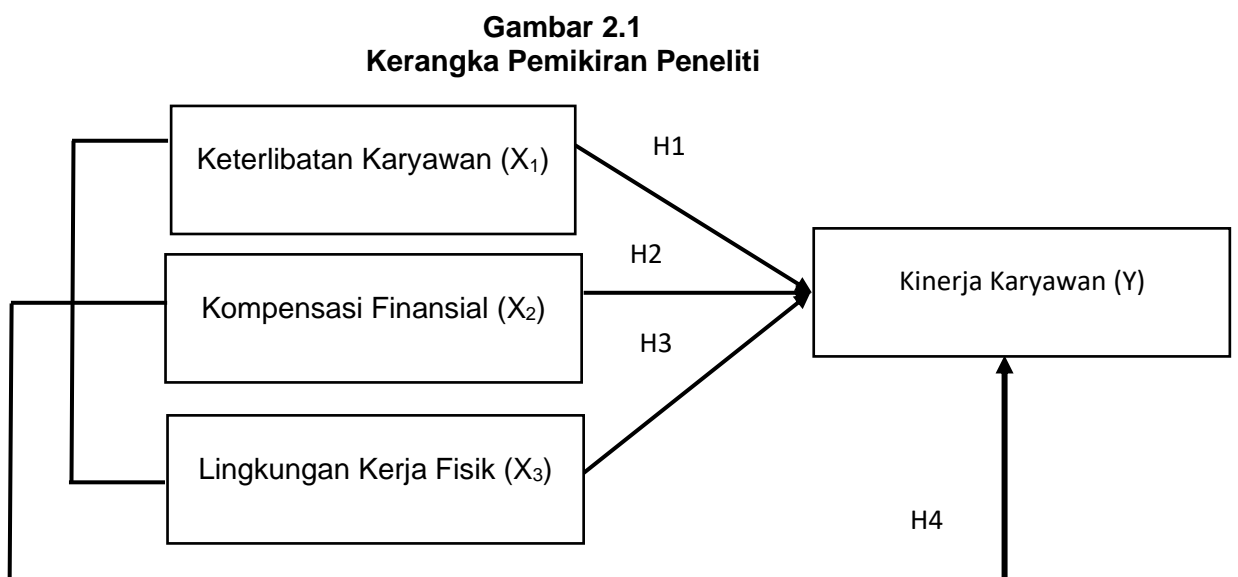
Fave Hotel Kuta. Kedua, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap karyawan pertunjukan di Fave Hotel Kuta. Ketiga, besarnya pengaruh disumbangkan oleh motivasi dan lingkungan kerja fisik pada karyawan kinerja di Fave Hotel Kuta adalah 57,0% .Beberapa saran yang dapat disampaikan dari penelitian ini meliputi; tidak adanya jaminan masa depan yang lebih baik dari fave hotel kuta oleh beberapa pegawai serta dari indikator kebutuhan sosial yaitu kurangnya interaksi antara karyawan di tempat kerja, indikator pencahayaan dapat diatasi dengan memindahkan lampu di tempat-tempat strategis dan tidak menyilaukan mata.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Menurut Sugiyono (2014:132) pengertian kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di definisikan sebagai masalah penting. Kerangka konseptual ini disusun berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan dan terkait. Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Keterlibatan karyawan diasumsikan mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi finansial diasumsikan mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik diasumsikan mempengaruhi kinerja karyawan dan keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama diasumsikan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut teori sebelumnya, berdasarkan sifatnya hubungan antara keterlibatan karyawan dengan kinerja karyawan, kompensasi finansial dengan kinerja karyawan, serta lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan

memiliki hubungan asimetris. Hubungan asimetris berarti variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan satu arah, dimana variabel independen (keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik) mempengaruhi variabel dependennya (kinerja karyawan) namun tidak sebaliknya.

Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini akan dibahas mengenai pengaruh keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali pada gambar 2.1 yaitu sebagai berikut:



Sumber : Simamora, Bakker, Aulia, Sedarmayanti dan Penelitian Sebelumnya.

## 2.4 Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Melalui jurnal yang mendasari dan hasil dari penelitian terdahulu mampu memperkuat dugaan tersebut. Berdasarkan pada pokok permasalahan

yang diajukan, beserta tujuan penelitian yang dipaparkan, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi finansial terhadap Kinerja Karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.
- H4 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Obyek Penelitian**

##### 3.1.1 Lokasi Penelitian

Objek penelitian dari penelitian ini adalah AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali, yang berlokasi di Jalan Werkudara No. 464, Banjar Legian Kaja, Kuta, Badung, Bali. Dengan nomor telepon (0361) 846 9533 dan alamat website <https://www.aq~vabalihotel.com>. AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali memiliki beberapa akun sosial media seperti instagram @aq\_vabalihotel.

##### 3.1.2 Obyek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali”.

#### **3.2 Identifikasi Variabel**

Berdasarkan pada pokok permasalahan yang telah dirumuskan maka variabel-variabel yang ada dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

##### 3.2.1 Variabel Bebas

Variabel Bebas (*variable independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah keterlibatan karyawan ( $X_1$ ), kompensasi finansial ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ).

##### 3.2.2 Variabel Terikat

Variabel Terikat (*variable dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi



oleh variabel lain (variabel bebas) atau yang disebut *dependent variable*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikan kegiatan. Definisi operasional untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 3.3.1 Keterlibatan karyawan

Keterlibatan karyawan adalah keadaan dimana karyawan AQ~VA Hotel & Villas merasa memiliki keterlibatan dalam pekerjaannya, antusias dalam pekerjaannya, dan memiliki loyalitas yang tinggi sehingga karyawan AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali dapat memberikan kemampuan terbaik dan memberikan keuntungan bagi AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali. Di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali menerapkan keterlibatan karyawan *vigor*, *dedication* dan *absorption* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### 3.3.2 Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan pemberian sebuah *reward* kepada seorang karyawan secara adil dan layak terhadap sebuah prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi pada AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali. Indikator yang terkait adalah upah dan gaji ,insentif, tunjangan.

#### 3.3.3 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja serta dapat mempengaruhi seorang karyawan baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung pada AQ~VA Hotel & Villas

Legian Bali. Indikator yang terkait adalah ruang kerja, suhu udara, pencahayaan, fasilitas perlengkapan kerja dan kebisingan.

### 3.3.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan pada masa periode tertentu baik secara kuantitas maupun kualitas di dalam suatu perusahaan yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

Berikut adalah tabel yang menjelaskan variabel indikator kinerja karyawan, keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik yang dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut.

**Tabel 3.1**  
**Variabel Penelitian, Kode Indikator, dan Definisi Indikator Penelitian**

Variabel Penelitian	Kode Indikator	Indikator	Definisi Indikator Penelitian
Variabel Terikat			
Kinerja Karyawan (Y)  Menurut Simamora (2012:108)	Y <sub>1.1</sub>	Kualitas hasil kerja	Kualitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
	Y <sub>1.2</sub>	Kuantitas hasil kerja	Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi konsistensi produksi kegiatan dengan pola tertentu yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
	Y <sub>1.3</sub>	Ketepatan waktu	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

Variabel Penelitian	Kode Indikator	Indikator	Definisi Indikator Penelitian
Kinerja Karyawan (Y)  Menurut Simamora (2012:108)	Y <sub>1.4</sub>	Efektivitas	Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya perusahaan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
	Y <sub>1.5</sub>	Kemandirian	Kemandirian adalah suatu tingkatan dimana seorang karyawan memiliki keterikatan kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan.
Variabel Bebas			
Keterlibatan Karyawan (X <sub>1</sub> )  Menurut Schaufeli dan Bakker (2014:19)	X <sub>1.1</sub>	Vigor (Semangat)	<i>Vigor</i> (Semangat) ditandai dengan ketangguhan mental ketika bekerja, dengan tingkatan energi yang tinggi, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.
	X <sub>1.2</sub>	Dedication (Dedikasi)	<i>Dedication</i> ( <i>Dedikasi</i> ) ditandai dengan kebanggaan dan menantang terhadap pekerjaannya, memiliki rasa antusias, serta merasa terinspirasi oleh pekerjaan yang dilakukannya.
	X <sub>1.3</sub>	Absorption (Menyatu)	<i>Absorption</i> ( <i>Menyatu</i> ) ditandai dengan merasa senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, konsentrasi dan minat yang mendalam pada pekerjaan sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat.

Variabel Penelitian	Kode Indikator	Indikator	Definisi Indikator Penelitian
Kompensasi Finansial  Menurut Aulia (2013:4)	X <sub>2.1</sub>	Upah dan Gaji	Upah dan gaji merupakan sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan dalam bentuk imbalan finansial yang dibayarkan oleh perusahaan secara teratur seperti mingguan, bulanan, caturwulan, dan tahunan.
	X <sub>2.2</sub>	Insentif	Insentif adalah upah langsung yang diterima oleh seorang karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Hal ini dapat diasumsikan dengan uang, sehingga mampu untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, serta mereka yang lebih produktif menyukai gaji yang dibayarkan berdasarkan hasil kerja.
	X <sub>2.3</sub>	Tunjangan	Tunjangan merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah tidak langsung, yang dimana mencakup cuti, asuransi kesehatan, rencana Pendidikan, dan rabat untuk produk – produk perusahaan.
Lingkungan Kerja Fisik  Menurut Sedarmayanti (2012:26)	X <sub>3.1</sub>	Pencahayaan di ruang kerja	Untuk membantu menciptakan kinerja pegawai menjadi lebih baik maka diperlukan pencahayaan yang cukup dan tidak menyilaukan.
	X <sub>3.2</sub>	Sirkulasi udara di ruang kerja	Dalam ruangan kerja yang penuh dengan karyawan sangat diperlukan sirkulasi udara yang cukup karena sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan.

Variabel Penelitian	Kode Indikator	Indikator	Definisi Indikator Penelitian
Lingkungan Kerja Fisik  Menurut Sedarmayanti (2012:26)	X <sub>3.3</sub>	Kebisingan	Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang serta dapat mengganggu konsentrasi. Sehingga tak ada seorang pun yang senang mendengarkan suara bising.
	X <sub>3.4</sub>	Penggunaan warna	Warna dan komposisi warna harus diperhatikan karena dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia.
	X <sub>3.5</sub>	Kelembaban udara	Banyaknya air terkandung dalam udara yang biasanya dinyatakan dalam persentase disebut dengan kelembaban. Kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara.
	X <sub>3.6</sub>	Fasilitas	Pada saat menjalankan aktivitas karyawan dalam bekerja diperlukan sebuah fasilitas untuk menunjang kinerjanya.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, seperti: jumlah karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali, dan data hasil kuesioner yang telah ditabulasi.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan sebuah data yang berbentuk kata-kata, dapat diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Dengan kata

lain data kualitatif terkait tidak berupa angka, dan dalam hal ini seperti sejarah yang terdapat di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

#### 3.4.2 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

##### a. Data primer

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini seperti data yang didapatkan dengan observasi dan kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu tenaga kerja karyawan seperti melakukan wawancara terhadap karyawan.

##### b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari hasil pengumpulan dan pengolahan oleh orang lain atau lembaga tertentu contohnya seperti dokumentasi hotel seperti sejarah hotel, fasilitas-fasilitas hotel, struktur hotel dan lain sebagainya.

