

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Rumah Makan dan Pemancingan Victory

Rumah Makan dan Pemancingan Victory merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kuliner sejak tahun 2005 serta berlokasi di Jawa Tengah tepatnya di Kota Semarang. Ibu Yohana merupakan pengelola dari Rumah Makan dan Pemancingan Victory ini memiliki keinginan bahwa cita rasa dan ciri khas masakan dari daerah bisa dikenal luas dan baik, serta digemari oleh masyarakat sendiri maupun mancanegara. Dan tidak hanya sekedar mengenalkan masakan daerah tetapi Ibu Yohana juga menginginkan generasi-generasi selanjutnya bisa melestarikan atau bahkan menggeluti bidang sama.

Rumah Makan dan Pemancingan Victory juga menyediakan fasilitas mess/tempat tinggal untuk karyawan yang berasal dari luar Kota Semarang dan juga untuk karyawan yang memiliki rumah di Kota Semarang tetapi jarak antara rumah dengan Victory cukup jauh serta memakan waktu yang banyak. Sehingga karyawan merasa nyaman dan juga tidak membuang banyak waktunya. Tidak hanya mess/tempat tinggal, tetapi juga ada fasilitas motor yang diberikan kepada karyawan.

Rumah Makan dan Pemancingan Victory memiliki banyak masakan daerah yang memiliki cita rasanya masing-masing serta banyaknya pilihan menu masakan laut atau *Seafood* yang disediakan di Rumah makan ini, serta menu-menu masakan daerah juga merupakan menu andalan yang disediakan oleh Victory. Tidak hanya

masakan daerah yang Victory sediakan tetapi juga menyediakan masakan *Chinese Food* sebagai varian menu di Victory. Tetapi masakan daerah tetap menjadi hal penting bagi Rumah Makan dan Pemancingan Victory.

Tempat usaha milik Ibu Yohana juga menyediakan kolam pemancingan yang cukup luas dan dapat digunakan oleh para pelanggan untuk memancing ikan, udang, kepiting dan sebagainya, atau bahkan hanya untuk bersantai sambil menikmati suasana alam dan bentuk dekorasi yang Victory sudah sediakan.







Gambar 4.1
Rumah Makan dan Pemancingan Victory

Visi Rumah Makan dan Pemancingan Victory adalah Menjadi rumah makan yang dapat dikenal dengan cita rasa masakan daerah yang khas. Sedangkan misi Rumah Makan dan Pemancingan Victory adalah

- a. Memberikan kualitas yang memuaskan pelanggan

- b. Memberikan rasa makanan yang otentik dan sesuai dengan lidah pelanggan
- c. Melestarikan masakan daerah
- d. Menjaga kualitas bahan makanan

Karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory berjumlah 33 orang

dengan jabatan sebagai berikut:

1. 5 orang Chef
2. 2 orang Barista
3. 1 orang Kasir
4. 2 orang Tani Tambak
5. 2 orang Platter
6. 16 orang Waiters
7. 5 orang Cleaning Service



Gambar 4.2
Struktur Organisasi Rumah Makan dan Pemancingan Victory

4.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 33 orang karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory. Gambaran umum responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Usia dan Jabatan Responden

Jabatan	Usia				Total
	>20-30 tahun	>30-40 tahun	>40-50 tahun	>50 tahun	
Barista	1	1	0	0	2
	3,0%	3,0%	0,0%	0,0%	6,1%
Chef	1	4	0	0	5
	3,0%	12,1%	0,0%	0,0%	15,2%
Cleaning service	3	2	0	0	5
	9,1%	6,1%	0,0%	0,0%	15,2%
Kasir	0	0	0	1	1
	0,0%	0,0%	0,0%	3,0%	3,0%
Platter	1	0	1	0	2
	3,0%	0,0%	3,0%	0,0%	6,1%
Tani Tambak	0	1	0	1	2
	0,0%	3,0%	0,0%	3,0%	6,1%
Waiter	10	2	4	0	16
	30,3%	6,1%	12,1%	0,0%	48,5%
Total	16	10	5	2	33
	48,5%	30,3%	15,2%	6,1%	100,0%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan dari tabel 4.1, diketahui bahwa berdasarkan usia dan jabatannya, responden karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory yang terbanyak adalah berusia >30-40 tahun dan berprofesi sebagai chef serta berusia >40-50 tahun dan berprofesi sebagai waiter yaitu sejumlah masing-masing 4 orang atau 12,1%.

