

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORKING ENVIRONMENT, COMPENSATION, AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT GRAND ELITE HOTEL PEKANBARU**

**Mukhsin<sup>1</sup>, Yunia Sari<sup>2</sup>, Suyono<sup>3</sup>, Santa Serena Muliangga<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3&4</sup>Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: [mukhsin057@gmail.com](mailto:mukhsin057@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Employee performance problems always attract interest to be studied, because employee performance is the spearhead for measuring the achievement of company goals. The success in achieving the goals of a company is very much determined by the workforce factor who has adequate work performance, especially in the current intense business competition. Likewise in hotels engaged in accommodation services, where the contact between guests and hotel employees is relatively intensive, the employee performance of hotel employees is one of the key factors determining the success of the hotel. The purpose of this study was to examine the influence of the Work Environment, Compensation, and Emotional Intelligence on Employee Performance at Hotel Grand Elite Pekanbaru. The respondents of this research were 103 hotel employees. As exogenous variables are Work Environment, Compensation, and Emotional Intelligence. While the endogenous variable is Employee Performance. The analytical tool used in this research is multiple linear regression using SPSS. Hypothesis test results show that the work environment and compensation have a significant effect on employee performance while emotional intelligence has no significant effect on employee performance. The results of this study can be used as a decision-making policy for the company for employees at the Grand Elite Hotel Pekanbaru, to further optimize their work environment, compensation, and emotional intelligence.*

**Keywords :** Work Environment; Compensation; Emotional Intelligence; Employee Performance

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GRAND ELITE PEKANBARU**

**ABSTRAK**

Permasalahan kinerja karyawan selalu menarik minat untuk dikaji, karena kinerja karyawan merupakan ujung tombak untuk mengukur pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh faktor tenaga kerja yang mempunyai prestasi kerja yang memadai, apalagi dalam persaingan bisnis yang ketat seperti saat ini. Demikian juga halnya pada hotel yang bergerak di bidang jasa akomodasi, dimana kontak antara tamu dan karyawan hotel relatif intensif, kinerja karyawan pada karyawan hotel menjadi salah satu faktor kunci penentu keberhasilan hotel. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Elite Pekanbaru. Responden penelitian ini adalah karyawan hotel sebanyak 103 orang. Sebagai variabel eksogen adalah Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kecerdasan Emosional. Sedangkan variabel endogen yaitu Kinerja Karyawan. Alat analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sedangkan Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan suatu kebijakan pengambilan keputusan bagi perusahaan untuk karyawan pada Hotel Grand Elite Pekanbaru, untuk lebih mengoptimalkan lingkungan kerja, kompensasi, dan kecerdasan emosional yang dimiliki.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Kompensasi; Kecerdasan Emosional; Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah instansi atau perusahaan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Dengan demikian kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau perusahaan. Dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang.

Salah satu industri yang sedang berkembang pesat adalah industri perhotelan, karena pada dasarnya hotel sudah menjadi kebutuhan bagi setiap kalangan baik swasta maupun pemerintah. Industri perhotelan merupakan salah satu bentuk perdagangan jasa yang menyediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan hotel lainnya. Operasional hotel tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia pada sebuah hotel harus mempunyai satu tujuan sama yaitu berkeinginan hotel mengalami peningkatan pendapatan dari tahun ke tahun. Untuk itu kinerja yang baik serta meningkatkan hasil kerja merupakan hal terpenting dalam mewujudkan kemajuan dalam perusahaan.

Perkembangan hotel di Indonesia cukup besar, perkembangan ini didasari perkembangan pariwisata di Indonesia dan juga perkembangan bisnis di kota-kota besar di Indonesia. Hotel merupakan industri yang tidak bisa dijauhkan dengan pariwisata, hotel merupakan industri yang bergerak dibidang jasa akomodasi atau penginapan.