### 3.5 Metode Penentuan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Arikunto (2013:104) jumlah sampel yang diambil secara keseluruhan apabila jumlah populasinya kurang dari 100 orang, akan tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Mengingat jumlah karyawan yang akan diteliti adalah 31

orang maka penelitian ini sampling jenuh melibatkan seluruh karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

### 3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:215) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2013:174) bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Berikut ini akan disajikan tabel tentang data jumlah karyawan berdasarkan departemen pada tabel 3.2

**Tabel 3.2**  
**Data Jumlah Karyawan AQ~VA Hotel**  
**& Villas Legian Bali Berdasarkan**  
**Departemen Per Tanggal 31**  
**Desember 2020**

No	Departemen	Jumlah Karyawan			
		Orang	Laki-laki	Perempuan	Rata-rata Masa Kerja
1	<i>General and Administrator</i>	1	1	0	>3 th
2	<i>Sales &amp; Marketing</i>	1	0	1	<2 th
3	<i>Security</i>	2	2	0	>3 th
4	<i>Accounting</i>	4	1	3	>3 th
5	<i>Engineering</i>	2	2	0	>3 th
6	<i>Food &amp; Beverage Service</i>	4	1	3	>3 th
7	<i>Food Production</i>	4	4	0	1-3 th
8	<i>Front Office</i>	4	2	2	>3 th
9	<i>Housekeeping</i>	4	4	0	>3 th
10	<i>Human Resource</i>	1	1	0	>3 th
11	<i>Information Technology</i>	1	1	0	>3 th
12	<i>Gardener</i>	1	1	0	>2 th
13	<i>Spa</i>	2	0	2	>2 th
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	

Sumber: Human Resource Department AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali, 2021

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipakai untuk meneliti pengaruh

keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali adalah:

3.6.1 Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan karyawan dan pimpinan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

3.6.2 Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian ini penulis mengemukakan beberapa pertanyaan yang mencerminkan pengukuran indikator dari keempat variabel bersangkutan. Skala dalam kuesioner ini menggunakan *Skala Likert*. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2012:133). Berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti, selanjutnya jawaban responden kemudian diberi skor 1 sampai 5 seperti terdapat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.3**  
**Skor Skala Likert**

Skor	Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Sumber : Sugiyono (2012:133)

3.6.3 Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengambil data-data atau dokumen yang sudah jadi di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali, seperti : jumlah karyawan, fasilitas dan sejarah hotel.

3.6.4 Observasi adalah cara pengambilan data dengan mengadakan



pengamatan secara langsung terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali

### **3.7 Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2017:206) analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi, dan lain-lain. Variabel penelitian ini mengenai keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Setiap item dari kuesioner tersebut memiliki bobot/nilai yang berbeda.

#### **3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

##### **a. Uji Validitas**

Instrumen yang *valid* berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu *valid*. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Digunakan instrumen yang *valid* dalam pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi *valid*. Instrumen yang *valid* merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang *valid*. Dalam pengujian butir tersebut, bisa saja ada butir yang ternyata tidak *valid*, sehingga harus dibuang atau diganti dengan pertanyaan yang lain. Ketentuan suatu instrumen dikatakan *valid* atau sah apabila

memiliki koefisien korelasi *pearson product moment* ( $r$ )  $> 0,3$  dengan *alpha* sebesar 0,05 (Sugiyono, 2018 : 172).

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Digunakannya instrumen yang *reliable* dalam pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi *reliable* juga. Instrumen yang reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian *reliable*, suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal, apabila memiliki koefisien *alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2018:207). Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini, menggunakan koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach*.

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Penguji multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (*variance inflation factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $\geq 0.01$  atau sama dengan nilai VIF  $\leq 10$ .

b. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan *statistic parametric*. Pengujian normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov one sample test* dengan rumus:

$$D = \frac{\text{Max}}{F_o(X_i) - S_N(X_i)}$$

$$S_N(X_i) = \frac{F_i}{N}$$

Keterangan:

$F_o(X)$  = fungsi distribusi kumulatif yang ditentukan

$S_N(X)$  = distribusi frekuensi kumulatif yang diobservasi dari suatu sampel random dengan N observasi

$i = 1, 2, N$

Adapun kriteria uji: jika probabilitas signifikan  $\geq 0,05$  maka data berdistribusi normal.

c. Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Untuk mengukur sama atau tidaknya varian dari residual observasi satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varian yang sama disebut homoskedastisitas, dan jika variannya tidak sama disebut heteroskedastisitas. Analisis uji asumsi klasik heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residual nya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y riil).

Homoskedastisitas terjadi jika titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah ataupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola tertentu.

#### 3.7.4 Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah Pearson Correlation Product Moment (Sugiyono, 2013:216).

Menurut Sugiyono (2013:248) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi Pearson Product Moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} - \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi pearson

$x_i$  = Variabel independen

$y_i$  = Variabel dependen

$n$  = Banyak sampel

Dari hasil yang diperoleh dengan rumus di atas, dapat diketahui tingkat pengaruh variabel X dan variabel Y. Pada hakikatnya nilai r dapat bervariasi dari -1 hingga +1, atau secara matematis dapat ditulis menjadi  $-1 \leq r \leq +1$ . Hasil dari perhitungan akan memberikan tiga alternatif, yaitu:

- a. Bila  $r = 0$  atau mendekati 0, maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.
- b. Bila  $r = +1$  atau mendekati +1, maka korelasi antara dua variabel adalah kuat dan searah, dikatakan positif.
- c. Bila  $r = -1$  atau mendekati -1, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan berlawanan arah, dikatakan negatif.

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

**Tabel 3.4**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2013:250)

### 3.7.5 Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur derajat hubungan antara variabel (X1 dan X2) terhadap variabel (Y) dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{yx1x2x3} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 + r_{yx3}^2 - r_{yx1}r_{yx2}r_{yx3}r_{yx1x2x3}}{1 - r_{x1x2x3}^2}}$$

Keterangan :

$R_{yx1x2x3}$  = korelasi antara X1, X2 dengan X3 secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx1}^2$  = koefisien korelasi antara X1 dengan Y

$r_{yx2}^2$  = koefisien korelasi antara X2 dengan Y

$r_{yx3}^2$  = koefisien korelasi antara X3 dengan Y

$r_{yx1x2x3}$  = koefisien korelasi antara X1, X2 dan X3

### 3.7.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan antara keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono, (2018:227), analisis regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda dengan rumus persamaan regresi, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan.

a = Nilai Konstan.

$X_1$  = Keterlibatan Karyawan.

$X_2$  = Kompensasi Finansial.

$X_3$  = Lingkungan Kerja Fisik.

$b_1$  = Koefisien yang distandarisasi keterlibatan karyawan ( $X_1$ ).

$b_2$  = Koefisien yang distandarisasi kompensasi finansial ( $X_2$ ).

$b_3$  = Koefisien yang distandarisasi lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ).

### 3.7.7 Analisis Determinasi Berganda

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel independen.

### 3.7.8 Uji T (t-test)

Uji T-test dilakukan untuk menguji signifikansi masing-masing koefisiensi, sehingga diketahui apakah pengaruh secara parsial antara keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali terjadi secara signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

#### a. Formula Hipotesis

- 1)  $H_0 : b_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan.
- 2)  $H_0 : b_1 > 0$ , berarti ada pengaruh antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

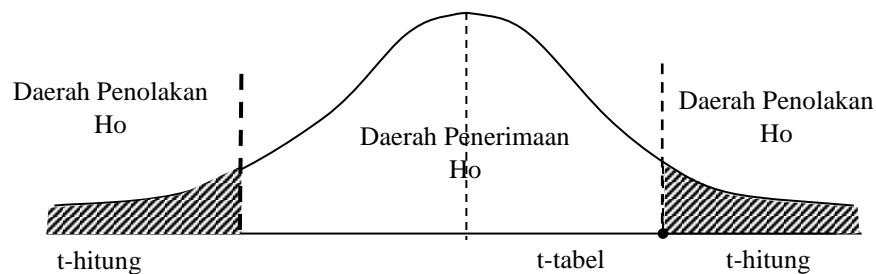
#### b. Ketentuan pengujian

Penelitian ini menggunakan uji kedua sisi yaitu sisi kiri dan sisi kanan sehingga derajat kepercayaan 95% atau dengan tingkat kesalahan 5%, hal ini dikarenakan menggunakan pengujian dua sisi sehingga menjadi  $\frac{1}{2} \alpha = 0,025$  dengan derajat kebebasan yaitu  $DF = n - k - 1$

#### c. Kriteria Pengujian

- 1) Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, berarti signifikan
- 2) Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  maka  $H_0$  diterima, berarti tidak signifikan.

**Gambar 3.1**  
**Daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$**   
**Uji Signifikan Individual**  
**(Uji Statistik t-test)**



Sumber : Sugiyono, (2017 : 179)

### 3.7.9 Uji F (f-test)

F-test digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi berganda ( $R$ ) sehingga diketahui apakah hubungan secara simultan antara keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

Formulasi F-test diuji dengan Langkah- langkah sebagai berikut :

#### a. Formulasi Hipotesis

- 1)  $H_0 : b_{1,2,3} = 0$ , berarti bahwa hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah keterlibatan karyawan ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial ( $X_2$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.
- 2)  $H_0 : b_{1,2,3} \neq 0$ , berarti bahwa hipotesis yang diajukan dalam pengujian ini adalah keterlibatan karyawan ( $X_1$ ) dan kompensasi finansial ( $X_2$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.



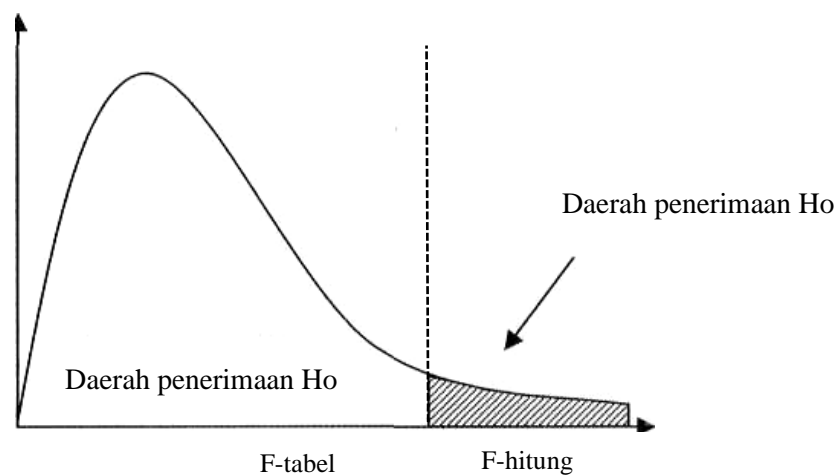
b. Ketentuan Pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha=0,05$ ) derajat pembilang ( $k=3$ ) dan derajat penyebut ( $n-k-1$ )

c. Kriteria Pengujian

- 1) Jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, berarti menyatakan hubungan yang signifikan.
- 2) Jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$  maka  $H_0$  diterima, berarti menyatakan hubungan yang tidak signifikan.