Tabel 4.2
Tabulasi Silang antara Jenis Kelamin dengan Jabatan Responden

Jabatan	Jenis kelamin		Total
	Perempuan	Laki-laki	
Barista	0	2	2
	0,0%	6,1%	6,1%
Chef	4	1	5
	12,1%	3,0%	15,2%
Cleaning service	4	1	5
	12,1%	3,0%	15,2%
Kasir	1	0	1
	3,0%	0,0%	3,0%
Platter	1	1	2
	3,0%	3,0%	6,1%
Tani Tambak	1	1	2
	3,0%	3,0%	6,1%
Waiter	11	5	16
	33,3%	15,2%	48,5%
Total	22	11	33
	66,7%	33,3%	100,0%

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan dari tabel 4.2, diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin dan jabatannya, responden karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory yang terbanyak adalah memiliki jenis kelamin perempuan dan memiliki jabatan sebagai

waiter yaitu sejumlah 11 orang atau 33,3%. Dari jenis kelamin, jumlah karyawan dengan kategori perempuan adalah yang terbanyak sejumlah 22 orang (66,7%). Hal ini karena perusahaan merasa bahwa perempuan lebih baik dalam memasak dan lebih ramah dalam melakukan pelayanan kepada tamu.

Tabel 4.3
Tabulasi Silang antara Lama Kerja dan Jabatan Responden

Jabatan	Lama kerja			Total
	< 3 tahun	>3 - 5 tahun	>10 tahun	
Barista	0	2	0	2
	0,0%	6,1%	0,0%	6,1%
Chef	1	3	1	5
	3,0%	9,1%	3,0%	15,2%
Cleaning service	4	1	0	5
	12,1%	3,0%	0,0%	15,2%
Kasir	0	0	1	1
	0,0%	0,0%	3,0%	3,0%
Platter	0	1	1	2
	0,0%	3,0%	3,0%	6,1%
Tani Tambak	0	1	1	2
	0,0%	3,0%	3,0%	6,1%
Waiter	7	8	1	16
	21,2%	24,2%	3,0%	48,5%
Total	12	16	5	33
	36,4%	48,5%	15,2%	100,0 %

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan dari tabel 4.3, diketahui bahwa berdasarkan lama kerja dan jabatannya, responden karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory yang terbanyak adalah dengan lama kerja >3-5 tahun dan memiliki jabatan sebagai waiter yaitu sejumlah 8 orang atau 24,2%. Dari lama kerjanya, jumlah karyawan dengan lama kerja lebih dari 3-5 tahun adalah yang terbanyak sejumlah 16 orang (48,5%).

4.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

4.3.1 Tanggapan Reponden terhadap Variabel Kompensasi

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan dan pengusaha Rumah Makan dan Pemancingan Victory baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial). Hasil jawaban indikator variabel kompensasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Tanggapan Reponden terhadap Variabel Kompensasi

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-rata	Kategori
Saya merasa bayaran yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya pada Rumah Makan dan Pemancingan Victory	Frekuensi	0	3	1	12	17	33	4,30	Tinggi
	Bobot	0	6	3	48	85	142		
Rumah Makan dan Pemancingan Victory memberikan upah sesuai UMR	Frekuensi	0	3	0	12	18	33	4,36	Tinggi
	Bobot	0	6	0	48	90	144		
Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan kemampuan saya	Frekuensi	0	3	2	11	17	33	4,27	Tinggi
	Bobot	0	6	6	44	85	141		
Saya merasa sistem penggajian per dua minggu oleh Rumah Makan dan Pemancingan Victory sesuai dengan kebutuhan saya	Frekuensi	1	4	3	12	13	33	3,97	Tinggi
	Bobot	1	8	9	48	65	131		
Sistem penggajian mengharuskan	Frekuensi	1	2	0	17	13	33	4,18	Tinggi
	Bobot	1	4	0	68	65	138		

