

Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat penting untuk kemajuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi, kinerja karyawan merupakan komponen yang sangat penting. Karna secara umum, tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba semaksimal mungkin. Dengan adanya tingkat kinerja karyawan yang baik, maka tujuan suatu perusahaan akan terwujud. Menurut Patricia (2021) terciptanya kinerja karyawan yang baik bisa melalui seperti memberikan pelatihan, dukungan atau support yang baik, serta memberikan penghargaan terhadap karyawan sesuai dengan apa yang telah ia capai.

Menurut Prasetyo & Marlina (2019) Hasil penilaian kinerja karyawan sangat berperan penting dalam menentukan suatu kebijakan untuk menetapkan suatu keputusan menyangkut sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, seperti kegiatan perencanaan dan mengidentifikasi kebutuhan SDM baru, dalam hal pengembangan karyawan apakah perlu diadakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, rekrutmen karyawan baru, seleksi karyawan, promosi karyawan untuk jabatan baru, sistem pengupahan atau pemberian imbalan kepada karyawan dan sebagainya.

Dalam hal ini penulis memilih untuk menganalisis Hotel Mandarin Oriental Jakarta yaitu salah satu hotel bintang 5 di Jakarta Pusat yang berlokasi di Jl. M.H. Thamrin, Menteng, Kec. Menteng, Jakarta, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10310. Hotel Mandarin Oriental Jakarta kurang lebih memiliki 160 *daily worker* di seluruh departemen yang akan penulis jadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

Kinerja karyawan bisa tercipta apabila ada variabel yang mempengaruhinya yaitu seperti disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Menurut Simanjuntak (2011) kinerja adalah suatu pencapaian yang dihasilkan atas pelaksanaan tugas tertentu dari seorang karyawan. Kinerja merupakan tanggung jawab masing-masing karyawan terhadap pekerjaannya.

Sikap disiplin harus di terapkan dalam dunia kerja karna disiplin kerja merupakan salah satu sikap penting yang harus diutamakan bagi seorang karyawan. Menurut Sutrisno (2009) disiplin kerja adalah peraturan yang harus ditaati seorang karyawan selama berada di lingkungan kerja. Disiplin kerja menandakan tanggungan yang di pikul oleh seorang karyawan maka dari itu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun, besarnya kompensasi juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan, seorang karyawan pasti berkeinginan bisa memperoleh hak mereka sebagai *reward* atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2016) kompensasi adalah suatu tanda balas jasa untuk karyawan yang sudah berkontribusi dalam suatu perusahaan. Tujuan kompensasi adalah untuk meningkatkan semangat karyawan agar dapat menciptakan kinerja yang baik.

Sebuah perusahaan juga harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja, karyawan pastinya menginginkan kenyamanan pada saat bekerja karena agar mendapat dorongan atau semangat dalam melakukan aktifitasnya. Lingkungan kerja dapat meliputi seperti tata letak peralatan, cahaya penerangan, sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan juga diperlukan dalam lingkungan kerja agar karyawan merasa aman pada saat bekerja dan tidak menimbulkan risiko terhadap karyawan Simanjuntak (2011)

Berdasarkan uraian diatas tujuan dari studi ini adalah untuk menganalisis Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Mandarin Oriental Jakarta.

Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Sinambela (2019) adalah peraturan, kebijakan atau prosedur yang telah dibuat oleh suatu perusahaan yang harus ditaati seorang karyawan. Disiplin mencerminkan kepribadian seseorang dalam hal bertanggung jawab. Adapun pendapat lain menurut Sutrisno (2009) disiplin kerja adalah ketentuan – ketentuan yang membatasi dan mengatur kegiatan dan perilaku seorang karyawan agar terciptanya kinerja yang baik dan maksimal.

Tujuan disiplin menurut Mangkunegara (2013) yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dalam bekerja agar terhindar adanya pemborosan waktu. Sedangkan adapun menurut Sinambela (2019) mengatakan bahwa tujuan utama pendisiplinan adalah peraturan yang ditetapkan untuk para karyawan agar terciptanya rasa tanggung jawab terhadap tugas – tugasnya.