**Gambar 3.2**  
**Daerah penerimaan dan Penolakan  $H_0$**   
**Uji Signifikan Simultan**  
**(Uji Statistik F-test)**



Sumber : Sugiyono, (2017 : 219)

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran umum Objek Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah Hotel AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali

AQ~VA Hotel & Villas berlokasi di Jalan Werkudara No 464 Banjar Legian Kaja, Kelurahan Legian, Kabupaten Badung, Provinsi Bali. Tepat di jantung pusat pariwisata di Legian yaitu dengan hanya berjarak sekitar 10 menit atau 200 meter dari Pantai Legian dan 20 menit dari Bandara Internasional Ngurah Rai. Sesuai dengan tujuan utama proyek AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali, pembangunan AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali dikerjakan secara bertahap untuk beberapa tahun yang dimulai pengerjaan konstruksi pada bulan Agustus tahun 2011 dengan areal tanah seluas 68000m<sup>2</sup>. AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali memiliki konsep yang unik modern dan minimalis dilengkapi dengan 2 kolam renang utama dengan rencana total keseluruhan kurang lebih 90 room yang terdiri dari *Studio Suite Room, Mezzanine, Two Bedroom Suite* dan Komplek Villa. Untuk Villa sendiri terdiri dari *two bedroom, three bedroom* dan *four bedroom* yang masing-masing dilengkapi dengan kolam renang. Pada Mei 2013 proyek pembangunan AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali telah menyelesaikan 24 *Studio Suite Room, 6 Mezzanine* dan 5 unit villa sedangkan pada awal tahun 2015, merampungkan 5 unit villa lagi. Untuk selanjutnya akhir tahun 2015 selesai 18 unit *studio suite*. Jadi total room yang dimiliki AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali yaitu 125 kamar dan memiliki tambahan fasilitas *Lift, Gym, dan Spa*.

AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali berkategori Hotel dan villa bintang empat selain memiliki lokasi yang strategis untuk segala aktifitas untuk mengexplore Bali (*Shopping center, pantai, night club, Food & Bar* dll) yang bisa dijangkau dengan hanya jalan kaki. Bagi wisatawan yang ingin menikmati liburan dengan santai tetapi berkualitas, AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali juga dirancang dan dioperasikan sebagai destinasi *user friendly*. AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali juga menawarkan pelayanan resepsionis 24 jam dan layanan kamar dan tamu dapat memesan layanan antar-jemput bandara, *laundry*, dan *dry cleaning* dengan biaya tambahan. Tak hanya itu, AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali juga memiliki tim hospitality yang baik, ramah dan *helpfull* dan itu sangat menyempurnakan kenyamanan tamu selama mereka tinggal dan berlibur di Bali. AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali akan tetap menjaga konsistensi standar kenyamanan bagi tamu tinggal, baik dari fisik property dan berbagai fasilitasnya, segenap tim dan manajemen yang profesional, karena pada dasarnya kepuasan tamu adalah ujung yang ingin kita capai.

#### 4.1.2 Fasilitas-Fasilitas AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali

AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali juga memiliki fasilitas-fasilitas yang menunjang sehingga dapat bersaing dengan hotel lainnya dan tamu juga dapat merasa nyaman saat berlibur dan menginap di hotel. Adapun fasilitas-fasilitas tersebut adalah :

##### a. Room

AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali memiliki total jumlah kamar yaitu 125 kamar, yang terdiri dari beberapa tipe antara lain :

### 1) *Studio Suite*

32 unit *studio suite* (40 meter persegi) memiliki kamar tidur dengan tempat tidur double atau twin, area tempat duduk dengan sofa dan meja, kamar mandi dengan wastafel, toilet, shower dengan air panas dan dingin. *Studio suite* ini adalah juga dilengkapi dengan lemari pakaian, meja, TV layar datar dengan saluran satelit. *Suite studio* AQ-VA adalah berlokasi ideal, luas dan memiliki perabotan, perlengkapan, dan perlengkapan berkualitas.

### 2) *One Bedroom Mezzanine*

6 unit *One-bedroom Mezzanine Suite* (60 sqm) adalah apartemen dua lantai dengan teras/balkon dan ruang tamu di lantai bawah, kamar tidur serta kamar mandi di lantai atas. Kamar tidur memiliki tempat tidur *double*, lemari pakaian sementara kamar mandi dilengkapi dengan wastafel, toilet, shower dengan air panas dan air dingin. Ruang tamunya dilengkapi dengan sofa, meja, TV layar datar dengan saluran satelit, dan dapur kecil, sedangkan teras/balkon dilengkapi dengan meja dan kursi.

### 3) *2 Bedroom - VIP Suites*

5 unit suite 2 kamar tidur (74 meter persegi) adalah apartemen dua kamar dengan teras / balkon dan ruang tamu serta kamar mandi di setiap kamar. Kamar tidurnya memiliki 2 tempat tidur *double* atau 1 tempat tidur *double* dan 1 tempat tidur *twin*, lemari pakaian sedangkan kamar mandi dilengkapi dengan wastafel,

toilet, shower dengan air panas dan dingin. Ruang tamunya memiliki sofa, meja, TV layar datar dengan saluran satelit, dan dapur kecil, sedangkan teras/balkon dilengkapi dengan meja dan kursi. Tipe kamar ini sangat cocok untuk keluarga dan teman.

#### 4) *2 Bedroom Villas*

*Villa* pribadi dengan 2 kamar tidur dilengkapi kolam renang (130 m<sup>2</sup>) menawarkan akomodasi berperabotan lengkap dengan kamar pribadi seluas 22 meter persegi kolam didukung dengan desain minimalis, ruang tamu yang nyaman di lantai bawah dengan perpaduan modern. Lantai kedua kamar tidur dan kamar mandi pribadi dengan air panas dan normal

#### 5) *2 Bedroom Luxury Villa*

*Villa* 2 kamar tidur (140 m<sup>2</sup>) menawarkan akomodasi berperabotan lengkap dengan kolam renang pribadi seluas 26 meter persegi didukung dengan desain minimalis, ruang tamu yang nyaman di lantai bawah dengan perpaduan modern.

#### 6) *3 Bedroom Villa*

*Villa* 3 kamar tidur (188 m<sup>2</sup>) dengan area yang luas dengan kolam renang pribadi seluas 33 meter persegi, *villa* dua lantai ini dirancang dengan konsep modern, 3 kamar tidur ini tidak hanya dilengkapi dengan AC, dan juga tempat tidur *double* dan tempat tidur *twin* tetapi juga set dapur lengkap. Di dalam, ruang tamu yang indah dengan tradisional dan perpaduan modern juga dua

kamar yang menyenangkan, di lantai dua terdapat kamar tidur lainnya dengan menawarkan pesona pemandangan sekitarnya.

7) *4 Bedroom Villa Jasa*

4 kamar tidur yang indah dirancang dengan konsep modern (192 m<sup>2</sup>) kolam renang pribadi (37m<sup>2</sup>) dengan kursi berjemur rotan yang unik, teras yang luas (32 m<sup>2</sup>) dan ruang tamu relaksasi.

8) *4 Bedroom Villa Jejas*

*Villa indoor / outdoor* 4 kamar tidur yang luas dan indah (330 M<sup>2</sup>), kolam renang spektakuler dengan fitur air mengalir (49 m<sup>2</sup>), 4 kursi berjemur, taman tropis (61 m<sup>2</sup>), tempat duduk *outdoor* kasual lantai atas ukiran batu pasir 5x2,5 meter (76 m<sup>2</sup>), 6 area toilet, *sound system internal* keamanan penuh, sepenuhnya ber AC di seluruh area, colokan listrik, dapur yang lengkap dan besar dengan 4 kursi, meja makan untuk 10 orang

b. *C - Grill Restaurant & Bar*

AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali memiliki sebuah *restaurant* bernama *C - Grill Restaurant & Bar* yang menawarkan masakan *asia mediterania* dan *barat otentik* dengan dapur terbuka, disiapkan dengan produk paling segar, suasana santai dan dilayani oleh staf yang ramah. *Restaurant & Bar* juga menyiapkan pelayanan *room service* untuk semua kamar dan unit *villa*. *Restaurant & bar* ini buka dari pukul 07.00–pukul 23.00. Pelayanan *breakfast* mulai dari pukul 07.00 – pukul 10.30, untuk pelayanan *lunch* mulai dari pukul 11.00 – pukul 17.30. Pelayanan *dinner* mulai pukul 18.00 – pukul 22.30. *C - Grill Restaurant & Bar* juga memiliki jam pelayanan *room service* mulai dari pukul 07.00 – pukul

22.00. *Happy hours* di *C - Grill Restaurant & Bar* mulai dari pukul 17.00–18.00.

c. Kolam Renang

Aktivitas berenang bisa dijadikan pilihan karena tidak ada biaya tambahan. Adapun jenis kolam renang dapat dibedakan menjadi dua yaitu *indoor* atau *outdoor*.

d. Akses Internet Gratis

Sesuai dengan perkembangan teknologi, internet telah menjadi kebutuhan setiap orang. Di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali tersedia gratis wifi selama 24 jam di dalam Villa, di lobby maupun diluar parkir. Koneksi internet dijamin berfungsi dengan baik.

e. SPA

Memanjakan diri di saat lelah atau penat sangat penting. Salah satunya dengan SPA atau *massage*. Pilihan SPA pun beragam, sebagai contoh *balinese massage, hot stone massage, foot massage, atau chocolate massage*.

f. Saluran Televisi Premium

Banyak pilihan acara yang tersedia. Masing-masing tamu memiliki selera film yang berbeda. Dan banyak pilihan channel yang berbeda-beda bisa disesuaikan dengan negara asal tamu. Contohnya: channel jepang. Tamu jepang jika tidak mengerti atau kurang menyukai channel Indonesia bisa beralih ke channel Jepang. Dimana, film yang ditampilkan berbahasa Jepang.

g. Room Service

AQ~VA Hotel & Legian Bali, tamu bisa memesan makanan melalui telepon dengan restaurant, kemudian diantarkan ke Villa.

h. Gym

AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali menyediakan *gym* bagi tamu yang ingin olahraga tanpa keluar hotel.

i. Laundry

AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali menyediakan *laundry service* 24 jam.

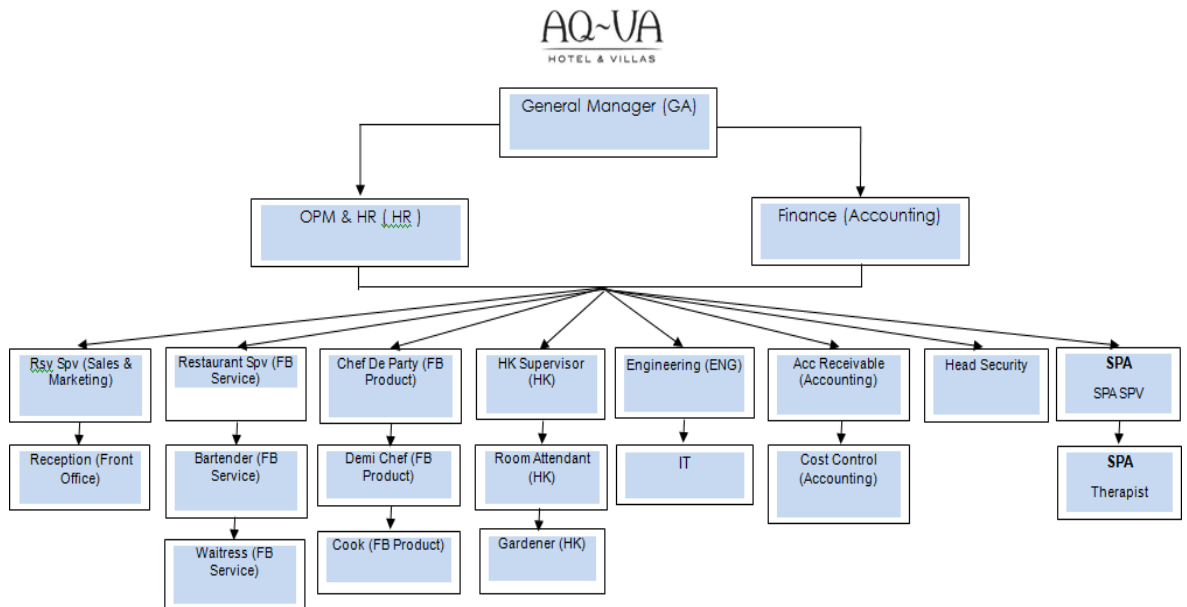
#### 4.1.3 Struktur Organisasi

Operasional AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali dapat berjalan dengan lancar karena adanya struktur organisasi yang dapat memperjelas garis pertanggung jawaban tugas demi tercapainya tujuan perusahaan untuk kemajuan dan perkembangan perusahaan. Selain itu fungsi struktur organisasi sebuah hotel bagi karyawan adalah untuk mengetahui batas tanggung jawab dan tugas yang telah ditetapkan serta karyawan dapat mengerti garis pertanggung jawaban yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak akan terjadi kesalahpahaman antar karyawan.