kita memiliki rekening di bank										
Rumah Makan dan Pemancingan Victory tidak pernah terlambat memberikan gaji	Frekuensi	0	3	3	15	12	33	4,09	Tinggi	
	Bobot	0	6	9	60	60	135			
Saya merasa diberikan manfaat tambahan berupa BPJS ketenagakerjaan oleh Rumah Makan dan Pemancingan Victory	Frekuensi	0	3	3	12	15	33	4,18	Tinggi	
	Bobot	0	6	9	48	75	138			
Saya mendapatkan fasilitas mess karyawan	Frekuensi	0	2	9	17	5	33	3,76	Tinggi	
	Bobot	0	4	27	68	25	124			
Saya diberikan fasilitas motor	Frekuensi	0	3	1	12	17	33	4,30	Tinggi	
	Bobot	0	6	3	48	85	142			
								4,14	Tinggi	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator kompensasi menunjukkan angka rata-rata 4,14 yang menunjukkan bahwa responden menyatakan kompensasi yang diberikan oleh Rumah Makan dan Pemancingan Victory dalam kategori tinggi. Karyawan merasa bahwa bayaran yang diterima sesuai dengan pekerjaan pada Rumah Makan dan Pemancingan Victory, selain itu gaji sudah sesuai dengan kemampuan karyawan dan diberikan upah sesuai UMR oleh Rumah Makan dan Pemancingan Victory. Penggajian di Rumah Makan dan Pemancingan Victory menggunakan system *cash* atau tunai sehingga karyawan mendapatkan gaji secara langsung yang diberikan dalam sebulan sekali. Karyawan merasa bahwa dalam penggajian, Rumah Makan dan

Pemancingan Victory tidak pernah terlambat memberikan gaji. Rumah Makan dan Pemancingan Victory juga mendapatkan fasilitas mess karyawan, fasilitas motor dan diberikan manfaat tambahan berupa BPJS ketenagakerjaan oleh Rumah Makan dan Pemancingan Victory yang berguna untuk klaim dan pemeriksaan kesehatan serta risiko dalam pekerjaan.

4.3.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah semua kondisi pada Rumah Makan dan Pemancingan Victory yang bersinggungan langsung dengan karyawan. Hasil jawaban indikator variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Reponden terhadap Variabel Lingkungan kerja

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-rata	Kategori
Menurut saya jarak antar karyawan di ruang kerja diperbesar	Frekuensi	1	1	0	21	10	33	4,15	Tinggi
	Bobot	1	2	0	84	50	137		
Kebersihan ruang kerja di Rumah Makan dan Pemancingan Victory selalu terjaga	Frekuensi	0	1	15	14	3	33	3,58	Sedang
	Bobot	0	2	45	56	15	118		
Keluarga saya mendukung pekerjaan saya pada Rumah Makan dan Pemancingan Victory	Frekuensi	0	2	18	10	3	33	3,42	Sedang
	Bobot	0	4	54	40	15	113		
Jabatan saya pada Rumah Makan dan Pemancingan	Frekuensi	0	2	3	23	5	33	3,94	Tinggi
	Bobot	0	4	9	92	25	130		