Menurut Susanto (2019) Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki tiap karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Perilaku kedisiplinan di tempat kerja berdampak pada jumlah gaji yang ditawarkan oleh pemberi kerja.. Karyawan akan mentaati peraturan – peraturan yang dibuat apabila karyawan tersebut mendapat feedback yang cukup antara pekerjaan dan jerih payahnya. Kemudian keteladanan kepemimpinan, dalam dunia kerja semua karyawan akan menjadikan pemimpinnya sebagai panutannya, maka sebaiknya sebagai pemimpin harus menjadi contoh yang baik kepada bawahannya, baik dalam disiplin waktu, ucapan dan sikap. Kemudian adapun pengawasan pimpinan, setiap karyawan pasti perlu pengawasan dari seorang pemimpin. Sutrisno (2009)

Menurut Waris (2015) ada beberapa indikator yaitu tanggung jawab, ketepatan waktu, ketaatan, kerapian. Kedisiplinan sangat berperan penting bagi perusahaan. Kinerja yang baik dapat diterapkan pada karyawan yang disiplin. Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian terdahulu (Pawirosumarto, Sarjana, & Muchtar, 2017) yang menyatakan bahwa harus ada sikap disiplin yang melekat pada diri seorang karyawan agar terciptanya kinerja yang baik. Hipotesisnya yaitu :

H1: ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Mandarin Oriental Jakarta

Kompensasi

Kompensasi menurut Sutrisno (2009) adalah balas jasa atau *reward* kepada karyawan yang telah diberikan untuk perusahaan. Sedangkan kompensasi menurut Suwatno & donni (2016) adalah berbeda dengan gaji atau upah, karena gaji atau upah adalah kompensasi yang diberikan secara berkala. Sedangkan kompensasi adalah penghargaan bagi karyawan yang telah menjadi karyawan tetap yang telah membantu dan bekerjasama dalam pengembangan perusahaan.

Tujuan kompensasi adalah sebagai dorongan bagi karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam bekerja dan dapat meningkatkan semangat kerja agar para karyawan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Karena setiap karyawan berhak mendapatkan kompensasi atas kinerjanya. Sutrisno (2009). Jenis kompensasi dapat berupa uang, fasilitas, ataupun dalam berbentuk pengembangan karir atau naik jabatan. Sinambela (2019)

Menurut Kim (2020) ada beberapa indikator yaitu tunjangan, upah, fasilitas, insentif. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karna dengan adanya kompensasi

pasti ada dorongan semangat bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan. Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian terdahulu (Rojikinnor et al., 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi atau balas jasa bagi seorang karyawan penting karna berkaitan dengan kinerja karyawan agar mendapatkan dorongan semangat bekerja supaya mendapatkan kinerja yang baik. Hipotesisnya yaitu :

H2: ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Mandarin Oriental Jakarta

Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019) lingkungan kerja adalah sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas didalam kantor yang dapat mempengaruhi kenyamanan kegiatan bekerja karyawan sehingga akan akan mencapai hasil kerja yang baik dan maksimal. Sedangkan lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (1996) adalah kinerja yang maksimal dapat dihasilkan apabila peletakan tata ruang disusun dengan baik dan benar sehingga karyawan merasa nyaman dalam melakukan aktivitasnya pada saat bekerja.

Lingkungan kerja memiliki manfaat yaitu untuk menjadikan dorongan kerja karena lingkungan yang sehat dan aman dapat membuat hati bahagia dalam suasana kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang maksimal. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif sangat berpengaruh terhadap seorang karyawan ditempat kerja yaitu untuk menciptakan kinerja yang maksimal. Widyaningrum (2019)

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, yang artinya dengan suasana atau lingkungan kerja yang mendukung akan menumbuhkan semangat dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Untuk meningkatkan lingkungan kerja yang mendukung perlu ada upaya peningkatan fasilitas, misalnya dengan langkah sebagai berikut : dukungan fasilitas seperti AC, komputer yang memadai dan mendukung pekerjaannya, MCK yang bersih dan memadai juga dan suasana ruangan yaitu sesama pegawai harus saling mendukung sehingga akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaan. (Kurniasari 2015)

Menurut Lukoschek (2021) ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu komunikasi, kebersihan area, penerangan, suara. Lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam hal memberikan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian terdahulu (Pawirosumarto, Sarjana, & Gunawan, 2017) yang menyatakan bahwa harus ada pengaruh signifikan agar terciptanya kinerja yang baik dari seorang karyawan. Hipotesisnya antara lain :

H3: ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Mandarin Oriental Jakarta.