Berikut akan disajikan struktur organisasi AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali pada gambar 4.1.



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali**



Sumber : Hrd AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali 2021

#### 4.1.4 Uraian Tugas (*Job Description*)

##### a. General Manager

General manager merupakan pimpinan tertinggi setelah direktur yang bertugas dan bertanggung jawab mengontrol dan mensupervisi hasil pekerjaan di lapangan, serta mengkoordinasikan dengan seluruh departemen yang ada di hotel.

##### b. *Operational Manager*

Tugas utama *operational manager* adalah bertanggung jawab untuk memastikan operasional berjalan dengan baik dan memastikan dengan biaya lebih rendah mampu membuat perusahaan mendapatkan lebih banyak keuntungan.

c. *Finance/Accounting*

Seorang *finance / accounting* mempunyai pertanggung jawaban untuk menyusun laporan keuangan, melakukan pengurusan administrasi keuangan perusahaan, serta menyusun dan membuat laporan perpajakan.

d. *Accounting Receivable*

Sesuai dengan standar operasional perusahaan, *Account Receivable* bertugas menagih pemasok yang telah menggunakan dan memesan jasa atau produk perusahaan. Penagihan terbaru berarti bahwa piutang harus memiliki informasi terkini tentang pemasok mana yang belum menyelesaikan pembayarannya kepada perusahaan.

e. *Cost Control*

*Cost control* bertugas dan bertanggung jawab melakukan kontrol beban keuangan hotel, membatasi jumlah pembelian dan permintaan pesanan dari departemen lain.

f. *Reservation & Sales Marketing*

Tugas utama dari seorang *reservation & sales marketing* adalah mencatat sekaligus memproses semua reservasi kamar yang dilakukan dengan berbagai macam media serta mempromosikan produk dan fasilitas hotel serta memberikan pelayanan yang maksimal guna menjaga *image* hotel agar tetap baik.

g. *Reception*

*Reception* bertugas dan bertanggung jawab menjawab panggilan telepon tamu yang ingin memesan kamar atau membatalkan memesan

kamar hotel dan menyambut tamu yang tiba dan mengumpulkan informasi pembayaran dan tagihan tamu hotel.

h. *Restaurant Supervisor*

*Restaurant Supervisor* bertugas dan bertanggung jawab mengontrol kinerja waiter/ss, membuat agenda jadwal kerja, memberikan pelatihan kepada karyawan, dan membantu staf dalam menangani keluhan tamu.

i. *Bartender*

*Bartender* bertugas dan bertanggung jawab menyiapkan bahan-bahan keperluan dan mengolah minuman.

j. *Waiter/es*

*Waiter/es* bertugas dan bertanggung jawab melayani dan menerima pesanan makanan dan minuman tamu dan mengantarkan pesanan ke meja tamu, mengantar makanan dan minuman ke kamar tamu, dan menjaga kebersihan area restoran serta meja tamu.

k. *Chef de Partie*

*Chef de partie* bertugas dan bertanggung jawab kebersihan dan pengaturan yang ada di dapur, melaporkan keluhan-keluhan dari tamu kepada atasan di kitchen.

l. *Demi Chef*

*Demi Chef* bertugas dan bertanggung jawab memberikan tugas-tugas bawahan, mengawasi tugas bawahan dan membantu head chef.

m. *Cook*

*Cook* bertugas dan bertanggung jawab menyiapkan dan mengolah bahan makanan dan menjaga kebersihan area kitchen.

n. *Housekeeping*

*Supervisor housekeeping* bertugas dan bertanggung jawab melakukan morning briefing di awal shift serta memberikan arahan pekerjaan kepada *staff housekeeping*.

o. *Room Attendant*

*Room Attendant* bertugas dan bertanggung jawab dalam membersihkan kamar tamu, menangani permintaan tamu di *pool bar*, melakukan pengecekan kamar ketika tamu *check out*, melakukan *inventory* barang HK dan pengecekan *linen laundr*, menggantikan tugas *gardener*.

p. *Gardener*

*Gardener* bertugas membersihkan dan merapikan tanaman yang ada di kebun hotel.

q. *Engineering*

*Engineering* bertugas dan bertanggung jawab melakukan perbaikan dan pemeliharaan seluruh instalasi, alat mesin, bangunan dan fasilitas hotel lainnya.

r. *Information Technology*

*Information Technology* bertugas dan bertanggung jawab terhadap koordinasi pemeliharaan dan proyek-proyek yang berkaitan dengan teknologi informasi.

s. *Head Security*

*Security* bertugas dan bertanggung jawab terhadap keamanan aset perusahaan dan ketertiban di lingkungan perusahaan untuk

memastikan operasional perusahaan berjalan lancar, serta melakukan perbaikan untuk meningkatkan sistem pengamanan.

t. *SPA Supervisor*

*SPA Supervisor* bertugas dan bertanggung jawab mengontrol kinerja therapist membuat jadwal kerja, dan memberikan pelatihan.

u. *Therapist*

Seorang *Therapist* bertugas berbagai macam treatment kecantikan untuk tamu biasanya mencakup *manicure*, *scrub*, masker, dan *treatment* lainnya.

## 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian digunakan untuk mengetahui bagaimana persepsi responden mengenai keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan maka dilakukan penelitian melalui penyebaran kuesioner yang secara umum menggali persepsi responden tentang pengaruh keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di AQ-VA Hotel & Villas Legian Bali. Kuisisioner disebarkan kepada responden sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 31 karyawan.

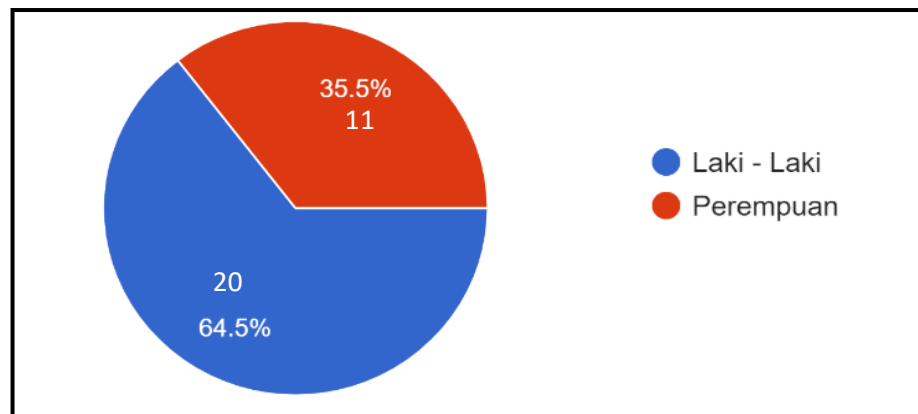
### 4.2.1 Karakteristik Responden

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 31 responden di AQ-VA Hotel & Villas Legian Bali, dapat diketahui beberapa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan department sebagai berikut:

a. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 4.2 di bawah ini menunjukkan hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, sebagai berikut :

**Gambar 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali**



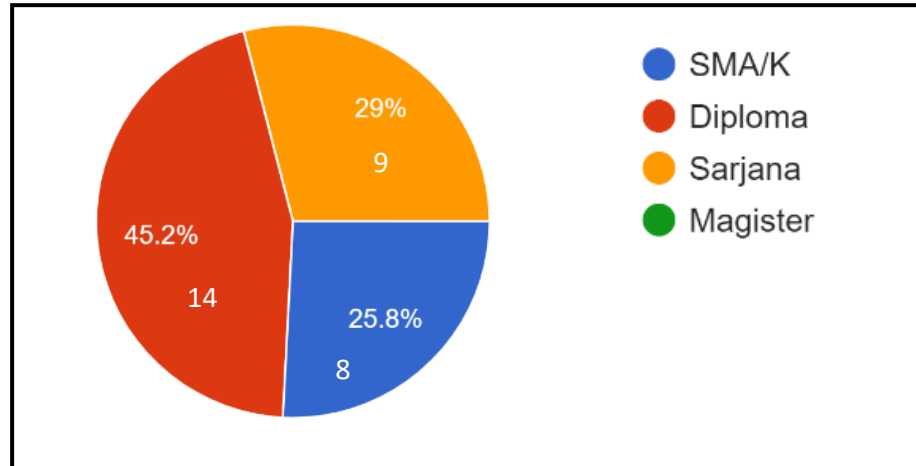
Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan gambar 4.2, menunjukkan bahwa jumlah responden laki – laki lebih dominan dibandingkan perempuan. Adapun jumlah responden yang terdiri dari karyawan laki – laki sebanyak 20 orang dengan persentase 64,5% dan karyawan perempuan sebanyak 11 orang dengan persentase 35,5%. Hal ini berarti bahwa laki-laki lebih mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dan tidak terbentur dengan waktu.

b. Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ditunjukkan hasil karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan yang terdapat pada gambar 4.3 :

**Gambar 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
**Di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali**



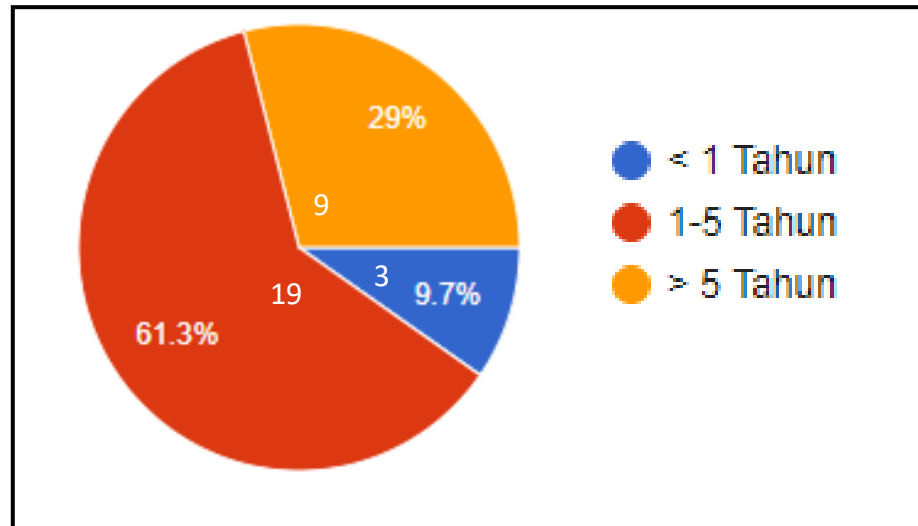
Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Gambar 4.3, dapat dijelaskan bahwa analisis pendidikan responden yang paling banyak atau paling dominan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali yaitu diploma sebanyak 14 orang atau 45.2%. Data diatas menunjukkan bahwa pihak hotel dalam mengoperasikan hotel mengutamakan karyawan dengan pendidikan diploma dikarenakan sudah memiliki sesuai pengetahuan dan basic atau skil dari masing- karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik di dalam mencapai tujuan perusahaan atau hotel.

c. Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ditunjukkan hasil karakteristik responden berdasarkan lama bekerja yang terdapat pada gambar 4.4 :

**Gambar 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**  
**Di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali**



Sumber : Lampiran 3

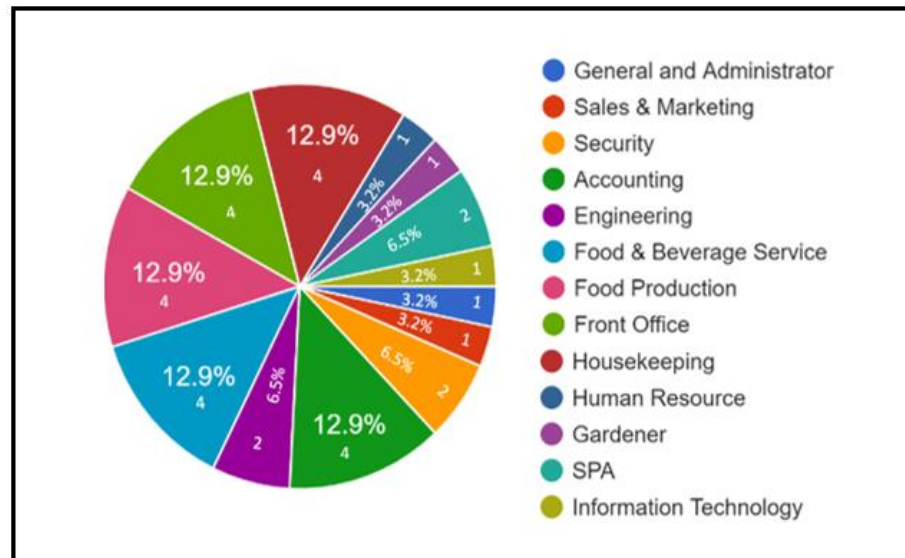
Berdasarkan gambar 4.4, masa kerja karyawan, sebanyak 9 karyawan dengan persentase 29% bekerja selama > 5 tahun, sedangkan sebanyak 3 karyawan dengan persentase 9.7% bekerja selama <1 tahun dan selanjutnya sebanyak 19 karyawan dengan persentase 61.3% bekerja selama 1-5 tahun. Ini berarti bahwa karyawan lebih memilih untuk tetap *loyal* terhadap perusahaan dan bekerja sesuai dengan peraturan yang diberikan.

d. Karakteristik berdasarkan Department

Berikut ditunjukkan hasil karakteristik responden berdasarkan department yang terdapat pada gambar 4.5 berikut ini :



**Gambar 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Department**  
**Di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali**



Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan gambar 4.5, dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah *Accounting*, *Food & Beverage Service*, *Food Production*, *Front Office* dan *Housekeeping* sebanyak 4 orang di masing-masing departemen. Ini berarti bahwa di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali pada departemen *Accounting*, *Food & Beverage Service*, *Food Production*, *Front Office* dan *Housekeeping* memiliki pekerjaan lebih banyak. Selain itu, memiliki 24 jam pelayanan service sehingga membutuhkan tenaga kerja yang banyak agar pekerjaan lebih efisien.

#### 4.2.2 Analisis Deskriptif

Dalam analisis deskripsi akan dijelaskan suatu persepsi responden terhadap variabel keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik serta kinerja karyawan yang terdapat di dalam kuesioner penelitian. Secara kuantitatif, menurut kategori penilaian dilakukan dengan mengintergrasikan rata –

rata skor yang diformulasikan ke dalam suatu skala Interval dengan rumus (Akbar, 2016 : 84) :

$$C \text{ (Interval Kelas)} = \frac{R \text{ (Range)}}{K \text{ (Jumlah Klasifikasi)}}$$

Dimana nilai tertinggi dikurangi dengan nilai terendah ( $5 - 4 = 1$ ), dengan hasil yang di dapatkan lalu dibagi dengan total nilai yang digunakan ( $4 : 5 = 0,8$ ). Adapun kategori penilaian yang diperoleh dari nilai kelas dan terbentuklah suatu batas – batas klasifikasi (kriteria) yang terdapat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Nilai Interval Kelas Berdasarkan Kategori Penilaian**

<b>Interval</b>	<b>Kategori</b>
1,00 - 1,80	Sangat kurang baik
1,81 - 2,60	Kurang baik
2,61 - 3,40	Cukup
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat baik

Sumber: Usman dan Akbar (2016:84)

Dari jawaban responden sebanyak 31 orang mengenai variabel keterlibatan karyawan, dihasilkan suatu tabulasi data dengan nilai rata – ratanya disajikan seperti yang terdapat pada tabel 4.2 berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-Rata)**  
**Variabel Keterlibatan Karyawan**

<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
<i>Vigor</i>	4,29	Sangat baik
<i>Dedication</i>	4,13	Baik
<i>Absorption</i>	4,19	Baik
Rata – rata variabel	4,20	Baik

Sumber: Lampiran 2

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa variabel keterlibatan karyawan memiliki 3 pertanyaan dimana memiliki rata – rata skor dalam rentangan nilai diantara 3,41 - 4,20. Variabel keterlibatan karyawan masuk dalam kategori baik

dengan nilai rata – rata sebesar 4,20. Sehingga, dalam penelitian ini variabel keterlibatan karyawan dinilai baik oleh responden. Dari 3 pertanyaan tersebut, indikator *dedication* merupakan indikator yang bernilai paling rendah dengan nilai rata – rata sebesar 4,13 namun masih dengan kategori baik.

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-Rata)**  
**Variabel Kompensasi Finansial**

Indikator	Mean	Kategori
Upah dan Gaji	2,48	Kurang baik
Insentif	3,71	Baik
Tunjangan	3,52	Baik
Rata – rata variabel	3,23	Cukup

Sumber : Lampiran 2

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial memiliki 3 pertanyaan yang dimana memiliki rata – rata skor dalam rentangan nilai diantara 2,61 – 3,40. Hasil rata – rata dari variabel kompensasi finansial yaitu sebesar 3,23 yang masuk dalam kategori cukup. Dengan demikian responden dalam penelitian ini menilai kompensasi finansial adalah cukup. Indikator bernilai paling rendah yaitu upah dan gaji sebesar 2,48 dengan kategori kurang baik.

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-Rata)**  
**Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

Indikator	Mean	Kategori
Pencahayaan di ruang kerja	3,48	Baik
Sirkulasi udara di ruang kerja	3,13	Cukup
Kebisingan	2,39	Kurang baik
Penggunaan warna	3,52	Baik
Kelembaban udara	3,48	Baik
Fasilitas	3,52	Baik
Rata – rata variabel	3,25	Cukup

Sumber: Lampiran 2

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki 6 pertanyaan dimana memiliki rata – rata skor dalam rentangan nilai diantara 2,61 – 3,40. Variabel lingkungan kerja fisik yang masuk dalam kategori cukup dengan nilai rata – rata sebesar 3,25. Sehingga, dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja fisik dinilai cukup oleh responden. Dari 6 pertanyaan tersebut, indikator kebisingan merupakan indikator yang bernilai paling rendah dengan nilai rata – rata sebesar 2,49 dengan kategori kurang baik.

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Statistik Menurut Nilai Mean (Rata-Rata)**  
**Variabel Kinerja Karyawan**

<b>Indikator</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
Kualitas hasil kerja	4,26	Sangat baik
Kuantitas hasil kerja	4,16	Baik
Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	4,26	Sangat baik
Efektivitas	4,16	Baik
Kemandirian	4,29	Sangat baik
Rata – rata variabel	4,23	Sangat baik

Sumber: Lampiran 2

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki 5 pertanyaan dimana dengan rata – rata skor dalam rentangan nilai diantara 4,21– 5,00. Variabel kinerja karyawan masuk dalam kategori sangat baik dengan nilai rata – rata sebesar 4,23 yang. Sehingga, dalam penelitian ini variabel kinerja karyawan dinilai sangat baik oleh responden. Dari 5 pertanyaan tersebut, indikator kuantitas hasil kerja dan efektivitas merupakan indikator yang bernilai paling rendah dengan nilai rata – rata sebesar 4,16 dengan kategori baik.

#### 4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen - Instrumen Penelitian

Di dalam suatu penelitian, hasil penelitian yang valid dan reliabel sudah menjadi syarat mutlak. Dengan demikian uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen dalam kuesioner sangat penting dilakukan guna mendapatkan hasil

penelitian yang valid dan reliabel. Apabila mampu mengukur apa yang menjadi keinginan serta dapat mengungkapkan ketelitian suatu data dari variabel secara tepat maka instrumen dikatakan valid. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor faktor dengan skor keseluruhan, dan jika korelasi masing – masing faktor positif ( $r > 0,3$ ) maka instrumen penelitian dapat dikatakan valid. Uji reliabilitas kemudian dilakukan pengujian terhadap instrumen penelitian untuk memperoleh hasil yang reliabel terhadap instrumen yang digunakan.

Dalam pengujian ini, nilai reliabilitas diwakili oleh skor *alpha cronbach*, jika skor lebih besar dari 0,60 instrumen dapat dikatakan reliabel. Menurut Sugiyono (2014 : 175) tinggi rendahnya kepercayaan instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari deskripsi variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan disini pada tingkat signifikan 5% untuk 31 responden. Sehingga diperoleh hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**  
**Variabel Keterlibatan Karyawan (X<sub>1</sub>)**

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		

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa 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 (X<sub>1</sub>) adalah valid. Selain itu dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas variabel keterlibatan karyawan (X<sub>1</sub>) lebih besar dari 0,60 yang tercermin dari hasil

*alpha Cronbach* memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**  
**Variabel Kompensasi Finansial (X<sub>2</sub>)**

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		

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.7 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 (X<sub>2</sub>) adalah valid. Selain itu dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas variabel kompensasi finansial (X<sub>2</sub>) lebih besar dari 0,60 yang tercermin dari hasil *Alpha Cronbach* memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**  
**Variabel Lingkungan kerja fisik (X<sub>3</sub>)**

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		

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.8 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 4.9**  
**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		

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.9 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.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan perhitungan statistik yang bertujuan untuk menguji hasil uji hipotesis agar tidak terjadinya deviasi. Uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas dan uji normalitas data merupakan jenis dari pengujian asumsi klasik. Kemudian pengujian analisis regresi linier berganda akan dilakukan setelah

uji asumsi klasik, dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) 24.00 for windows.

#### 4.3.1 Uji Multikolinearitas

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.