Victory sudah sesuai dengan keinginan saya									
Saya merasa hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik	Frekuensi	0	2	5	22	4	33	3,85	Tinggi
	Bobot	0	4	15	88	20	127		
Saya merasa mudah berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan	Frekuensi	1	2	9	17	4	33	3,64	Sedang
	Bobot	1	4	27	68	20	120		
Saya tidak bosan bekerja pada Rumah Makan dan Pemancingan Victory	Frekuensi	0	1	11	16	5	33	3,76	Tinggi
	Bobot	0	2	33	64	25	124		
Saya tidak merasa letih dalam menjalankan pekerjaan saya di Rumah Makan dan Pemancingan Victory	Frekuensi	1	2	4	20	6	33	3,85	Tinggi
	Bobot	1	4	12	80	30	127		
								3,77	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban kuesioner untuk indikator lingkungan kerja menunjukkan angka rata-rata 3,77, yang menunjukkan bahwa responden menyatakan lingkungan kerja Rumah Makan dan Pemancingan Victory ada pada kategori tinggi. Responden merasa jarak antar karyawan di ruang kerja perlu diperbesar agar dapat terasa lebih nyaman. Karyawan juga merasa bahwa jabatan karyawan saat ini pada Rumah Makan dan Pemancingan Victory sudah sesuai dengan keinginan karyawan misalnya yang menjadi juru masak memang melamar sebagai juru masak. Selain itu hubungan karyawan dengan rekan kerja berjalan dengan kondusif. Karyawan tidak bosan bekerja pada Rumah Makan dan

Pemancingan Victory karena merasakan adanya dukungan dari lingkungan kerjanya yang kondusif, rekan kerja yang mendukung dan pekerjaan yang dirasakan sudah nyaman di Rumah Makan dan Pemancingan Victory. Hal ini menyebabkan karyawan tidak merasa letih dalam menjalankan pekerjaan saya di Rumah Makan dan Pemancingan Victory.

Namun demikian terdapat beberapa indikator yang menunjukkan nilai cukup kondusif yaitu kebersihan ruang kerja di Rumah Makan dan Pemancingan Victory selalu terjaga, namun hal ini mungkin dirasakan masih bisa ditingkatkan lagi oleh sejumlah karyawan. Karyawan merasa saat ini kebersihan sudah terjaga, namun masih dapat lebih ditingkatkan lagi. Ada karyawan yang merasa dukungan keluarganya kurang maksimal dan juga ada komunikasi cukup kondusif antara karyawan dengan rekan kerja terutama dengan atasannya di Rumah Makan dan Pemancingan Victory. Karyawan merasakan bahwa komunikasi dilakukan seperlunya saja, jadi dengan karyawan lain dirasakan kurang dekat, dan dengan atasan, karyawan merasa sungkan untuk bercakap-cakap.

4.3.3 Tanggapan Reponden terhadap Variabel Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan atau kelompok pegawai Rumah Makan dan Pemancingan Victory dalam suatu organisasi dalam waktu tertentu yang mencerminkan seberapa baik orang atau kelompok itu mencapai kualifikasi suatu pekerjaan dalam misi pencapaian tujuan Rumah Makan dan Pemancingan Victory yaitu menghasilkan keuntungan. Hasil jawaban indikator variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Reponden terhadap Variabel Kinerja karyawan

Indikator		STS	TS	N	S	SS	Jml	Rata-rata	Kategori
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja dari Rumah Makan dan Pemancingan Victory	Frekuensi	2	1	11	14	5	33	3,58	Sedang
	Bobot	2	2	33	56	25	118		
Ada penilaian dari restoran terhadap standar kinerja saya	Frekuensi	3	1	5	19	5	33	3,67	Tinggi
	Bobot	3	2	15	76	25	121		
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya	Frekuensi	1	1	6	20	5	33	3,82	Tinggi
	Bobot	1	2	18	80	25	126		
Jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada saya realistis yaitu 1 hingga 2 pekerjaan dalam satu waktu (misalnya membersihkan meja dan mengambil pesanan)	Frekuensi	2	0	4	20	7	33	3,91	Tinggi
	Bobot	2	0	12	80	35	129		
Saya mampu untuk melakukan pekerjaan saya dengan akurat	Frekuensi	1	2	5	16	9	33	3,91	Tinggi
	Bobot	1	4	15	64	45	129		
Saya mendapatkan tugas sesuai dengan kemampuan saya	Frekuensi	1	0	1	21	10	33	4,18	Tinggi
	Bobot	1	0	3	84	50	138		
Saya sadar untuk melakukan	Frekuensi	0	2	4	15	12	33	4,12	Tinggi
	Bobot	0	4	12	60	60	136		