*Pandemic Covid-19*, virus yang baru-baru ini menggemparkan dunia, masuk juga di Indonesia setelah usaha penghadangan yang dilakukan pemerintah atas kejadian di beberapa negara sekitar. Virus *Covid-19* ini mempengaruhi tatanan perekonomian Indonesia. Banyak industri yang tidak berjalan sesuai dengan target awal, salah satunya industri perhotelan. Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia mencatat saat ini sudah ada 1.642 hotel di seluruh Indonesia yang terpaksa tutup karena wabah *Covid-19*, 7 di antaranya adalah hotel di Pekanbaru, yakni Prime Park Hotel, Hotel Royal Asnof, Amaris, Madina, Oase, Grand Suka, dan Winstar Hotel. Walau tidak tutup, masa pandemic ini juga berdampak besar bagi Hotel Grand Elite Pekanbaru yang menjadi sepi akan pengunjung.

Berdasarkan data jumlah pengunjung Hotel Grand Elite Pekanbaru dari tahun 2018 - 2020, menunjukkan bahwa pada tahun 2018 jumlah pengunjung Hotel Grand Elite yaitu 72.266 dan mengalami peningkatan pada tahun 2019 yaitu menjadi 79.575, kemudian mengalami penurunan secara drastis pada tahun 2020 menjadi 36.530 pengunjung. Penyebab terbesar menurunnya jumlah pengunjung di tahun 2020 adalah efek *pandemic covid*.

Dengan bersumberkan aplikasi reservasi layanan online yaitu aplikasi pegipegi, agoda, dan expedia, penulis menemukan rendahnya rating Hotel Grand Elite yang merupakan hotel bintang empat dibandingkan dengan hotel lain yang hanya hotel bintang tiga. Tidak hanya itu, penulis juga menemukan adanya beberapa komentar keluhan dari para tamu tentang pelayanan yang didapat pada Hotel Grand Elite Pekanbaru.

Pelayanan merupakan salah satu faktor terpenting bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Pelayanan yang baik menunjukkan adanya kinerja karyawan yang baik, begitupun sebaliknya, pelayanan yang buruk menunjukkan kinerja karyawan yang buruk pula. Walaupun jumlah pengunjung Hotel Grand Elite Pekanbaru meningkat, mengingat adanya komentar keluhan dari para pengunjung, menunjukkan bahwa ada yang salah dengan kinerja karyawan pada Hotel Grand Elite Pekanbaru. Maka dari itu, perlu dilakukan penelitian terkait kinerja karyawan pada Hotel Grand Elite Pekanbaru, karena apabila tidak juga diselesaikan akan menyebabkan penurunan jumlah pengunjung yang semakin parah dan Hotel Grand Elite akan kesulitan bersaing dengan hotel lain, hal tersebut dapat terjadi karena adanya beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti, lingkungan kerja, kompensasi, dan kecerdasan emosional diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada hotel ini.

Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2012) Lingkungan kerja yang dimaksud mencakup uraian pekerjaan yang jelas, tujuan bisnis yang menantang, pola kontak bisnis yang efektif, dan iklim kerja serta fasilitas bisnis yang relatif tepat. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Nugroho et al, 2015) yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit Surabaya. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Rianto Manurung, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Emerald Garden Medan.

Menurut (Suparyadi, 2015) kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Yerrynaldo, 2020) yang menyatakan bahwa

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. JE meridien hotel sorong. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Edi Winata, 2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel inna dharma deli medan.

Menurut (Hasibuan, 2012) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Maryana Kuswandi et al, 2012) yang mengatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama kabupaten karawang. Penelitian lain yang dilakukan (Triana Fitriastuti, 2013) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan (Syahleni dan Desy, 2018) mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Elite Pekanbaru.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2012) Lingkungan kerja yang dimaksud mencakup uraian pekerjaan yang jelas, tujuan bisnis yang menantang, pola kontak bisnis yang efektif, dan iklim kerja serta fasilitas bisnis yang relatif tepat. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan material dan nonfisik yang terkait dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Nugroho et al, 2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit Surabaya. Pada penelitian yang dilakukan (Memed et al, 2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh. Pada penelitian yang dilakukan (Rianto Manurung, 2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Emerald Garden Medan.

