

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI SALAH SATU HOTEL DI BANDUNG

Riffka Fauzany¹, Hani Hatimatunnisani², Haifa Nurfadilah³, Samsul Hadi⁴

^{1,2,3}Prodi Keuangan dan Perbankan, Politeknik Pajajaran ICB Bandung

⁴Prodi Perhotelan, Politeknik Pajajaran ICB Bandung

riffka.fauzany@poljan.ac.id¹, hani.hatimatunnisani@poljan.ac.id²,

haifanurfadilah15@gmail.com³, haifanurfadilah15@gmail.com⁴

Abstract

There are several factors that can affect employee work productivity, including compensation and work environment. This study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee work productivity at a Hotel in Bandung. This study used a quantitative method with a sample of 61 employees. The results showed that compensation and work environment had a positive and significant effect on work productivity by 82.5% while the remaining 17,5% was explained by other factors. The existence of good compensation and a supportive work environment can increase employee productivity at work.

Keyword : *Compensation, Work Environment, Work Productivity*

Abstrak

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ada beberapa faktor diantaranya yakni kompensasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di salah satu Hotel di kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 61 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 82,5% sedangkan sisanya 17,5% dijelaskan oleh faktor lain. Adanya kompensasi yang baik serta lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Keywords : *Kompensasi, Lingkungan kerja, Produktivitas Kerja.*

PENDAHULUAN

Industri Pariwisata di Indonesia merupakan salah satu sektor ekonomi penting karena memiliki potensi destinasi wisata yang menarik dengan kekayaan sumber daya alam dan budayanya. Dan industri perhotelan dapat menunjang penyelenggaraan wisata sebagai sarana akomodasi umum bagi para wisatawan yang berkunjung ke salah satu obyek wisata di sekitarnya. Industri perhotelan yang bergerak dibidang jasa dan pelayanan tentunya harus dapat memberikan pelayanan yang prima guna mewujudkan

kepuasan pelanggan yang pada akhirnya dapat menunjang keberlangsungan hotel tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik merupakan salah satu faktor fundamental dalam mempertahankan eksistensi perhotelan ditengah persaingan yang semakin ketat. Karena itulah Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam aktivitas organisasi atau perusahaan.

Kinerja suatu organisasi atau perusahaan akan tercermin dari kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ada beberapa faktor yaitu salah satunya kompensasi dan lingkungan kerja. Kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman antar karyawan serta fasilitas kerja yang menunjang dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Yamoah (2013), Kompensasi merupakan balas jasa perusahaan terhadap karyawan agar kinerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi. Dan dalam penelitiannya menemukan bahwa adanya kompensasi karyawan yang baik akan membuat kesejahteraan karyawan juga baik. Dengan pemeliharaan kesejahteraan, karyawan akan mendapatkan peluang kinerja maksimal. Ghafoor & Tafique (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana orang – orang bekerja bersama untuk meraih tujuan organisasi, yang berarti sistem, proses, struktur dan peralatan dan semua yang berkaitan dengan karyawan dan menyebabkan hal positif dan negatif pada kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di salah satu Hotel di kota Bandung.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan maupun pimpinan perusahaan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan juga keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar

kehidupan. Menurut Hasibuan (2017 : 119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Nawawi (2011:316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

B. Lingkungan Kerja.

Menurut Javed, *et al* (2014), Lingkungan kerja adalah lokasi kerja, dimana karyawan melakukan pekerjaan dan aktivitas sehari-hari, seperti kantor

atau di suatu bangunan. Secara umum faktor lainnya seperti tingkat kebisingan, kelembaban udara, *refreshment* dan insentif seperti penitipan anak, juga menjadi bagian dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan negatif dalam tingkat kepuasan karyawan tergantung dari lingkungan kerja.. Lingkungan fisik mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi, melakukan pekerjaan, dan memimpin dalam organisasi.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua menurut Sedermayanti (dalam Rut Manggiasih, 2014:23), yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara, serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

C. Produktifitas Kinerja

Istilah produktivitas mempunyai arti yang berbeda-beda untuk setiap orang yang berbeda, dan penggunaannya disesuaikan dengan kebutuhan pemakainya. Produktivitas secara umum diartikan

sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu pembandingan antara hasil keluaran dan masukan (Sutrisno, 2019). Sedangkan menurut pendapat Ardana (2012) menyebutkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila (hubungan kerja yang sangat manusiawi), teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Menurut Pandji Anoraga (2005), ada 10 faktor yang sangat diinginkan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik,
2. Upah yang baik,
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
4. Etos kerja dan lingkungan yang baik,
5. Sarana kerja yang baik,
6. Promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan,
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
9. Kesetiaan pimpinan pada diri karyawan,
10. Disiplin kerja yang keras.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yakni kompensasi (X1) dan

lingkungan kerja (X2). Kompensasi diukur melalui indikator kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sedangkan Lingkungan kerja diukur melalui indikator lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikososial dan kesejahteraan lingkungan kerja.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y) yang diukur melalui indikator *ability* dan *attitude*.

Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di salah satu Hotel di Bandung. Dan sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 61 orang yakni karyawan yang dijadikan responden dan bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Sehingga Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling*. Karakteristik dari responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	41	67%
2	Perempuan	20	33%
Total		61	100%

Sumber: Data Diolah Penulis (2023)

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21 – 30 th	18	30%
31 – 40 th	23	38%
41 – 50 th	15	24%
51 – 60 th	5	8%
TOTAL	61	100%

Sumber : Data Diolah Penulis (2023)

Tabel 3. Karakteristik Responden

Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 th	6	10%
1 – 5 th	17	28%
6 – 10 th	25	41%
> 10 th	13	21%
Jumlah	61	100%

Sumber : Data Diolah Penulis (2023)

Tabel 4. Karakteristik Responden

Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	8	13%
D3	26	43%
S-1	20	33%
S-2	7	11%
TOTAL	61	100%

Sumber : Data Diolah Penulis (2023)

Teknik Pengumpulan Data

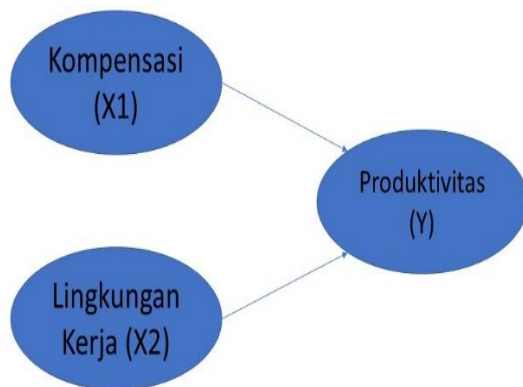
Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui (1) Teknik kepustakaan (*library research*), yakni dengan membaca berbagai buku literatur yang berhubungan dengan variabel penelitian, (2) Teknik lapangan (*field research*), yakni dengan menyebar kuesioner.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner/angket tertutup, dimana responden hanya memilih jawaban yang tersedia. Skala pengukuran yang digunakan dalam instrumen ini adalah skala likert. Rosady (2003) mengatakan skala likert merupakan skala pengukuran yang pertama kali dikembangkan oleh Rensis Likert, dan sering disebut sebagai *methode of summated ratings*, yang berarti nilai peringkat setiap jawaban atau tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala likert

secara umum menggunakan peringkat lima angka penilaian yaitu:

- 1) Sangat tidak setuju, skor 1
- 2) Tidak setuju, skor 2
- 3) Cukup setuju/netral, skor 3
- 4) Setuju, skor 4
- 5) Sangat setuju, skor 5

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penyebaran kuesioner terhadap 61 responden dimana variabel kompensasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) masing-masing menggunakan 17 item pertanyaan sebagai indikator, sedangkan variabel produktivitas (Y) menggunakan 13 item pertanyaan sebagai indikator, menghasilkan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut :

Uji Validitas

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Item Pertanyaan	Nilai r hitung	p value	Keterangan
1	0,789	0,000	valid
2	0,383	0,002	valid
3	0,739	0,000	valid
4	0,780	0,000	valid
5	0,514	0,000	valid
6	0,336	0,008	valid
7	0,383	0,002	valid
8	0,698	0,000	valid
9	0,383	0,002	Valid
10	0,826	0,000	Valid
11	0,687	0,000	Valid
12	0,628	0,000	Valid
13	0,568	0,000	Valid
14	0,324	0,011	Valid
15	0,631	0,000	Valid
16	0,540	0,000	Valid
17	0,843	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS Diolah Penulis (2023)