**Tabel 4.10**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients**

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

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 5

Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian variabel bebas keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik memiliki nilai *tolerance* > 10% atau 0,1, sedangkan nilai VIF < 10. Dengan demikian dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa data kuesioner tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas.

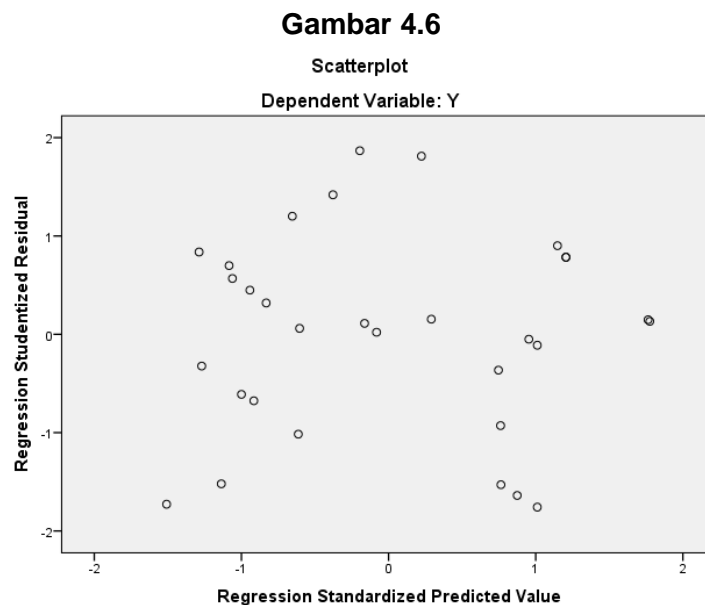
#### 4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui adanya ketidaksamaan residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam suatu model regresi maka perlu



dilakukan pengujian heteroskedastisitas. Homoskedastisitas merupakan varian tetap antara residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain sedangkan heteroskedastisitas merupakan varian berbeda antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lain. Dalam penelitian ini uji grafik scatterplot digunakan dalam uji heteroskedastisitas.

Gambar 4.6 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini dilakukan pengujian menggunakan uji grafik scatterplot dalam uji heteroskedastisitas, sebagai berikut :



Sumber: Lampiran 5

Pada gambar 4.6 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.

#### 4.3.3 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*.

Apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ( Sig > 0,05) maka suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data disajikan dalam tabel di bawah, sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.8185077
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.092
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Lampiran 5

Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan diketahui 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.

#### 4.4 Hasil Analisis dan Pembahasan

Hasil analisis dan pembahasan berikut ini, pengolahan data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (Y) adalah dengan menggunakan program SPSS 24.0 for Windows. Selanjutnya hasil analisis statistik keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Statistik**

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r (Parsial)	R (Berganda)	B	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Keterlibatan Karyawan (X <sub>1</sub> )	0,714	0,892	0,445	5,158	0,000
	Kompensasi Finansial (X <sub>2</sub> )	0,728		0,158	4,481	0,000
	Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>3</sub> )	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 <sub>tabel</sub>		= 2,05				
F Hitung		= 11,455				
F <sub>tabel</sub> (0,05 ; 3 ; 28)		= 2,95				
Sig. F		= 0,000				
R		= 0,723 atau 72,3%				

Sumber: Lampiran 6

#### 4.5 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.

1. 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.

#### **4.6 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.

#### **4.7 Analisis Determinasi Berganda**

Analisis determinasi berganda digunakan untuk mengetahui kontribusi secara simultan keterlibatan karyawan, kompensasi finansial, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Rumus yang digunakan yaitu  $D=R^2 \times 100\%$ , yang dinyatakan dalam persentase. 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.

#### **4.8 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:

- $b_1$  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.
- $b_2$  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.
- $b_3$  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.

#### 4.9 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*). Adapun langkah – langkah yang dilakukan untuk mengetahui hal tersebut adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yaitu keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali. Berikut langkah – langkahnya yaitu:

a. Formulasi Hipotesis

Ho:  $b_1 \leq 0$  Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

Ha:  $b_1 > 0$  Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

b. Menentukan tingkat kepercayaan

Penelitian ini menggunakan uji kedua sisi yaitu sisi kiri dan sisi kanan sehingga derajat kepercayaan 95% atau dengan tingkat kesalahan 5%, hal ini dikarenakan menggunakan pengujian dua sisi sehingga menjadi  $\frac{1}{2} \alpha = 0,025$  dengan derajat kebebasan yaitu  $DF = n-k-1$ , sehingga diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}}$  menjadi :  $DF = 31-4-1 = 26$ . Jadi  $t_{\text{tabel}} = 2,05$ .

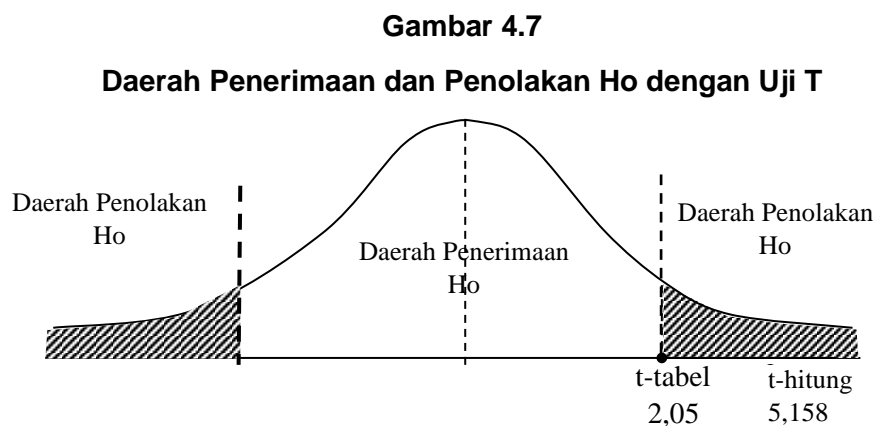
c. Kriteria Pengujian

Ho dikatakan diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho dikatakan ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

d. Adapun hasil yang diperoleh setelah melakukan perhitungan, yaitu :

Nilai  $t_{hitung} = 5,158$



a. Kesimpulan

Pada gambar 4.7 dijelaskan bahwa berdasarkan analisis  $t - test$  yang telah dilakukan, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,158 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,05. Dengan demikian Ho ditolak dan  $H_a$  diterima, disebabkan oleh  $t_{hitung}$  yang berada di daerah penolakan Ho. Hal ini dapat diartikan bahwa memang benar secara parsial variabel keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

2. Hipotesis kedua yaitu kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali. Adapun langkah – langkahnya adalah:



a. Formulasi Hipotesis

Ho:  $b_2 \leq 0$  Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

Ha:  $b_2 > 0$  Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

b. Menentukan tingkat kepercayaan

Penelitian ini menggunakan uji kedua sisi yaitu sisi kiri dan sisi kanan sehingga derajat kepercayaan 95% atau dengan tingkat kesalahan 5%, hal ini dikarenakan menggunakan pengujian dua sisi sehingga menjadi  $\frac{1}{2} \alpha = 0,025$  dengan derajat kebebasan yaitu  $DF = n - k - 1$ , sehingga diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}}$  menjadi :  $DF = 31 - 4 - 1 = 26$ . Jadi  $t_{\text{tabel}} = 2,05$ .

c. Kriteria Pengujian

Ho dikatakan diterima jika  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

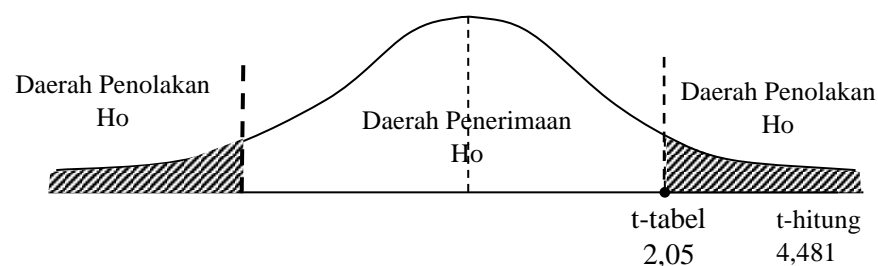
Ho dikatakan ditolak jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

d. Adapun hasil yang diperoleh setelah melakukan perhitungan, yaitu :

Nilai  $t_{\text{hitung}} = 4,481$

**Gambar 4.8**

**Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho dengan Uji t**



e. Kesimpulan

Pada gambar 4.8 dijelaskan bahwa berdasarkan analisis *t*-test yang telah dilakukan, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,481 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, disebabkan oleh  $t_{hitung}$  yang berada di daerah penolakan  $H_0$ . Hal ini dapat diartikan bahwa memang benar secara parsial variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali .

3. Hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

Adapun langkah – langkahnya adalah:

a. Formulasi Hipotesis

$H_0: b_3 \leq 0$  Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

$H_a: b_3 > 0$  Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

b. Menentukan tingkat kepercayaan

Penelitian ini menggunakan uji kedua sisi yaitu sisi kiri dan sisi kanan sehingga derajat kepercayaan 95% atau dengan tingkat kesalahan 5%, hal ini dikarenakan menggunakan pengujian dua sisi sehingga menjadi  $\frac{1}{2} \alpha$

= 0,025 dengan derajat kebebasan yaitu  $DF = n-k-1$ , sehingga diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}}$  menjadi :  $DF = 31-4-1 = 26$ . Jadi  $t_{\text{tabel}} = 2,05$ .

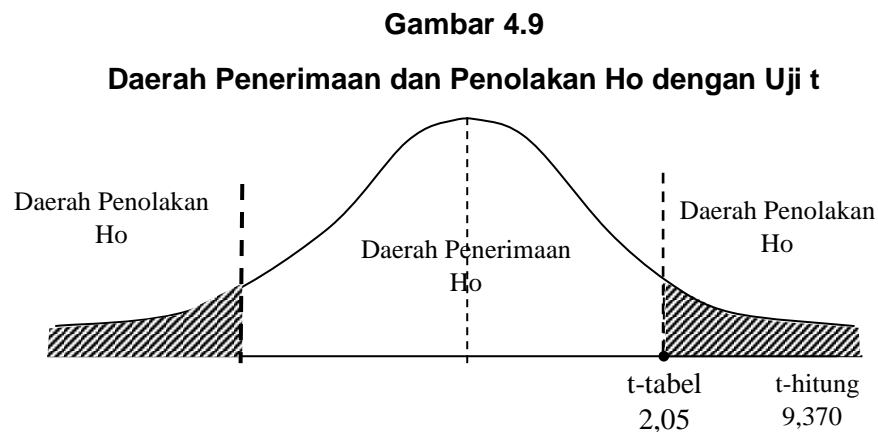
c. Kriteria Pengujian

$H_0$  dikatakan diterima jika  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

$H_0$  dikatakan ditolak jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

d. Adapun hasil yang diperoleh setelah melakukan perhitungan, yaitu :

Nilai  $t_{\text{hitung}} = 9,370$



e. Kesimpulan

Pada gambar 4.9 dijelaskan bahwa berdasarkan analisis  $t$ -test yang telah dilakukan, didapatkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  didapat sebesar 9,370, sedangkan nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak, maka  $H_a$  diterima, disebabkan oleh  $t_{\text{hitung}}$  yang berada di daerah penolakan  $H_0$ . Hal ini dapat diartikan bahwa memang benar secara parsial variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

#### 4.10 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.

Adapun langkah – langkahnya adalah :

##### 1. Formulasi Hipotesis

Ho:  $b_{123} = 0$  Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara keterlibatan karyawan , kompensasi finansial , dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

Ha:  $b_{123} > 0$  Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara keterlibatan karyawan, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali.