Kinerja Karyawan

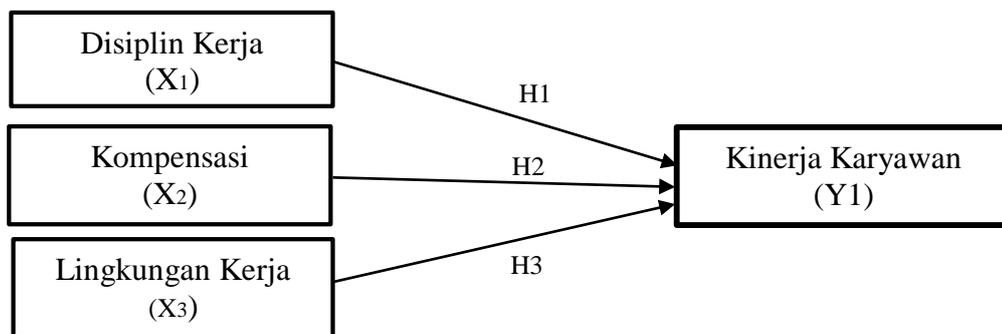
Menurut penjelasan Sinambela, (2019) kinerja karyawan ialah hasil kerja dari seorang karyawan suatu perusahaan yang berhasil mencapai tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Pawirosumarto et al., (2017) kinerja karyawan adalah perbandingan antara pekerjaan yang signifikan dengan standar tenaga kerja.

Tujuan kinerja menurut Wirawan (2015) adalah untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan serta mendorong pertanggung jawaban seorang karyawan. Sedangkan manfaat

kinerja menurut Simanjuntak (2011) adalah sebagai latihan atau mengembangkan kinerja seorang karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau output yang dihasilkan oleh individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan output, baik berdasarkan kuantitasnya maupun kualitasnya. (NELIZULFA 2018)

Menurut Pawirosumarto (2017) ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, pelatihan kerja, efektifitas, evaluasi. Menciptakan kinerja yang baik harus didukung dengan hal – hal yang positif dan kondusif agar seorang karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian terdahulu (Rita et al., 2018) yang menyatakan bahwa harus ada pengaruh signifikan agar terciptanya kinerja yang baik dari seorang karyawan. Dengan demikian dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :



Gambar 1. kerangka berpikir

Metode Penelitian

Menurut Laut (2020) metodologi penelitian adalah guna untuk mendapatkan data dan tujuan dengan cara ilmiah. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dalam bentuk kuesioner agar mendapatkan responden yang bersangkutan tentang penelitian ini, dan kemudian jawaban responden dalam penelitian ini memungkinkan peneliti untuk dapat menyimpulkan sebuah populasi.

Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, pengumpulan data sesuai kriteria tertentu sesuai penelitian (Lenaini, 2021). Dalam penelitian ini sampel diambil dari para *daily worker* di Mandarin Oriental Jakarta sebanyak 145 orang pada bulan Maret – Mei 2023. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan analisis data SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan analisis kuantitatif yang menggunakan smart *Partial Least Square* (PLS) 3.0. Terdapat 16 indikator dalam kuesioner penelitian ini. 4 indikator pada disiplin kerja yaitu tanggung jawab, ketepatan waktu, ketaatan, kerapian. (Waris, 2015). 4 indikator pada kompensasi yaitu tunjangan, upah, fasilitas, insentif. (Kim & Jang, 2020). 4 indikator pada lingkungan kerja yaitu komunikasi, kebersihan area, penerangan, suara. (Lukoschek & Stock-Homburg, 2021).

4 indikator pada kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, pelatihan kerja, efektifitas, evaluasi. (Pawirosumarto, Sarjana, & Muchtar, 2017).