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item Pertanyaan	Nilai r hitung	p value	Keterangan
1	0,571	0,000	Valid
2	0,613	0,000	Valid
3	0,434	0,000	Valid
4	0,382	0,002	Valid
5	0,687	0,000	Valid
6	0,498	0,000	Valid
7	0,574	0,000	Valid
8	0,486	0,000	Valid
9	0,543	0,000	Valid
10	0,593	0,000	Valid
11	0,607	0,000	Valid
12	0,671	0,000	Valid
13	0,579	0,000	Valid
14	0,435	0,000	Valid
15	0,606	0,000	Valid
16	0,548	0,000	Valid
17	0,600	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS Diolah Penulis (2023)

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item Pertanyaan	Nilai r hitung	p value	Keterangan
1	0,762	0,000	Valid
2	0,734	0,000	Valid
3	0,730	0,000	Valid
4	0,806	0,002	Valid
5	0,747	0,000	Valid
6	0,766	0,000	Valid
7	0,702	0,000	Valid
8	0,554	0,000	Valid
9	0,749	0,000	Valid
10	0,747	0,000	Valid
11	0,760	0,000	Valid
12	0,733	0,000	Valid
13	0,646	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan sebagai indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai r hitung lebih dari 0,3 dengan p value kurang dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memenuhi asumsi validitas dan layak digunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,891	17	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,842	17	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,919	13	Reliabel

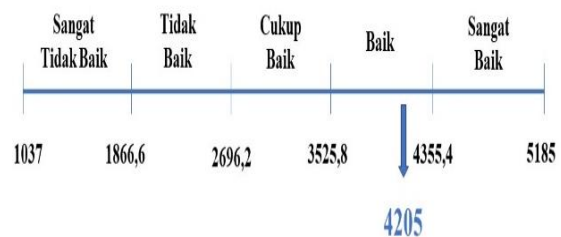
Sumber : Output SPSS Diolah Penulis (2023)

Hasil pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel lebih dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan sebagai indikator untuk masing-masing variabel penelitian telah memenuhi asumsi reliabilitas.

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi

Kompensasi yang diukur dalam penelitian ini adalah kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung. Berdasarkan tanggapan responden, kompensasi langsung mendapatkan skor rata-rata lebih tinggi dari kompensasi tak langsung. Kompensasi langsung yang memperoleh rata-rata skor tertinggi berkaitan dengan pemberian insentif uang lembur dari perusahaan bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan. Sedangkan kompensasi tak langsung yang memperoleh skor tertinggi berkaitan dengan biaya jaminan kesehatan yang sebagian dipotongkan dari gaji karyawan telah sesuai dengan fasilitas dan layanan kesehatan yang diterima oleh karyawan..

Secara keseluruhan tanggapan responden mengenai kompensasi yang telah diberikan perusahaan berada pada kategori “Baik”.



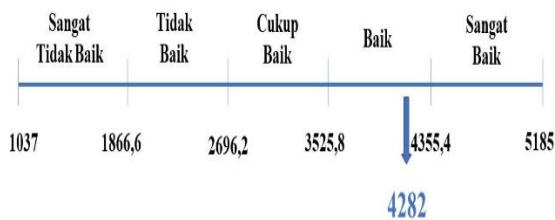
Gambar 2. Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang diukur dalam penelitian ini adalah mengenai lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikososial dan kesejahteraan lingkungan kerja. Berdasarkan tanggapan responden kesejahteraan lingkungan kerja memperoleh skor rata-rata tertinggi terutama yang berkaitan dengan penentuan batas maksimum kerja dan usia pensiun bagi para karyawan yang ditetapkan perusahaan. Lingkungan fisik yang memperoleh skor rata-rata tertinggi yakni mengenai tempat kerja memiliki ruang

gerak yang cukup sehingga karyawan leluasa dalam bekerja. Sedangkan lingkungan psikososial yang memperoleh skor rata-rata tertinggi berkaitan dengan adanya semangat kerja yang diberikan kepada sesama karyawan.

Secara keseluruhan tanggapan responden mengenai lingkungan kerja perusahaan berada pada kategori “Baik”.