Dengan demikian, Hipotesis 1 adalah :

H1=Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Kompensasi**

Menurut (Suparyadi, 2015) kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Firwish dan Suhardi, 2020) bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT graha dwi perkasa. Pada penelitian yang dilakukan (Yerrynaldo, 2020) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. JE meridien hotel sorong. Pada penelitian yang dilakukan (Edi Winata, 2016) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Hotel inna dharma deli medan.

Dengan demikian, Hipotesis 2 adalah :

H2=Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Kecerdasan Emosional**

Menurut (Hasibuan, 2012) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai himpunan suatu fungsi jiwa yang melibatkan kemampuan memantau intensitas perasaan atau emosi, baik pada diri sendiri maupun pada orang lain. Individu memiliki kecerdasan emosional tinggi memiliki keyakinan tentang dirinya sendiri, penuh antusias, pandai memilah semuanya dan menggunakan informasi sehingga dapat membimbing pikiran dan tindakan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Maryana Kuswandi, 2012) bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama kabupaten karawang. Pada penelitian lain yang dilakukan (Triana Fitriastuti, 2013) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan (Achmad syahleni, 2018) bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

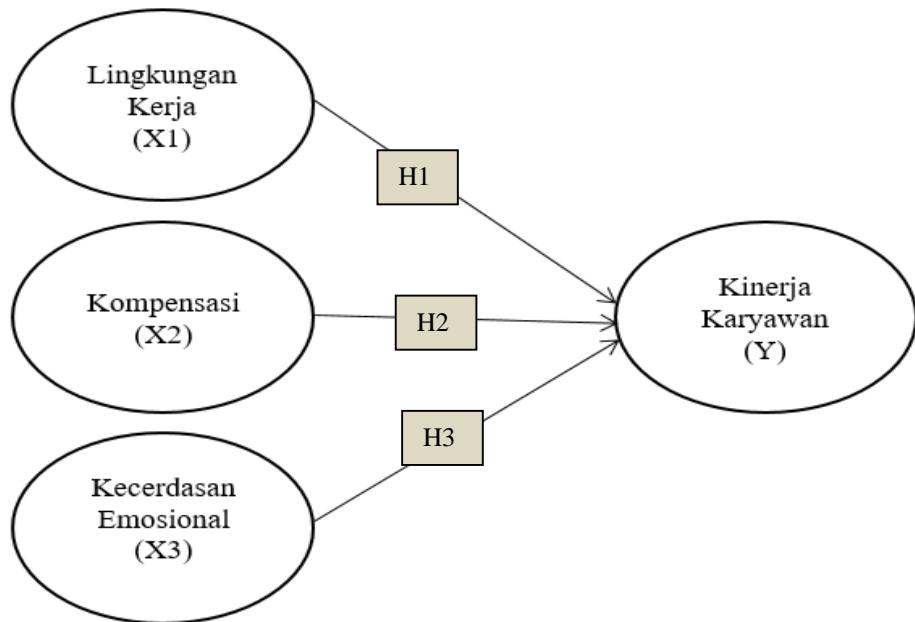
Dengan demikian, Hipotesis 3 adalah :

H3=Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Kinerja**

Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

## Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

## MODEL PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Elite yang berlokasi di Jalan Riau, Komplek Riau Business Center, Air Hitam, Kec. Payung Sekaki, Kota Pekanbaru, Riau. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus hingga Desember tahun 2020. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam sebuah penelitian ini. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu kelancaran penelitian. Populasi adalah sekelompok objek atau subjek secara umum yang dijadikan sebagai bahan penelitian. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru yang bergerak di bidang jasa akomodasi sebanyak 103 responden.

### Definisi Operasional Variabel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner atau angket penelitian tentang lingkungan kerja, kompensasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Elite Pekanbaru.

### Metode Analisis Data

Metode penelitian data yang digunakan adalah pengujian instrumen penelitian meliputi analisis karakteristik responden, analisis deskriptif. Uji kualitas data meliputi uji validitas, uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan SPSS. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Uji model meliputi uji simultan (uji F), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Uji hipotesis meliputi uji parsial (uji T).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Untuk mengetahui analisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kecerdasan emosional, maka responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap dimensi-dimensi kinerja karyawan. Pada responden akan dibagi berdasarkan beberapa karakteristik yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja. Penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Dapat diperoleh informasi bahwa jenis kelamin pada perusahaan ini didominasi oleh pekerja berjenis kelamin perempuan sebanyak 66%.