kewajiban sesuai dengan beban kerja saya									
Saya selalu dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya	Frekuensi	1	1	7	19	5	33	3,79	Tinggi
	Bobot	1	2	21	76	25	125		
								3,87	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan table di atas, indikator kinerja karyawan menunjukkan angka rata-rata 3,87, yang menunjukkan bahwa responden menyatakan kinerja karyawan dalam kategori tinggi. Kinerja dalam hal ini diisi sendiri oleh karyawan sehingga subyektivitas tinggi dimana karyawan cenderung menilai kinerja diri sendiri baik. Kuesioner dibagikan kepada karyawan karena pemilik tidak mengetahui secara detil per masing-masing kinerja karyawan sehingga tidak dapat melakukan pengisian dalam kinerja. Karyawan yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju rata-rata bekerja pada bagian waitress dan cleaning service.

Karyawan merasa bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan nilai dari standar yang diberikan kepadanya. Karyawan juga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang dianggap realistis yaitu 1 hingga 2 pekerjaan dalam satu waktu (misalnya membersihkan meja dan mengambil pesanan). Karyawan juga merasakan mampu untuk melakukan pekerjaan dengan akurat karena tugas yang didapatkan sesuai dengan kemampuannya. Karyawan merasa sadar untuk melakukan kewajiban sesuai dengan beban kerjanya dan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan. Namun dari indikator tersebut terdapat satu

indikator yang mendapatkan penilaian cukup baik yaitu indikator mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja dari Rumah Makan dan Pemancingan Victory, dimana karyawan merasa bahwa tidak selalu mampu untuk melakukan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar kinerja dari Rumah Makan dan Pemancingan Victory walaupun sebagian besar pekerjaannya sudah sesuai standar namun karyawan merasa bahwa kinerjanya dapat lebih ditingkatkan lagi.

Tabel 4.7

Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian

No	Variabel	Rata-rata	Kategori
1	Kompensasi	4,14	Tinggi
2	Lingkungan kerja	3,77	Tinggi
3	Kinerja karyawan	3,87	Tinggi

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda antara kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,725	4,065		-,178	,860
	Kompensasi	,374	,122	,450	3,056	,005
	Lingkungan kerja	,593	,196	,447	3,034	,005

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

$$\text{Persamaan } Y = -0,725 + 0,374X_1 + 0,593X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di tabel 4.14 menunjukkan bahwa:

- a. b_1 (nilai koefisien regresi kompensasi) sebesar 0,374 mempunyai arti jika kompensasi semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ menunjukkan bahwa **H_1 kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima**. Dengan nilai tersebut dan nilai koefisien regresi sebesar 0,374, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa jika kompensasi semakin baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

- b. b_2 (nilai koefisien regresi lingkungan kerja) sebesar 0,593 mempunyai arti semakin kuat lingkungan kerja konsumen, maka kinerja karyawan juga meningkat.

Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ menunjukkan bahwa **H_2 diterima**. Dengan nilai tersebut dan nilai koefisien sebesar 0,593 dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.

c. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, dibuktikan dengan nilai koefisien regresinya sebesar 0,593 yang lebih besar bila dibandingkan dengan variabel kompensasi. Lingkungan kerja merupakan faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Makan dan Pemancingan Victory. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan dapat bekerja lebih baik bila diberikan lingkungan kerja yang dirasakan lebih nyaman dibandingkan diberikan kompensasi yang tambah besar.

4.5 Uji F

Hasil uji F dapat dilihat dari tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	795,137	2	397,569	34,689	,000 ^b
	Residual	343,833	30	11,461		
	Total	1138,970	32			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi
Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (signifikan), yang menunjukkan H_3 diterima yaitu kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6 Analisis Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,836 ^a	,698	,678	3,38542

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,678, menunjukkan bahwa kompensasi, dan lingkungan kerja memberikan variasi sebesar 67,8% terhadap kinerja karyawan.