Hasil Dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Tabel 1. Profil Responden

VARIABEL DEMOGRAFIS	FREKUENSI	PERSENTASE	
Jenis kelamin	Laki – laki	74	51
	Perempuan	71	49
Department kerja	Front office	14	9,7
	Sales & marketing	1	0,7
	Steward	16	11,0
	Housekeeping	17	11,7
	Engineering	6	4,1
	Security	1	0,7
	F&B product	23	15,9
	F&B service	62	42,8
	Lainnya	5	3,4
Lama bekerja	> 1 - 2 tahun	46	31,7
	< 1 tahun	61	42,1
	> 3 - 4 tahun	23	15,9
	> 5 - 6 tahun	5	3,4
	Parttime	7	4,8

Sumber : PLS 3.0 (diolah penulis, 2023)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa 51% responden adalah laki – laki dan 49% responden yaitu perempuan. 9,7% diantaranya department Front Office, 0,7% diantaranya departement Sales & Marketing, 11% diantaranya departement Steward, 11,7% diantaranya department Housekeeping, 4,1% diantaranya department Engineering, 0,7% diantaranya department Security, 15,9% diantaranya department F&B Product, 42,8% diantaranya department F&B Service, dan kemudian 3,4% diantaranya department lainnya. Sebagian besar responden yang sudah bekerja selama >1-2 tahun adalah 31,7%, yang sudah bekerja selama <1 tahun adalah 42,1%, yang sudah bekerja selama >3-4 tahun adalah 15,9%, yang sudah bekerja selama >5-6 tahun adalah 3,4%, dan kemudian adapun sebagai parttime sebanyak 4,8%.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity Test

Tabel 2. Evaluasi Model Pengukuran

Pernyataan	Outer Loadings	CR.	Alpha Cronbach	AVE
Disiplin Kerja				
Saya hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	0,746			
Saya selalu menggunakan seragam dengan rapih sesuai SOP	0,756	0,878	0,827	0,591
Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja	0,749			
Saya merasa bahwa saya tidak pernah telat	0,830			

Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0,760			
Kompensasi				
Gaji yang diterima sesuai harapan	0,721			
Gaji setara dengan kinerja yang dikeluarkan	0,828			
Bonus yang diberikan sebanding dengan waktu lembur	0,828	0,895	0,853	0,630
Perusahaan memperhatikan kebutuhan dan fasilitas karyawan	0,840			
Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan	0,746			
Lingkungan Kerja				
Penerangan/cahaya ditempat kerja sudah memadai	0,824			
Sirkulasi udara ditempat kerja sudah memadai	0,759			
Keamanan ditempat kerja sudah baik	0,743	0,879	0,827	0,592
Suasana kerja antar karyawan tenang	0,773			
Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	0,746			
Kinerja Karyawan				
Saya memiliki antusias tinggi dalam melakukan pekerjaan	0,751			
Saya mengerjakan pekerjaan sudah sesuai perintah atasan	0,714	0,874	0,819	0,584
Saya terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	0,852			
Saya menyelesaikan tugas dengan ketelitian yang tinggi	0,636			
Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan	0,847			

Sumber : PLS 3.0 (diolah penulis, 2023)

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa telah mendapatkan hasil yang baik dari validitas dan kovergen tersebut. Semua variabel pada loading faktor dan cronbach's alpha memiliki nilai diatas 0,7. Pada composite realibity harus memiliki nilai 0,7 atau lebih, pada tabel di atas memiliki nilai composite realibity lebih dari 0,7, yang menunjukkan nilai realibitas yang baik dan validitas konvergen yang memadai. Sedangkan untuk Nilai AVE harus 0,5 atau lebih tinggi untuk menunjukkan tingkat validitas yang memadai.

Discriminant Validity Test

Tabel 3. Validitas diskriminan – Cross Loading

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Lingkungan Kerja
DP1	0,746	0,599	0,654	0,660
DP2	0,756	0,520	0,513	0,596
DP3	0,749	0,613	0,533	0,529
DP4	0,830	0,715	0,628	0,673
DP5	0,760	0,522	0,568	0,565
KK1	0,547	0,751	0,601	0,636
KK2	0,547	0,714	0,620	0,635
KK3	0,680	0,852	0,716	0,707
KK4	0,509	0,636	0,445	0,437
KK5	0,684	0,847	0,659	0,709
KP1	0,574	0,519	0,721	0,598

KP2	0,594	0,618	0,828	0,628
KP3	0,629	0,699	0,828	0,672
KP4	0,680	0,712	0,840	0,814
KP5	0,517	0,622	0,746	0,615
LK1	0,607	0,674	0,711	0,824
LK2	0,667	0,645	0,608	0,759
LK3	0,633	0,622	0,658	0,743
LK4	0,580	0,587	0,685	0,773
LK5	0,548	0,652	0,584	0,746

Sumber : PLS 3.0 (diolah penulis, 2023)

Pada tabel 3, hasil data *cross loading* setiap indikator lebih tinggi dari variabel lainnya. Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dan indikator dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang tinggi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Inner VIF Value