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru lebih dari setengah dari seluruh karyawan hotel memiliki rentang umur 25-35 tahun, sedangkan responden terendah ditempati rentang umur >45 tahun yang memiliki banyak pengalaman kerja.

Diketahui bahwa responden dengan jumlah tertinggi adalah karyawan dengan pendidikan terakhir diploma yaitu sebanyak (58%). Karyawan dengan pendidikan terakhir diploma lebih banyak dibanding yang lain.

Sedangkan karyawan pada kelompok masa kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 53 orang (52%), kemudian kelompok masa kerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 27 orang (26%) dan dikarenakan karyawan Hotel Grand Elite Pekanbaru usia masih kurang dari 45 tahun sehingga masa bekerja >10 tahun masih sedikit.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Demografi/Karakteristik	Kategori	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Usia	< 25 tahun	26	25%
	25-35 tahun	56	54%
	36-45 tahun	11	11%
	> 45 tahun	10	10%
<b>Total</b>		<b>103</b>	<b>100%</b>
Jenis Kelamin	Perempuan	68	66%
	Laki-laki	35	34%
	<b>Total</b>		<b>103</b>
Pendidikan	SMA	29	28%
	Diploma	60	58%
	Sarjana	14	14%
	<b>Total</b>		<b>103</b>
Lama Bekerja	< 5 tahun	53	52%
	5-10 tahun	27	26%
	> 10 tahun	23	22%
	<b>Total</b>		<b>103</b>

Sumber : Data Olahan 2021

### Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data-data yang ada dikumpulkan atau dikelompokkan kemudian data-data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif. Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Kecerdasan Emosional ( $X_3$ ), variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis statistik deskriptif ini disarikan dalam tabel 2.

**Tabel 2. Analisis Deskriptif**

Variabel	Rata-Rata	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ ),	3.89	Baik
Kompensasi ( $X_2$ )	3.84	Baik
Kecerdasan Emosional ( $X_3$ )	3.86	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	3.78	Baik

Sumber : Data Olahan 2021

### Uji Pendahuluan

#### Uji Validitas

Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), jika nilai validitas tiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,30 maka butir-butir pertanyaan dari instrumen dianggap valid.

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS terbukti bahwa setiap indikator dalam kuesioner dinilai valid dan hal ini memenuhi syarat uji instrumen untuk penelitian yang menggunakan kuesioner. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menunjukkan konsistensi hasil pengukuran bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Jika nilai suatu variabel memiliki  $Cronbach \geq 0,7$  maka variabel tersebut dikatakan reliabel.

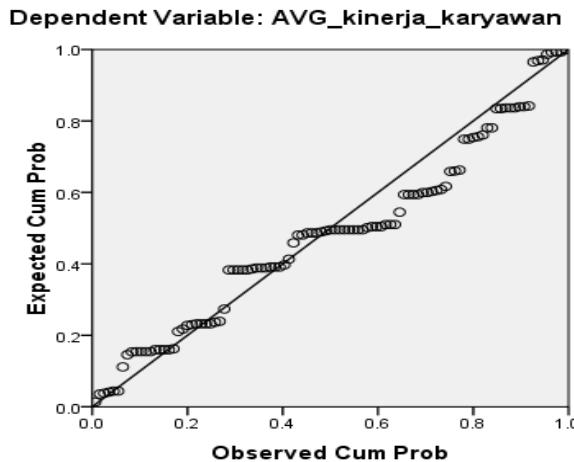
Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS terbukti bahwa setiap variabel memiliki nilai masing-masing *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang terkait dengan variabel penelitian dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Pada *normal probability plot*, data dikatakan normal jika ada penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar di sekitar garis normal dan mengikuti arah garis normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 2 berikut.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber : Data Olahan SPSS 2021