##### 2. Menentukan tingkat kepercayaan

Dalam penelitian ini pengujian yang digunakan dalam F-tabel menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Adapun derajat bebas pembilang yaitu  $k - 1$ , ( $4 - 1 = 3$ ) dan derajat penyebut  $= n - k - 1 = 31 - 3 - 1 = 27$ . Sehingga diperoleh nilai  $F_{\text{tabel}} = 2,96$

##### 3. Kriteria Pengujian

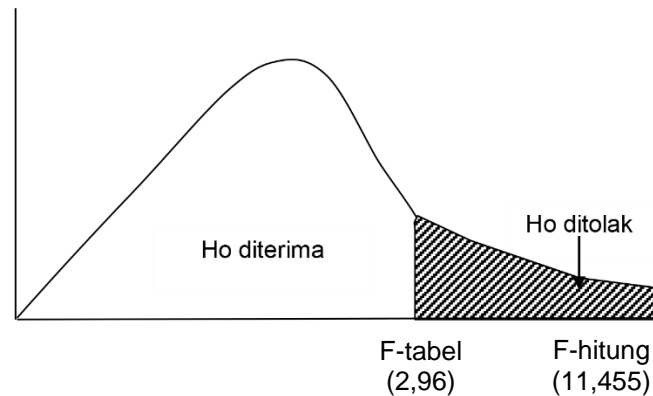
Ho dikatakan diterima jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$

Ho dikatakan ditolak jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

##### 4. Adapun hasil nilai F yang diperoleh setelah melakukan perhitungan yaitu :

Didapat nilai  $F_{\text{hitung}} = 11,455$ , yang diolah dengan menggunakan program SPSS 24.0.

**Gambar 4.10**  
**Daerah Penerimaan dan Penolakan  $H_0$  dengan Uji F**



## 5. Kesimpulan

Pada gambar 4.10 dijelaskan bahwa 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.

## 4.11 Pembahasan

### 4.11.1 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.

#### 4.11.2 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.

#### 4.11.3 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.

#### 4.11.4 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.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 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. Hal tersebut dapat ditunjukkan melalui koefisien regresi  $b_1X_1$  sebesar 0,445 yang bernilai positif. Selain itu hasil ini juga didukung oleh hasil dari uji statistik  $t$  ( $t - test$ ) yang menunjukkan bahwa nilai hasil  $t_{hitung}$  sebesar 5,158 yang dimana lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,05, yang berarti  $H_a$  diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel keterlibatan karyawan ( $X_1$ ) memang benar memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial dan signifikan, dimana semakin tinggi keterlibatan karyawan ( $X_1$ ) maka semakin tinggi pula kinerja karyawan ( $Y$ ).
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. Hal tersebut dapat ditunjukkan melalui koefisien regresi  $b_2X_2$  sebesar 0,158 yang bernilai positif. Selain itu hasil ini juga didukung oleh hasil dari uji statistik  $t$  ( $t - test$ ) yang menunjukkan bahwa nilai hasil  $t_{hitung}$  sebesar 4,481 yang dimana lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 2,05, yang berarti  $H_a$  diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel



kompensasi finansial ( $X_2$ ) memang benar memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial dan signifikan, dimana semakin tinggi kompensasi finansial ( $X_2$ ) maka semakin tinggi pula kinerja karyawan ( $Y$ ).

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. Hal tersebut dapat ditunjukkan melalui koefisien regresi  $b_3X_3$  sebesar 0,808 yang bernilai positif. Selain itu hasil ini juga didukung oleh hasil dari uji statistik  $t$  ( $t$  –  $test$ ) yang menunjukkan bahwa nilai hasil  $t$  hitung sebesar 9,370 yang dimana lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel yaitu sebesar 2,05, sehingga  $H_a$  diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) memang benar memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial dan signifikan, dimana semakin baik lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) maka semakin baik pula kinerja karyawan ( $Y$ ).
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. Ini dapat dilihat berdasarkan dari analisis regresi berganda  $Y = 2,900 + 0,445X_1 + 0,158X_2 + 0,808X_3$ . Selain itu, dipertegas dengan uji  $F$  ( $F$  –  $test$ ) dimana  $F$  hitung lebih besar dibandingkan dengan  $F$  tabel, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu melalui analisis determinasi berganda, keterlibatan karyawan ( $X_1$ ), kompensasi finansial ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) memberikan kontribusi 72,3% terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di AQ~VA Hotel & Villas Legian Bali. Hal ini berarti apabila pelaksanaan keterlibatan karyawan ( $X_1$ ), kompensasi finansial

(X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) semakin baik maka semakin baik pula kinerja karyawan (Y).

## 5.2 Saran

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 berhari-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

- Alex S. Nitisemito. 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Akbar, Sa'dun. 2016. *Instrumen Perangkat Pembelajaran*. Bandung: Rosdakarya.
- Arianto, D.A.N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Vol 9 (2): Hal:191-200
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arum, D., dan Sujiyatini., 2019. *Panduan Lengkap Pelayanan KB Terkini*. Jogjakarta : Nuha Medika.
- Aulia. Alif Furqoni dan Eka Afanan Troena.2013. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. (Skripsi). Hotel Kota Malang : Universitas Brawijaya
- Bangun.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Erlangga.
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. 2018. *Human Resource Management*. Sixth Edition. New York : McGrawHill.
- 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.
- Busro.2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Prenamedia Group.
- Creswell, John W. 2017. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Fahmi. 2016. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai SPBU Pandanaran*. Semarang : Jurnal Manajemen.
- Federman. 2013. *Employee Engagement A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. San Francisco : Jossey Bass.
- Gallup. 2016. *Employee Engagement, Employee Performance, And TeamWork*. Jakarta : Emerald Group.

- Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez-Mejia, Luis R and David B. Balkin and Robert L. Cardy. 2012. *Managing Human Resources*. New Jersey: Pearson Education inc Publishing as Prentice Hall.
- Handoko, Hani.T. 2012. *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta : PT. Alex Media Komputido Kelompok Gramedia.
- 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.
- Hirschfeld. 2013. *Employee Career, Employee Attitude*. Jakarta : Emerald Group.
- Khan I., Rahman Z., and Fatma M. 2016. The concept of Online Corporate Brand Experience: an Empirical Assessment. *Journal Marketing Intelligence & Planning*. Vol 34 (5).
- 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.
- Marciano, Paul L. 2014. *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECT*. Mexico : McGraw Hill.
- Marwansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta,CV.
- Mastuti. 2015. *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Graha Sriwijaya Palembang"*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi : Universitas Palembang.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2012. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- 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.
- Nuraini Firmandari. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol 9 (1) :H:25-34.
- Nurul Kusuma Dewi. 2015. Kecerdasan Adversitas dan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan PT. Gandum Mas Kencana Kota Tangerang. *Jurnal Empati*. Vol 4 (1).
- Pratama. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Kuta Bali. *Journal Research of Management (JARMA)*. Vol 2 (2).
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Filosofi Baru Tentang Manajemen Mutu Terpadu Abod 21*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prasatya. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Indonesia ( Ngurah Rai International Airport). Skripsi. Fakultas Ekonomika, Bisnis dan Humaniora: Universitas Dhyana Pura Badung.
- 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*.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Simamora. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

- Sunyoto,D. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Syaiful,dkk .2017.Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol 18 (1):H:9-15.
- Usman, Husaini dan Setiady, Purnomo. 2016. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Weber. 1988. A.A.G. Peters dan Koesriani Siswosoebroto. Perkembangan Hukum Modern dan Rasional. Jakarta : Sosiologi Hukum Max Weber dalam Hukum dan Perkembangan Sosial, Buku Teks Sosiologi Hukum, Buku I, Pustaka Sinar Harapan.

Lampiran 1 : Angket Penelitian

### **ANGKET PENELITIAN**

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, KOMPENSASI FINANSIAL,  
DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
AQ-VA HOTEL & VILLAS LEGIAN - BALI**

---

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi), sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana (S1), maka dengan ini saya :

Nama : Kadek Dewi Puspitasari  
NIM : 18110111100  
Fakultas : Ekonomika, Bisnis, dan Humaniora  
Universitas : Dhyana Pura

Bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai topik yang diangkat dalam penelitian adalah "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kompensasi Finansial, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di AQ-VA Hotel & Villas Legian - Bali"

Untuk itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi Angket ini sesuai dengan petunjuk pengisian, dengan lengkap dan jujur. Adapun tujuan dari penelitian ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah dan segala identitas yang anda berikan akan menjaga kerahasiaannya.

Atas kerjasamanya dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,



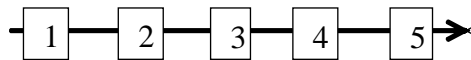
Kadek Dewi Puspitasari



**1. Identitas Anda**

- Jenis Kelamin :  Laki – Laki                       Perempuan
- Pendidikan :
- Masa Kerja :
- Departemen :

**2. Tentang Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di AQ~VA Hotel & VILLAS Legian Bali.**



Berilah tanda silang pada kotak penilaian anda yang sudah disediakan

- 1 – Sangat Tidak Setuju
- 2 – Tidak Setuju
- 3 – Netral
- 4 – setuju
- 5 – Sangat Setuju

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	Penilaian Anda				
		STS	TS	N	S	SS
1	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan kualitas kerja yang telah ditetapkan.					
2	Hasil kerja saya sudah sesuai dengan kuantitas kerja yang sudah ditetapkan.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.					
5	Saya memiliki kemandirian dan komitmen kerja terhadap pekerjaan					

No	Pernyataan Keterlibatan Karyawan	Penilaian Anda				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki ketangguhan/ <i>vigor</i> mental dan bersemangat ketika bekerja.					
2	Saya merasa bangga, antusias, dan terinspirasi/ <i>dedication</i> terhadap pekerjaannya.					
3	Saya fokus dan memiliki konsentrasi/ <i>absorption</i> yang baik terhadap pekerjaan.					

No	Pernyataan Kompensasi Finansial	Penilaian Anda				
		STS	TS	N	S	SS
1	Upah atau gaji saya sesuai dengan jabatan saya.					
2	Pemberian insentif motivasi saya.					
3	Pemberian tunjangan sangat membantu kebutuhan saya.					

