

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

I Nyoman Bhadrika⁽¹⁾

⁽¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: bhadrika2001@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to determine the influence of leadership style, compensation and the physical work environment on employee performance at the Legian Paradiso Hotel in Badung. The population in this study was all 50 employees of the Legian Paradiso Hotel in Badung. The sample in this study was determined using a determination technique. The sample is saturated so the number of samples is 50 people. The data analysis techniques used in this research are validity, reliability, classical assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t test and F test. Based on the research results it can be seen that: (1) Style leadership has a positive and significant effect on employee performance (2) Compensation has a positive and significant effect on employee performance (3) The physical work environment has a positive and significant effect on employee performance on employee performance. Looking at the research results, employees at the Legian Paradiso Hotel in Badung are expected to be able to understand every task given by the company well, one of which is by diligently and diligently following every training carried out by the company. This is important to do so that in the future employees can do their work well and calmly because they understand the job description well so that the resulting work results will also be maximum.

Keywords: *Leadership Style, Compensation, Physical Work Environment, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian kali ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Legian Paradiso Hotel di Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Legian Paradiso Hotel di Badung sebanyak 50 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik penentuan sampel jenuh sehingga jumlah sampelnya sebanyak 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Melihat hasil penelitian, karyawan pada Legian Paradiso Hotel di Badung diharapkan mampu memahami setiap tugas yang diberikan perusahaan dengan baik salah satunya dengan rajin dan tekun mengikuti setiap pelatihan yang dilakukan perusahaan. Hal ini penting dilakukan agar kedepannya karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tenang karena sudah memahami *job desk* dengan baik sehingga hasil kerja yang dihasilkan juga akan maksimal.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Penelitian ini dilakukan pada Legian Paradiso Hotel di Badung yang beralamat di Jln Legian No.118, Legian, Badung, Badung Regency, Bali 80361. Legian Paradiso Hotel adalah sebuah hotel bintang 3 yang berada di Bali. Hotel ini didirikan pada tahun 1994 dan telah mengalami renovasi pada tahun 2012. Legian Paradiso Hotel memiliki 122 kamar yang tersebar di 2 lantai. Fasilitas yang tersedia di hotel ini antara lain: kolam renang, spa, pusat kebugaran, restoran, bar, lounge, kafe, layanan kamar 24 jam, layanan laundry, dan layanan antar-jemput bandara. Hotel ini juga menyediakan berbagai fasilitas untuk para tamu yang ingin mengadakan acara, seperti ruang rapat, ruang pertemuan, dan ruang resepsi.

Legian Paradiso Hotel di Badung sendiri terdapat beberapa departemen yaitu *Front Office*, *Food and Beverage*, *Housekeeping*, *Accounting*, *Sales*, *Purchasing*, *Engineering*, *Personalia/HRD*, dan *Security* yang bekerja kurang lebih 50 karyawan tentu saja ruang lingkup dan aktivitas perusahaan sangat luas dan kompleks, karena jumlah karyawan dan volume kegiatan semakin lama semakin besar oleh karena itu luasnya aktivitas di dalam perusahaan, pemimpin tentu saja tidak dapat mengelolah, mengendalikan, dan mengawasi seluruh aktivitas di seluruh hotel karena keterbatasan pemimpin. Maka penting bagi Legian Paradiso Hotel di Badung dalam menjaga kinerja seluruh karyawan.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan bahwa alasan kinerja karyawan rendah dikarenakan adanya seorang pemimpin di setiap departemen dari Legian Paradiso Hotel di Badung mempunyai peran yang sangat penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku sehingga terbentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Namun pada kenyataannya atasan masing-masing manajemen sering memberikan contoh yang kurang baik seperti tidak memberikan arahan yang jelas kepada bawahan atas pekerjaan yang akan dikerjakan, tidak membantu memberikan solusi apabila ada permasalahan yang dihadapi bawahan selama bekerja selain itu atasan juga tidak melakukan pengecekan atas hasil kerja karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan bekerja secara sembarangan karena minimnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan .

Berdasarkan observasi yang dilakukan, Legian Paradiso Hotel di Badung ini memiliki pegawai tetap, kontrak, serta pegawai magang atau praktek kerja lapangan (PKL). Karyawan tetap dan kontrak diperusahaan ini diberikan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan, masa kerja, serta kemampuan masing – masing setiap pegawai, dan untuk karyawan magang atau PKL diberikan gaji atau semacam fee atas kontribusinya. Dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara pegawai satu dengan lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik, yang akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada karyawan yang merasa

tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi .