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja		2,867		
Kinerja Karyawan				
Kompensasi			3,746	
Lingkungan Kerja				4,250

Sumber : PLS 3.0 (diolah penulis, 2023)

Pada tabel 4 dapat dilihat bahwa Nilai VIF tidak >5 dan tidak $<0,1$. Maka multikolinieritas dinyatakan tidak terdapat kendala.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Coefficient Determination (R-Square)

Tabel 5. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,751	0,744

Sumber : PLS 3.0 (diolah penulis, 2023)

Nilai R-square (R²) guna untuk menentukan besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil R² menunjukkan nilai sebesar 0,751 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 75,1%.

Uji F-Square

Tabel 6. F-Square

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja		0,103		
Kinerja Karyawan				
Kompensasi			0,087	
Lingkungan Kerja				0,132

Sumber : PLS 3.0 (diolah penulis, 2023)

Dapat dilihat dari tabel 6, hasil uji F-Square dibuktikan nilai F-Square disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,103. Nilai F-Square kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,087. Nilai F-Square lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,132.

Ketepatan Prediksi (Q-Square)

Tabel 7. Q-Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Disiplin Kerja	600,000	600,000	
Kinerja Karyawan	600,000	350,910	0,415
Kompensasi	600,000	600,000	
Lingkungan Kerja	600,000	600,000	

Sumber : PLS 3.0 (diolah penulis, 2023)

Nilai Q2 guna untuk menentukan seberapa besar ketepatan prediksi. Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa Q2 mendapatkan nilai 0,415 yang di kategorikan bernilai >0,35. Maka dengan itu menunjukkan bahwa model memiliki ketepatan prediksi.

The Goodness Of Fit Model

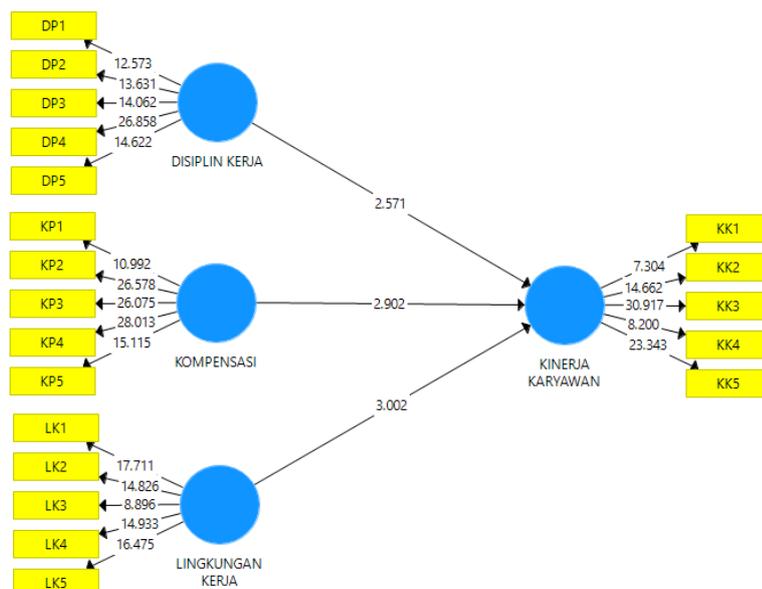
Tabel 8. the goodness of fit model

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,080	0,080

Dari tabel diatas didapatkan hasil nilai SRMR = 0,080. Dapat dilihat bahwa hasilnya menunjukkan kecocokan yang baik yang baik karena SRMR < 0,10.

SEM Models

Structural Model Testing (Inner Model)



Gambar 2. Final Model

Uji Hipotesis

Tabel 9. Koefisien Jalur AntarVariabel dalam Model

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,271	0,283	0,105	2,571	0,010	Ditolak
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,285	0,288	0,098	2,902	0,004	Diterima
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,374	0,364	0,125	3,002	0,003	Diterima

Sumber : PLS 3.0 (diolah penulis, 2023)

Tabel 9 menunjukkan hasil uji hipotesis yang dapat dilihat bahwa terdapat 3 hipotesis. Hipotesis pertama, nilai *original sample* pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,271, nilai t-statistik 2,571 dan p-value 0,010 yang tandanya hipotesis di tolak. Hipotesis kedua, nilai *original sample* pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,285, nilai t-statistik 2,902 dan p-value 0,004 yaitu berarti hipotesis diterima. Hipotesis ketiga, nilai *original sample* pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,374, nilai t-statistik 3,002 dan p-value 0,003 yang berarti hipotesis diterima.