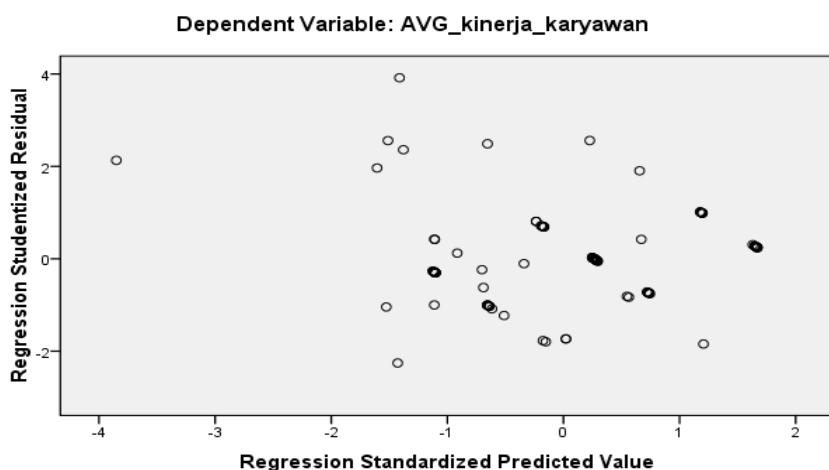
**Gambar 2. Uji Normalitas**

Pada gambar 2 diatas dapat dilihat hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *scatterplot*. Jika pada titik-titik di dalam *scatterplot* terbentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi gejala heteroskedastisitas. dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada gambar 3 berikut.

**Scatterplot**



Sumber : Data Olahan SPSS 2021

**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar 3 diatas, terlihat bahwa hasil *scatterplot* dari pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*, artinya model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan bahwa antara variabel independen (bebas) tidak saling berkorelasi atau terjadi multikolinearitas, karena hal ini tidak diperbolehkan dalam pengujian model regresi. Syarat tidak terjadinya multikolinearitas yaitu *Tolerance Value*  $> 0.1$  dan *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$ . Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini.

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,979	1,723	Tidak ada Multikolinearitas
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,877	1,037	Tidak ada Multikolinearitas
Kecerdasan Emosional (X <sub>3</sub> )	0,893	1,119	Tidak ada Multikolinearitas

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Dari tabel 3 diatas, terlihat bahwa antara variabel independen Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kecerdasan Emosional tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance* berada di atas 0.1 dan nilai VIF berada di bawah 10. Jadi bisa disimpulkan bahwa model regresi bebas dari pengaruh multikolinearitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah untuk mengetahui apakah variabel independen (Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kecerdasan Emosional) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Elite Pekanbaru.

Hasil pengujian secara simultan dalam penelitian ini diperoleh hasil  $F_{hitung}$  adalah 82,192, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,605. Hal ini berarti  $F_{tabel} < F_{hitung}$  dan nilai signifikan  $0.000 < \alpha$  0.05. Jadi dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi (*R square adjusted*) yang diperoleh sebesar 0,714.

Hal ini berarti 7,14% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kecerdasan Emosional, sedangkan sisanya 92,86% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, sekaligus untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan. Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini:

$$Y = 0,416 + 0,698 X_1 + 1,580 X_2 + 0,015 X_3 + e$$

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta (a) sebesar 0,416 yang berarti apabila tingkat Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kecerdasan Emosional adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya adalah 2.552 satuan.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) berguna untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel X terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh secara parsial dari variabel X, yaitu Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kecerdasan Emosional terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini :

**Tabel 4. Uji Parsial (Uji T)**

VARIABEL	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Hipotesis	T/F HITUNG	T/F TABEL	SIG.	HASIL
Constant	0,416						
Lingkungan Kerja (X1)	0,698	0,619	+	3,226	1,962	0,002	Diterima
Kompensasi (X2)	1,580	1,416	+	7,289	1,962	0,000	Diterima
Kecerdasan Emosional (X3)	0,015	0,014	+	0,240	1,962	0,811	Ditolak
ANOVA				82,192	2,605	0,000	Diterima
ADJ R <sup>2</sup>	0,705						

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Dari tabel 4 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja 3,226 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,962 atau nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