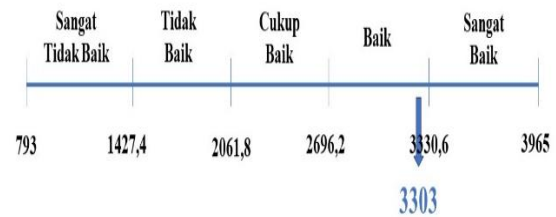


Gambar 3. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas

Produktivitas yang diukur dalam penelitian ini adalah *ability* dan *attitude*. Berdasarkan tanggapan responden produktivitas karyawan baik dari segi kemampuan maupun sikap memberikan rata-rata skor yang sama. Kemampuan yang memperoleh skor rata-rata tertinggi berkaitan dengan perusahaan memfasilitasi karyawannya yang ingin belajar dan mengadakan pelatihan dengan harapan karyawan memperoleh kemampuan yang memadai dalam menunjang pekerjaannya. Sedangkan indikator sikap yang memperoleh rata-rata tertinggi berkaitan dengan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Secara keseluruhan tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan di salah satu Hotel di Bandung ini berada pada kategori “Baik”.



Gambar 4. Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja

Analisis Regresi

Tabel 9. Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-13,283	5,031		-2,640	,011
Kompensasi (X1)	,609	,080	,670	7,561	,000
Lingkungan Kerja (X2)	,363	,114	,282	3,182	,002

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Output SPSS Diolah Penulis (2023)

Model yang terbentuk berdasarkan hasil regresi di atas adalah :

$$Y = -13,283 + 0,609 X1 + 0,363 X2$$

Model tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada karyawan di salah satu Hotel di kota Bandung.

- 1) $b_1 = 0,609$, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 poin dapat meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,609 poin.
- 2) $b_2 = 0,363$, menunjukkan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 poin dapat meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,363.

Analisis Korelasi

Tabel 10. Analisis Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.819	2.708

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber : Output SPSS Diolah Penulis (2023)

Nilai $R=0,908$ menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat erat dengan produktivitas. Dan $R^2=0,825$ menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan produktivitas sebesar 82,5% sedangkan 17,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Uji Simultan

H0 : kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja

H1 : kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Tabel 11. Uji Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2002.339	2	1001.170	136.523	.000 ^b
	Residual	425.333	58	7.333		
	Total	2427.672	60			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

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

Sumber : Output SPSS Diolah Penulis (2023)

Hasil uji Anova diperoleh nilai $F=136,523$ dengan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05) maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja

pada karyawan di salah satu Hotel di kota Bandung.

Uji Parsial

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas (kompensasi dan lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (produktivitas).

Pada tabel 9 diperoleh nilai t hitung untuk variabel X1 (kompensasi) adalah 7,516 dengan signifikansi 0,000. Dan t hitung untuk variabel X2 (lingkungan kerja) adalah 3,182 dengan signifikansi 0,002. Masing-masing signifikansi bernilai kurang dari 0,05 maka menunjukkan bahwa secara parsial baik kompensasi maupun lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Uji Asumsi Normalitas

H0 : Residual berdistribusi normal

H1 : Residual tidak berdistribusi normal

Tabel 12. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66249482
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.041
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS Diolah Penulis (2023)

Hasil uji normalitas memberikan hasil signifikansi 0,200 bernilai lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya residu dari model regresi yang terbentuk berdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Multikolinieritas

Tabel 13. Uji Multikolinieritas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0,385	2,600
Lingkungan Kerja (X2)	0,385	2,600

Sumber : Output SPSS Diolah Penulis (2023)

Nilai *Tolerance* untuk variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 0,385 (lebih dari 0,1) dan nilai VIF sebesar 2,600 (lebih dari 10) menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara masing-masing variabel bebas yang diteliti. Artinya asumsi multikolinieritas terpenuhi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengujian baik secara parsial maupun simultan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di salah satu Hotel di kota Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kompensasi yang baik dan lingkungan kerja mendukung dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

REFERENSI

Ardana, Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Anoraga, Panji, 2005, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta

Awan, Abdul Ghafoor, and M. Tafique Tahir. "*Impact of working environment on*

employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan." *European Journal of Business and Management* 7.1 (2015): 329-345

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). *Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions*. *Journal of Learning & Development*, 4(2), 120-140.

Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press, Yogyakarta.

Ruslan, Rosady. 2003. *Metode Penelitian Public Relationship dan Komunikasi*. Jakarta:PT RajaGrafindo Persada.

Sedamayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawaiio Negri Sipil (cetakan kalimat)*' Bandung: PT. Aditama,2011.

Sutrisno, Edy, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Yamoah, Emmanuel Erastus, 2013. *Reward Systems And Teacher's Performance:Evidence From Ghana*. *Canadion Social Science*

Riffka Fauzany¹, Hani Hatimatunnisani², Haifa Nurfadilah³, Samsul Hadi⁴