Selain itu ada masalah terkait lingkungan kerja fisik karyawan pada Legian Paradiso Hotel di Badung yang ditandai dengan hasil observasi peneliti dimana ditemukan bahwa suasana lingkungan kerja fisik perusahaan masih kurang kondusif, dikarenakan banyak fasilitas yang belum tersedia, seperti mesin laundry di pada Legian Paradiso Hotel di Badung yang sudah rusak tapi tidak diperbaiki. Selain itu loker yang disediakan untuk karyawan jumlahnya terbatas, sehingga satu loker bisa diisi oleh dua sampai tiga orang karyawan untuk menaruh barang-barang milik karyawan. Ruangan yang kurang luas serta tata letak meja kerja karyawan yang berdekatan mengakibatkan kecilnya ruang gerak yang akan menghambat proses kerja para karyawan. Berdasarkan fenomena dan adanya gap analysis terkait kinerja karyawan pada Legian Paradiso Hotel di Badung sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Legian Paradiso Hotel Di Badung .

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah perilaku atau tindakan seseorang dalam upaya untuk mempengaruhi orang lain, gaya kepemimpinan harus pemimpin terapkan dalam mengelola karyawannya (Wijaya et al., 2018). Gaya kepemimpinan merupakan seorang pemimpin yang selalu berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi organisasi, dan fleksibel dalam menyesuaikan dengan kematangan bawahan dan lingkungan kerja fisik. Karena itu, Pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga karyawan dapat langsung meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dari Hafidzi et al., (2023), Hernawan & Hendratmoko, (2022), Pradana et al., (2021), Praditya, (2023), Sepriansya et al., (2020), Tanjung et al., (2021), Tunnufus & Maulana, (2022) dalam penelitiannya tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan . Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu : H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Legian Paradiso Hotel di Badung

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. Kompensasi adalah salah satu cara pimpinan mengapresiasi hasil kerja karyawannya. Kompensasi merupakan sebuah hasil timbal balik atas apa yang karyawan berikan pada perusahaan (Suparman et al., 2021). Pemberian kompensasi yang setimpal dengan kinerja karyawan, harapannya kinerja karyawan akan makin naik. Hasil penelitian dari Amalia et al., (2021), Hafidzi et al., (2023), Hernawan & Hendratmoko, (2022), Pradana et al., (2021), Praditya, (2023), Sepriansya et al., (2020), Tanjung et al., (2021), Tunnufus & Maulana, (2022)

yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan . Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu : H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Legian Paradiso Hotel di Badung

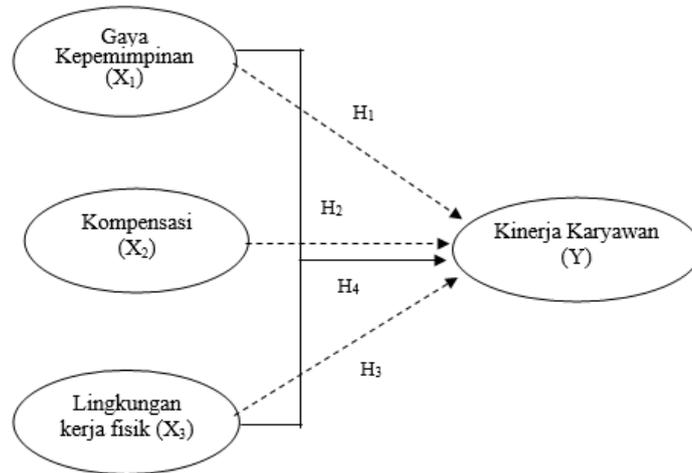
Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang menjadi faktor karyawan tersebut menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Kondisi lingkungan kerja fisik dapat dikatakan baik atau sesuai dengan kenyamanan, apabila karyawannya mampu melaksanakan kegiatan secara optimal, kondusif, aman serta nyaman (Yusvenda et al., 2023). Tentunya hal ini berdampak besar terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja dan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini didukung dan diperkuat pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azis & Soliha, (2023), Hafidzi et al., (2023), Herlina, (2020), dan Suparman et al., (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendapat ini semakin diperkuat oleh Tanjung et al., (2021) dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai . Maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu : H3 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Hernawan & Hendratmoko, 2022). Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kekuatan atau keberhasilan atas kinerja organisasi (Amalia et al., 2021). Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Suparman et al., 2021). Maka penting untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan yang tepat diterapkan pada perusahaan, selain itu dengan pemberian kompensasi yang sesuai mampu mempengaruhi kinerja karyawan nantinya ditambah dengan lingkungan kerja fisik yang nyaman. Hasil penelitian dari Hafidzi et al., (2023), Hernawan & Hendratmoko, (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan . Maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut : H4 : Gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Legian Paradiso Hotel di Badung

Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Hotel Legian Paradiso yang terletak di Jalan Raya Legian No, 118 Legian, Badung, Kabupaten Badung, Bali 80361. Dalam penelitian ini penulis mengambil jumlah populasi karyawan yang ada di Legian Paradiso Hotel di Badung adalah

sebanyak 50 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, sehingga jumlah sampelnya 50 orang, dimana nantinya data dikumpulkan melalui proses penyebaran kuisisioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda . Adapun kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Hernawan & Hendratmoko, (2022)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,359	0,655		-6,659	0,000
	Gaya Kepemimpinan	0,400	0,062	0,359	6,466	0,000
	Kompensasi	0,532	0,077	0,382	6,950	0,000
	Lingkungan Kerja Fisik	0,218	0,043	0,270	5,113	0,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah 2024

Persamaan regresi dalam penelitian ini : $Y = -4,359 + 0,400X_1 + 0,532X_2 + 0,218X_3 + e$
 Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 6,466$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,678$ dan nilai sig 0.000 lebih kecil bila di bandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan $(\alpha) = 5\%$, secara parsial gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi

peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Hasil tersebut menjelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Legian Paradiso Hotel di Badung. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah perilaku atau tindakan seseorang dalam upaya untuk mempengaruhi orang lain, gaya kepemimpinan harus pemimpin terapkan dalam mengelola karyawannya (Wijaya et al., 2018). Gaya kepemimpinan merupakan seorang pemimpin yang selalu berusaha menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi organisasi, dan fleksibel dalam menyesuaikan dengan kematangan bawahan dan Lingkungan Kerja Fisik . Karena itu, Pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga karyawan dapat langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hafidzi et al., (2023), Hernawan & Hendratmoko, (2022), Pradana et al., (2024), Praditya, (2023), Sepriansya et al., (2020), Tanjung et al., (2024), Tunnufus & Maulana, (2022) dalam penelitiannya tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 6,950$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,678$ dan nilai sig 0.000 bila di bandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel kompensasi (X_2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Legian Paradiso Hotel di Badung. 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. Kompensasi adalah salah satu cara pimpinan mengapresiasi hasil kerja karyawannya. Kompensasi merupakan sebuah hasil timbal balik atas apa yang karyawan berikan pada perusahaan (Suparman et al., 2024). Pemberian kompensasi yang setimpal dengan kinerja karyawan, harapannya kinerja karyawan akan makin naik.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amalia et al., (2024), Hafidzi et al., (2023), Hernawan & Hendratmoko, (2022), Pradana et al., (2024),

Praditya, (2023), Sepriansya et al., (2020), Tanjung et al., (2024), Tunnufus & Maulana, (2022) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan .

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 5,113$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,678$ dan nilai sig 0.000 bila di bandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial Lingkungan Kerja Fisik (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja Fisik karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Legian Paradiso Hotel di Badung. Lingkungan Kerja Fisik merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang menjadi faktor karyawan tersebut menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik dapat dikatakan baik atau sesuai dengan kenyamanan, apabila karyawannya mampu melaksanakan kegiatan secara optimal, kondusif, aman serta nyaman (Yusvenda et al., 2023). Tentunya hal ini berdampak besar terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja dan berpengaruh pada kinerja karyawan .

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azis & Soliha, (2023), Hafidzi et al., (2023), Herlina, (2020), dan Suparman et al., (2024) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendapat ini semakin diperkuat oleh Tanjung et al., (2024) dengan menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 ^a	0,990	0,989	0,90561

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik , Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *R Square* sebesar 0,990. Hal ini berarti 99,0% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi

dari ketiga variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik . Sedangkan sisanya (100% - 99,0% = 1,0%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian .

Tabel 3. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3714,694	3	1238,231	159,792	.000 ^b
	Residual	37,726	46	0,820		
	Total	3752,420	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik , Kompensasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : data diolah 2024

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,81 dan nilai F_{hitung} sebesar 159,792, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 maka H_4 diterima. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan teruji kebenarannya .

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Hernawan & Hendratmoko, 2022). Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kekuatan atau keberhasilan atas kinerja organisasi (Amalia et al., 2024). Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Suparman et al., 2024). Maka penting untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan yang tepat diterapkan pada perusahaan, selain itu dengan memberikan kompensasi yang sesuai mampu mempengaruhi kinerja karyawan nantinya ditambah dengan Lingkungan Kerja Fisik yang nyaman .

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hafidzi et al., (2023), Hernawan & Hendratmoko, (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan .

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat hasil penelitian, pimpinan pada Legian Paradiso Hotel di Badung diharapkan bisa menjaga emosinya dengan lebih baik lagi. Jika ditemukan sebuah permasalahan didalam perusahaan, diharapkan pimpinan dapat mengendalikan emosi dengan tetap sabar dan jika sudah terbawa emosi pimpinan diharapkan bisa mengatur nafas agar emosi mereda sebelum mulai menghadapi masalah tersebut sehingga nantinya pimpinan dapat menyelesaikan masalah dengan kepala dingin. Melihat hasil penelitian, kedepannya pihak Legian Paradiso Hotel di Badung harus mampu memberikan tunjangan makan sesuai dengan kesepakatan di awal perjanjian kontrak kerja dengan karyawan. Hal ini dilakukan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada para karyawan sehingga kedepannya mereka semakin semangat dalam bekerja dan mampu menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Dari hasil penelitian, karyawan pada Legian Paradiso Hotel di Badung diharapkan mampu memahami setiap tugas yang diberikan perusahaan dengan baik salah satunya dengan rajin dan tekun mengikuti setiap pelatihan yang dilakukan perusahaan. Hal ini penting dilakukan agar kedepannya karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tenang karena sudah memahami *job desk* dengan baik sehingga hasil kerja yang dihasilkan juga akan maksimal

Daftar Pustaka

- Amalia, W. R., Imron, M., & Warnaningtyas, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai KPRI Sejahtera Madiun. *JURNAL EKOMAKS Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1), 33–39. <https://doi.org/10.33319/jeko.v10i1.86>
- Azis, M., & Soliha, E. (2023). Kompensasi, Lingkungan kerja fisik, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Sido Muncul. *Jurnal Ilmiah Aset*, 25(1), 71–79. <https://doi.org/10.37470/1.25.1.217>
- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 725. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6551>
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Hasan, H., Ngabito, F. M., & Ariawan. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja fisik, dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Harian Gorontalo Post. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 163–177. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vvix.346>
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja fisik Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Nusabara*, 3(1), 46–54.
- Hernawan, D., & Hendratmoko, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan kerja fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Cahaya Abadi Delunggu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 533–546. <https://bajangjournal.com/index.php/JEMBA/article/view/2622>

-
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Mandika, P. O., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Subak Bali Agro Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(2), 211-221.
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(1), 77-84.
- Pradana, I. Y., Nur Utomo, H. J., & Mulyanto, I. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradigma: Jurnal Masalah Sosial, Politik, Dan Kebijakan*, 25(1), 20. <https://doi.org/10.31315/paradigma.v25i1.8562>
- Praditya, R. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *International Journal of Social, Policy and Law (Ijospl)*, 4(5), 23–28.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sepriansya, I., Ratnawili, R., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 114–122. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.914>
- Suparman, Echdar, S., & Maryadi. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja fisik Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 3(2), 76–85. <https://doi.org/10.37476/massaro.v3i2.1056>
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja fisik, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 193. <https://doi.org/10.35448/jmb.v13i2.10798>
- Tunnufus, Z., & Maulana, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 9(2), 505–519. <https://doi.org/10.55171/apjms.v9i2.703>
- Wibowo, P., Muhammad, & Muhammad, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 1(02), 54–64. <https://jurnal.seaninstitute.or.id/index.php/juemi>
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
- Yusvenda, A., Hadi, E. S., & Mufarohah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 8(1), 81–92 .