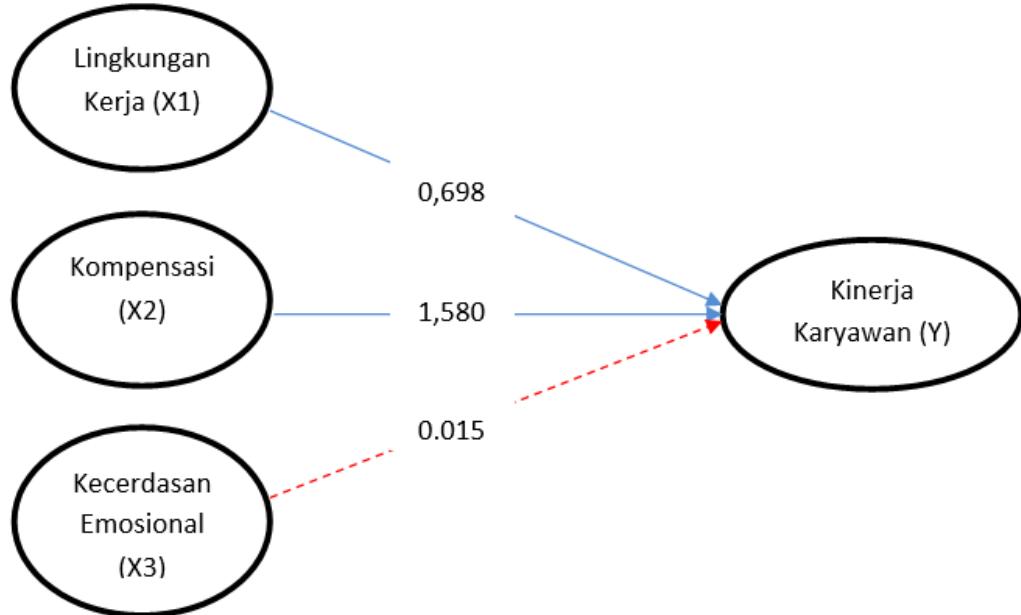
Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompensasi 7,289 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,962 atau nilai signifikan 0,000 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kecerdasan Emosional 0,240 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,962 atau nilai signifikan 0,811 lebih besar dari alpha 0,05. Hal ini berarti bahwa Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh postif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian pembahasan yang dilakukan adalah untuk melihat signifikansi kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk lebih jelasnya, hasil uji hipotesis dapat ditunjukkan pada gambar 4 dibawah ini:



Sumber : Data Olahan 2021  
**Gambar 4. Model Final SPSS**

## Pembahasan

### Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan pada Hotel Grand Elite Pekanbaru. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu penelitian (Rianto Manurung, 2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian (Memed et al, 2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menurut (Nugroho et al, 2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Veronica Aprillia, 2011) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Elite Pekanbaru.

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja, diketahui bahwa masih banyak karyawan yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja di Hotel Grand Elite, salah satunya adalah suara bising di tempat kerja dan temperatur atau suhu ruangan di tempat kerja yang membuat karyawan menjadi tidak konsentrasi bekerja. Lingkungan kerja yang menguntungkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak tepat akan mengurangi kinerja karyawan, oleh karena itu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan juga penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan bagi perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Dengan demikian, kompensasi memiliki fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda perusahaan. Sistem pemberian kompensasi yang baik secara langsung dapat membantu stabilitas perusahaan akibat meningkatnya kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Sammy Firwish, 2020), besarnya kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi diperusahaan adalah kinerja karyawan akan menurun. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu (Memed et al, 2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari jawaban responden mengenai variabel kompensasi, bahwa masih banyak karyawan yang kurang puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, terutama karyawan yang sudah berkeluarga. Kompensasi dinilai sebagai salah satu komponen terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat meningkatkan taraf hidup karyawan pula. Oleh karena itu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Elite dan perlu perhatian khusus guna menambah semangat karyawan dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan saat ini bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel Grand Elite Pekanbaru.

### Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil penelitian (Oktariani et al, 2016) yang mengatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya sekalipun karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik, tidak memengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Grand Elite Pekanbaru. Tidak berpengaruhnya kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan didukung dengan tanggapan responden terhadap pernyataan mampu mengendalikan emosi diri.