Diskusi

Dalam pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. (Baddarudin 2019)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Mandarin Oriental Jakarta. Dengan nilai koefisien jalur 0,271 dan t-statistik 2,571 > 1,96 dengan P-value sebesar 0,010 > 0,05. Hal ini dapat ditingkatkan dengan adanya training tentang meningkatkan disiplin kerja karyawan dan membuat SOP yang mudah dipahami oleh karyawan. Hasil penelitian ini dinyatakan negatif berdasarkan penelitian yang telah dilakukan. (Saleh & Utomo, 2018)

Kompensasi dinyatakan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur 0,285 dan t-statistik 2,902 > 1,96 dengan P-value sebesar 0,004 < 0,05. Hal ini disebabkan karena pemberian gaji, insentif dan tunjangan sudah diberikan secara tepat dan sesuai apa yang diinginkan sehingga karyawan tersebut lebih meningkatkan kinerja nya. Hal ini telah didukung oleh penelitian terdahulu Yulandri (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur 0,374 dan t-statistik 3,002 > 1,96 dengan P-value sebesar 0,003 < 0,05. Dengan demikian semakin bagus lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan, lingkungan kerja harus sesuai dengan diri karyawan agar merasa nyaman pada saat bekerja. Hasil penelitian ini telah dilakukan oleh Pioh & Tawas

(2016) yang dinyatakan bahwa kompensasi ada pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Mandarin Oriental Jakarta. Beberapa jenis penelitian yang diambil berdasarkan department, jenis kelamin dan lama bekerja. Dilihat dari pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Namun kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Mandarin Oriental Jakarta.

Daftar Pustaka

- AULIA NELIZULFA. (2018). *PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Kim, H. S., & Jang, S. C. (Shawn). (2020). The effect of increasing employee compensation on firm performance: Evidence from the restaurant industry. *International Journal of Hospitality Management*, 88(August 2019), 102513. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102513>
- Kurniasari, N. (2015). *Hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada pegawai politeknik kesehatan*. 21–31.
- Laut, I. M. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata - I Made Laut Mertha Jaya - Google Buku. In *Anak Hebat Indonesia* (pp. 1–99). https://books.google.co.id/books?id=yz8KEAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=pendekatan+kualitatif+dan+kuantitatif&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwj4vzIsrb6AhWLCGwGHAPQAWUQ6AF6BAGFEAM#v=onepage&q&f=false
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. p-ISSN 2549-7332 %7C e-ISSN 2614-1167%0D
- Lukoschek, C. S., & Stock-Homburg, R. M. (2021). Integrating Home and Work: How the Work Environment Enhances Household-Sector Innovations. *Research Policy*, 50(1), 104139. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.104139>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *MSDM Perusahaan - Dr. Anwar Prabu Mangkunegara.pdf*.
- Patricia, C. O. S. (2021). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title (Vol. 3, Issue 2)*.
- Pawirosumarto. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction

- and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 21–30.
- Prof. Dr. Badaruddin, M.si .Prof. Dr. Abrar Muslim, S. pROF D. bANSU iRIANTO. (2019). *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “*. 2.
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953–964. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>
- Rojikinnor, R., Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2022). The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/JEAS-06-2020-0103>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sedarmayanti. (1996). *Tata kerja & produktivitas kerja - Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti.pdf*.
- Sedarmayanti. (2016). *MSDM - Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti.pdf*.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen & evaluasi kinerja - Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak.pdf*.
- Sinambela, L. S. & S. (2019). *Manajemen Kinerja - Prof. Dr. Lijan sinambela & Dr. Sarton sinambela.pdf*.
- Susanto, N. (2019). *KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN Natalia Susanto*. 7(1).
- Sutrisno, E. (2009a). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 244).
- Sutrisno, E. (2009b). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA - Prof. Dr. H. Edy Sutrisno.pdf*.
- Suwatno & donni. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. In *JBandung, Jurnal Alfabeta: Vol. V* (Issue 3).
- Waris, A. P. M. dan A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. In *jakarta: salemba empat* (p.

254).

Yulandri. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>