4.7 Pembahasan

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasa bahwa merasa bayaran yang diterima sesuai dengan pekerjaan pada Rumah Makan dan Pemancingan Victory, selain itu gaji sudah sesuai dengan kemampuan karyawan dan diberikan upah sesuai UMR oleh Rumah Makan dan Pemancingan Victory. Hal ni membuat karyawan merasa tidak ada masalah dengan upahnya dan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya sehingga dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan nilai dari standar yang diberikan kepadanya.

Karyawan merasa bahwa dalam penggajian, Rumah Makan dan Pemancingan Victory tidak pernah terlambat memberikan gaji. Rumah Makan dan Pemancingan Victory juga mendapatkan fasilitas mess karyawan, failitas motor dan diberikan manfaat tambahan berupa BPJS ketenagakerjaan oleh Rumah Makan dan Pemancingan Victory yang berguna untuk klaim dan pemeriksaan kesehatan serta risiko dalam pekerjaan. Hal ini membuat karyawan merasa sadar untuk melakukan

kewajiban sesuai dengan beban kerjanya dan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Suharyanto, dkk (2014), Hamdani dan Padilah (2016), Rukmini (2017) dan Nanulaitta (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perilaku karyawan yang mau untuk berdisiplin, mengikuti peraturan yang berlaku, mau untuk secara sukarela beradaptasi dengan keputusan yang dibuat manajemen, peraturan dan nilai yang ada dalam perusahaan akan membuat karyawan tersebut mau untuk bekerja dengan lebih baik di perusahaan (Robbins dan Judge, 2015). Selain keinginan untuk menaati peraturan tersebut, karyawan juga harus selalu siap dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan kemauan untuk menerima sanksi yang diberikan ketika pekerjaan yang dipercayakan tidak dikerjakan dengan baik. Dengan adanya kemauan tersebut, maka karyawan yang memiliki disiplin yang semakin baik akan berusaha untuk bekerja sebaik mungkin dengan menaati peraturan yang ada dan menghindari sanksi.

Responden merasa jarak antar karyawan di ruang kerja perlu diperbesar agar dapat terasa lebih nyaman sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan akurat. Karyawan juga merasa bahwa jabatan karyawan saat ini pada Rumah Makan dan Pemancingan Victory sudah sesuai dengan keinginan karyawan. Selain itu hubungan karyawan dengan rekan kerja berjalan dengan kondusif yang membuat karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal. Karyawan tidak bosan bekerja pada Rumah Makan dan Pemancingan Victory karena merasakan adanya

dukungan dari lingkungan kerjanya yang kondusif, rekan kerja yang mendukung dan pekerjaan yang dirasakan sudah nyaman di Rumah Makan dan Pemancingan Victory. Hal ini menyebabkan karyawan tidak merasa letih dalam menjalankan pekerjaannya di Rumah Makan dan Pemancingan Victory sehingga karyawan merasa bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang dianggap realistis yaitu 1 hingga 2 pekerjaan dalam satu waktu (misalnya membersihkan meja dan mengambil pesanan).

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Suharyanto, dkk (2014), Hamdani dan Padilah (2016), Rukmini (2017) dan Nanulaitta (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan merasakan bahwa bayaran yang diterima sesuai dengan pekerjaan pada Rumah Makan dan Pemancingan Victory, tidak ada keterlambatan pemberian gaji dan juga adanya fasilitas tambahan dan BPJS. Selain itu karyawan merasa hubungan karyawan dengan rekan kerja berjalan dengan kondusif yang membuatnya merasakan ada dukungan dari rekan kerja dan kenyamanan dalam pekerjaan, maka hal ini membuat karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan juga menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar rumah makan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Suharyanto, dkk (2014), Hamdani dan Padilah (2016), Rukmini (2017) dan Nanulaitta (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.