Dilihat dari jawaban responden mengenai variabel kecerdasan emosional, dapat disimpulkan bahwa karyawan Hotel Grand Elite mampu mengendalikan emosi mereka dengan baik karena tuntutan pekerjaan. Salah satu kebijakan Hotel Grand Elite bagi karyawannya adalah harus mampu mengendalikan EQ mereka ketika berada di lingkungan kerja. Maka dari itu kecerdasan emosional bukan merupakan faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan pada Hotel Grand Elite, karena meskipun memiliki EQ yang baik, realitanya kinerja karyawan Hotel Grand Elite masih belum memuaskan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu (Achmad syahleni, 2018) mengatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja (Maryana Kuswandi, 2012) menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya berbeda dengan penelitian yang dilakukan saat ini bahwa variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Elite Pekanbaru.

## PENUTUP

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain : Kecerdasan Emosional tidak signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan artinya Kecerdasan Emosional tidak signifikan memberikan dampak terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Hal ini juga berarti keyakinan atau kepercayaan diri yang kuat mengenai nilai dirinya dan kemampuannya belum tentu dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja dan Kompensasi signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti kondisi lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Grand Elite Pekanbaru.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut : Hotel Grand Elite perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja yaitu meminimalisir suara-suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja, memastikan suhu ruangan dalam kondisi yang stabil dan nyaman untuk karyawan, serta melaksanakan lokakarya perusahaan minimal setahun sekali untuk mempererat hubungan antar karyawan dengan baik. Adapun kompensasi yang diberikan kepada karyawan dinilai masih belum bisa meningkatkan semangat kerja karyawan, dan bonus yang diberikan tidak sesuai dengan berat ringannya pekerjaan yang diberikan, maka dari itu Hotel Grand Elite perlu lebih memperhatikan dan mempertimbangkan kompensasi karyawan dengan bijaksana sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan memperhatikan dan memperbaiki hal-hal di atas, Hotel Grand Elite akan lebih mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan baik.

## DAFTAR RUJUKAN

- Aprililia, V.(2011). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomulti Plasindo di kota Semarang*
- Firwish, S; Suhardi.(2020).*Pengaruh motivasi , disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Dwi Perkasa*.Jurnal rekaman, vol. 4, no.2,e-issn: 2598:8107 P-issn: 2620-9500
- Fitriastuti, T.(2013).*Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan*.Jurnal dinamika manajemen sdm vol. 4, no. 2, 2013, pp: 103-114
- Hasibuan.(2012).Manajemen sumber daya manusia. Edisi revisi:Jakarta:Bumi Aksara
- Kuswandi, M; Dedi, M; Eman, S.(2012).*Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama kabupaten Karawang*.jurnal manajemen vol.10 no.1 Oktober
- Mangkunegara.(2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, R.(2020).*Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Hotel Emerald Garden Medan*.Jurnal ilmiah simantek issn. 2550- 0414 vol. 4 no. 3
- Memed, E; Hj Sulastini; Hereyanto.(2018).*Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (survey pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk kantor cabang Muara Teweh kabupaten Barito Utara)*.Jurnal bisnis dan pembangunan, edisi Januari-Juni vol 7, no. 1, issn 2541-187x
- Nugroho, A; Kevin, T; Tedy, W.(2015).*Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Majapahit Surabaya*.Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa Vol 3, No 2
- Oktariani, W; Setyanti, S; Sumantri.(2016).*Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. BTN (Persero) Tbk. Cabang Jember*.Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 10 No. 2, Mei 2016, Hal. 144 - 155
- Suparyadi.(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Syahleni, A; Desy, S.(2018).*Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan*.Jurnal akrab juara Volume 3 nomor 4 (262-270)
- Winata, E.(2016). *Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan*. Jurnal Ilman, vol. 4, no. 1, pp. 1-17, Februari 2016
- Yerrynaldo, L.(2020).*Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Je Meridien Hotel kota Sorong*.Jurnal akrab juara volume 5 nomor 2 edisi Mei 2020 (212-230)