No	Pernyataan Lingkungan Kerja Fisik	Penilaian Anda				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pencahayaan di ruang kerja saya baik					
2	Sirkulasi udara di ruang kerja saya cukup dan dapat menyehatkan badan.					
3	Lingkungan kerja saya yang jauh dari kebisingan.					
4	Penataan lingkungan kerja yang baik.					
5	Kelembaban udara di lingkungan kerja saya baik.					
6	Fasilitas di lingkungan kerja saya lengkap.					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Hasil Penelitian

Resp	Keterlibatan Karyawan			
	X1.1	X1.2	X1.3	Total X1
1	5	5	4	14
2	4	5	4	13
3	4	4	4	12
4	3	4	4	11
5	4	4	3	11
6	4	5	5	14
7	3	3	3	9
8	5	5	4	14
9	5	4	3	12
10	4	3	4	11
11	4	3	3	10
12	4	4	4	12
13	5	4	5	14
14	4	3	4	11
15	5	5	5	15
16	4	3	4	11
17	4	4	4	12
18	4	3	4	11
19	5	5	5	15
20	5	5	5	15
21	4	4	4	12
22	4	4	3	11
23	4	4	5	13
24	5	5	5	15
25	5	5	5	15
26	4	4	4	12
27	4	4	4	12
28	5	5	5	15
29	5	5	5	15
30	4	4	5	13
31	4	3	4	11
Total	133	128	130	391
Rata - rata	4,29	4,13	4,19	4,20

Resp	Kompensasi Finansial			
	X2.1	X2.2	X2.3	Total X2
1	4	5	4	13
2	3	5	3	11
3	2	4	4	10
4	2	4	5	11
5	1	1	1	3
6	4	4	5	13
7	4	5	4	13
8	3	3	2	8
9	2	5	5	12
10	2	2	2	6
11	4	5	3	12
12	3	2	3	8
13	2	2	3	7
14	2	3	3	8
15	3	4	4	11
16	3	4	3	10
17	2	5	5	12
18	2	3	3	8
19	5	5	5	15
20	2	5	5	12
21	2	3	2	7
22	2	4	4	10
23	2	5	5	12
24	2	4	3	9
25	2	3	3	8
26	2	3	3	8
27	2	3	3	8
28	2	2	2	6
29	2	5	5	12
30	2	4	4	10
31	2	3	3	8
Total	77	115	109	301
Rata -rata	2,48	3,71	3,52	3,23

Resp	Lingkungan Kerja Fisik						Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	5	3	4	4	4	4	24
2	5	4	5	4	5	5	28
3	3	3	2	3	3	3	17
4	3	4	2	3	4	4	20
5	1	1	1	1	1	1	6
6	4	3	4	4	5	4	24
7	3	3	3	4	3	3	19
8	2	2	3	3	3	2	15
9	4	4	3	5	4	3	23
10	4	3	2	3	3	4	19
11	3	3	3	4	3	4	20
12	3	2	2	3	3	3	16
13	2	1	2	2	1	2	10
14	4	3	2	3	3	4	19
15	3	3	1	3	3	3	16
16	3	3	4	4	3	4	21
17	3	3	2	3	3	3	17
18	4	4	2	3	4	4	21
19	5	4	2	5	5	5	26
20	5	4	2	5	5	5	26
21	4	4	2	4	4	3	21
22	3	3	2	3	3	3	17
23	3	3	2	3	4	3	18
24	4	4	2	5	4	4	23
25	4	4	2	4	4	4	22
26	4	4	2	4	4	4	22
27	3	3	2	4	3	4	19
28	2	2	2	2	2	2	12
29	5	4	2	5	5	5	26
30	4	3	2	3	4	4	20
31	3	3	3	3	3	3	18
Total	108	97	74	109	108	109	605
Rata – rata	3,48	3,13	2,39	3,52	3,48	3,52	3,25

Resp	Kinerja Karyawan					Total Y
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	4	5	24
3	5	4	3	4	5	21
4	4	4	5	5	4	22
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	5	4	5	23
7	3	4	3	4	4	18
8	4	4	4	4	5	21
9	3	4	5	4	5	21
10	4	3	3	2	3	15
11	4	3	4	3	4	18
12	4	4	5	5	5	23
13	5	4	5	5	4	23
14	3	3	4	3	3	16
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	3	4	3	18
17	5	5	4	4	4	22
18	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	3	3	4	18
23	4	4	5	5	4	22
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	4	20
Total	132	129	132	129	133	655
Rata – rata	4,26	4,16	4,26	4,16	4,29	4,23

Lampiran 3 : Karakteristik Responden

Frequency Tabel

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Departement</b>
Laki – Laki	Diploma	> 5 Tahun	Engineering
Laki – Laki	SMA/K	< 1 Tahun	Security
Laki – Laki	SMA/K	1-5 Tahun	Housekeeping
Laki – Laki	Diploma	1-5 Tahun	Accounting
Perempuan	Sarjana	1-5 Tahun	Front Office
Laki – Laki	SMA/K	1-5 Tahun	Gardener
Perempuan	Diploma	1-5 Tahun	Accounting
Perempuan	Sarjana	1-5 Tahun	SPA
Laki – Laki	Diploma	1-5 Tahun	Food & Beverage Service
Perempuan	SMA/K	1-5 Tahun	Front Office
Perempuan	Diploma	1-5 Tahun	Food & Beverage Service
Perempuan	Sarjana	1-5 Tahun	Human Resource
Laki – Laki	SMA/K	> 5 Tahun	Security
Perempuan	Diploma	1-5 Tahun	Accounting
Perempuan	Sarjana	< 1 Tahun	Accounting
Laki – Laki	Sarjana	1-5 Tahun	General and Administrator
Perempuan	Diploma	1-5 Tahun	Sales & Marketing
Laki – Laki	Sarjana	1-5 Tahun	Front Office
Laki – Laki	SMA/K	> 5 Tahun	Food & Beverage Service
Laki – Laki	SMA/K	> 5 Tahun	Food & Beverage Service
Laki – Laki	Sarjana	1-5 Tahun	Front Office
Laki – Laki	SMA/K	1-5 Tahun	Housekeeping
Laki – Laki	Diploma	< 1 Tahun	Housekeeping
Laki – Laki	Diploma	> 5 Tahun	Engineering
Laki – Laki	Diploma	1-5 Tahun	Food Production
Laki – Laki	Diploma	> 5 Tahun	Food Production
Laki – Laki	Diploma	> 5 Tahun	Food Production
Laki – Laki	Sarjana	1-5 Tahun	Housekeeping
Perempuan	Diploma	1-5 Tahun	SPA
Laki – Laki	Sarjana	> 5 Tahun	Information Technology
Perempuan	Diploma	> 5 Tahun	Food Production

### Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	20	64.5	64.5	64.5
	Perempuan	11	35.5	35.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	14	45.2	45.2	45.2
	Sarjana	9	29.0	29.0	74.2
	SMA/K	8	25.8	25.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	3	9.7	9.7	9.7
	> 5 Tahun	9	29.0	29.0	38.7
	1-5 Tahun	19	61.3	61.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

### Department

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Accounting	4	12.9	12.9	12.9
	Engineering	2	6.5	6.5	19.4
	Food & Beverage Service	4	12.9	12.9	32.3
	Food Production	4	12.9	12.9	45.2
	Front Office	4	12.9	12.9	58.1
	Gardener	1	3.2	3.2	61.3
	General and Administrator	1	3.2	3.2	64.5
	Housekeeping	4	12.9	12.9	77.4



	Human Resource	1	3.2	3.2	80.6
	Information Technology	1	3.2	3.2	83.9
	Sales & Marketing	1	3.2	3.2	87.1
	Security	2	6.5	6.5	93.5
	SPA	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

#### Lampiran 4 : Uji Validitas & Reliabilitas

##### X1

<b>Correlations</b>					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1_Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.656**	.504**	.827**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000
	N	31	31	31	31
X1.2	Pearson Correlation	.656**	1	.573**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	31	31	31	31
X1.3	Pearson Correlation	.504**	.573**	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001		.000
	N	31	31	31	31
X1_Total	Pearson Correlation	.827**	.889**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.799	.804	3

X2

Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2_Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.464**	.276	.659**
	Sig. (2-tailed)		.009	.133	.000
	N	31	31	31	31
X2.2	Pearson Correlation	.464**	1	.785**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.009		.000	.000
	N	31	31	31	31
X2.3	Pearson Correlation	.276	.785**	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	.133	.000		.000
	N	31	31	31	31
X2_Total	Pearson Correlation	.659**	.931**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.767	.756	3

X3

Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3_Total
X3.1	Pearson Correlation	1	.794**	.311	.775**	.870**	.879**	.929**
	Sig. (2-tailed)		.000	.089	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X3.2	Pearson Correlation	.794**	1	.154	.776**	.845**	.776**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000		.408	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X3.3	Pearson Correlation	.311	.154	1	.346	.338	.307	.482**
	Sig. (2-tailed)	.089	.408		.057	.063	.093	.006
	N	31	31	31	31	31	31	31
X3.4	Pearson Correlation	.775**	.776**	.346	1	.784**	.748**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.057		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X3.5	Pearson Correlation	.870**	.845**	.338	.784**	1	.817**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.063	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X3.6	Pearson Correlation	.879**	.776**	.307	.748**	.817**	1	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.093	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31
X3_Total	Pearson Correlation	.929**	.867**	.482**	.885**	.933**	.907**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.915	.912	6

Y

Correlations							
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1_Total
Y1.1	Pearson Correlation	1	.699**	.430*	.483**	.549**	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.006	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Y1.2	Pearson Correlation	.699**	1	.526**	.716**	.672**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Y1.3	Pearson Correlation	.430*	.526**	1	.729**	.618**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.016	.002		.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Y1.4	Pearson Correlation	.483**	.716**	.729**	1	.604**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000		.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31
Y1.5	Pearson Correlation	.549**	.672**	.618**	.604**	1	.829**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31
Y1_Total	Pearson Correlation	.751**	.863**	.817**	.866**	.829**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.881	.883	5

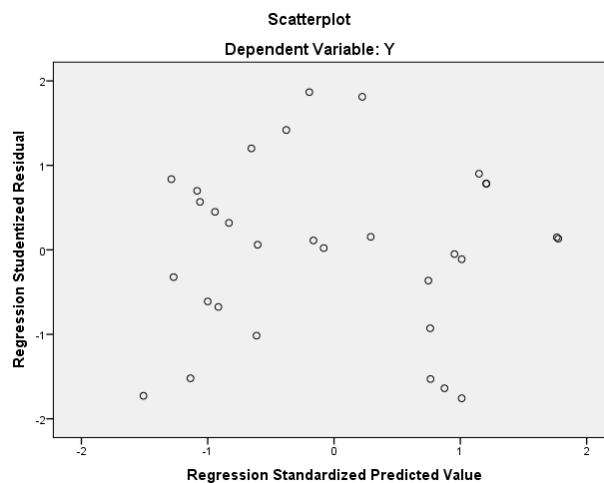
Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

### Uji Multikolinearitas

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

a. Dependent Variable: Y

### Uji Heteroskedastisitas



## Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81850774
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.092
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

## Lampiran 6 : Regresi Linier Berganda

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Fisik ,Kompensasi Finansial, Keterlibatan Karyawan <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 <sup>a</sup>	.702	.723	1.917

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik , Kompensasi Finansial , Keterlibatan Karyawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.275	3	42.092	11.455	.000 <sup>b</sup>
	Residual	99.209	27	3.674		
	Total	225.484	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik , Kompensasi Finansial, Keterlibatan Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.900	.902		3.213	.003
	Keterlibatan Karyawan	.445	.086	.861	5.158	.000
	Kompensasi Finansial	.158	.035	.321	4.481	.000
	Lingkungan Kerja Fisik	.808	.086	1.565	9.370	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Lampiran 7 : Distribusi Tabel T

Pr df	<u>0.25</u> <u>0.50</u>	<u>0.10</u> <u>0.20</u>	<u>0.05</u> <u>0.10</u>	<u>0.025</u> <u>0.050</u>	<u>0.01</u> <u>0.02</u>	<u>0.005</u> <u>0.010</u>	<u>0.001</u> <u>0.002</u>
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	<u>0.68067</u>	<u>1.30308</u>	<u>1.68385</u>	<u>2.02108</u>	<u>2.42326</u>	<u>2.70446</u>	3.30688



Lampiran 8 : Tabel Distribusi Uji F

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89