

**PENGARUH KOMPENSASI KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA SALON EVE
BEAUTY HOUSE**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP COMPENSATION AND
WORK ENVIRONMENT TO PERFORMANCE
EMPLOYEES AT EVE SALON
BEAUTY HOUSE***

Oleh
Keukeu Anggraeni
2411907799

SKRIPSI



**JURUSAN MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI GICI
2025**

**PENGARUH KOMPENSASI KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA SALON EVE
BEAUTY HOUSE**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP COMPENSATION AND
WORK ENVIRONMENT TO PERFORMANCE
EMPLOYEES AT EVE SALON
BEAUTY HOUSE***

Oleh
Keukeu Anggraeni
2411907799

SKRIPSI

Telah disahkan dan disetujui pada:

Tempat : Depok

Tanggal : 11 Juli 2025

Dosen Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Rizal Bakti, SE. MM.
NIDN : 0411067304

Drs. Henky Hendrawan, MM, M.Si.
NUPTK : 7048743644130093

Mengetahui,
Ketua
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

Prof. Dr. Abdul Hamid, M.S
NUPTK: 7048743644130093

**PENGARUH KOMPENSASI KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA SALON EVE
BEAUTY HOUSE**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP COMPENSATION AND
WORK ENVIRONMENT TO PERFORMANCE
EMPLOYEES AT EVE SALON
BEAUTY HOUSE***

Oleh

Keukeu Anggraeni
2411907799

SKRIPSI

Telah diujikan pada:

Tempat : Depok

Tanggal : 11 Juli 2025

Ketua Penguji

Anggota Penguji

Drs. Henky Hendrawan, MM, M.Si.
NUPTK: 7048743644130093

Sentot Eko Baskoro, S.Si, MM, MH
NUPTK : 245274768130092

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Henky Hendrawan, MM, M.Si.
NUPTK: 7048743644130093

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Keukeu Anggraeni

NIM : 2411907799

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Salon EVE BEAUTY HOUSE

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Hasil penelitian dan penulisan dari skripsi saya adalah murni hasil pemikiran saya yang dikuatkan dengan adanya cek plagiasi sesuai dengan aturan yang berlaku di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI.
2. Hasil Penelitian dan penulisan dari skripsi saya ini, dengan ini dialihkan haknya kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI untuk paten dan juga hal-hal yang berkaitan.
3. Penulisan hasil penelitian ini (skripsi) telah mengikuti kaidah-kaidah yang berlaku di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI.
4. Apabila dikemudian hari, bahwa hasil penelitian ini dan penulisan skripsi ini mempunyai kesamaan atau terdapat unsur penjiplakan terhadap karya ilmiah orang lain, maka dengan ini saya siap menerima sanksi berupa:
 - a. Pencabutan gelar kesarjanaan saya yang telah saya terima.
 - b. Pencabutan ijazah saya sesuai dengan aturan atau undang-undang yang berlaku.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Depok, 11 Juli 2025

Keukeu Anggraeni

Nama Lengkap : Keukeu Anggraeni

NIM : 2411907799

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Salon EVE Beauty House

ABSTRAK

Industri kecantikan yang berkembang pesat menuntut salon kecantikan untuk memastikan kinerja karyawan yang optimal agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada salon EVE Beauty House. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi sebanyak 60 responden, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, hanya variabel lingkungan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kompensasi dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan, kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa manajemen salon EVE Beauty House perlu memprioritaskan perbaikan pada aspek lingkungan kerja sekaligus memperbaiki sistem kompensasi dan gaya kepemimpinan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Kata kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Full Name : Keukeu Anggraeni

NIM: 2411907799

Thesis Title: The Influence of Compensation, Leadership, and Work Environment on Employee Performance at EVE Beauty House Salon

ABSTRACT

The fast-growing beauty industry demands beauty salons to ensure optimal employee performance in order to provide the best service to customers. This study aims to analyze the influence of compensation, leadership, and work environment on employee performance at EVE Beauty House's salon. This research was conducted with a quantitative approach using a survey method. Data was collected through the distribution of questionnaires to the entire population of 60 respondents, using saturated sampling techniques. Data analysis uses multiple linear regression to test the partial and simultaneous influence of independent variables on employee performance. The results of the study show that partially, only work environment variables have a significant effect on employee performance. Meanwhile, compensation and leadership have no significant partial effect on employee performance. However, simultaneously, compensation, leadership, and work environment have a significant effect on employee performance.

This finding implies that EVE Beauty House's salon management needs to prioritize improvements in aspects of the work environment while improving the compensation system and leadership style so that employee performance can improve.

Keywords: Compensation, Leadership, Work Environment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, karunia, serta kesempatan yang telah diberikan, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Salon EVE Beauty House”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana faktor kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di industri kecantikan, khususnya pada salon EVE Beauty House. Dalam proses penyusunan penelitian ini, saya menghadapi berbagai tantangan dan kesulitan. Namun, berkat doa, dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Mildy Rifai., S.E. selaku Ketua Yayasan Nusa Jaya Depok yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi saya untuk menempuh pendidikan tinggi di bidang manajemen.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Hamid., MS selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah memberikan arahan serta lingkungan akademik yang mendukung selama masa studi.
3. Bapak Dr. (Cand) Eko Yuliawan., S.E., M.Si. selaku Wakil Ketua yang memberikan perhatian dalam pengelolaan akademik kampus.
4. Bapak Drs. Henky Hendrawan., M.M., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen, yang telah memberikan dukungan akademik selama masa perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Rizal Bakti, S.E., MM. selaku dosen pembimbing, yang telah dengan sabar memberikan arahan, kritik, serta saran yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah mendidik, membimbing, dan memberikan ilmu selama masa perkuliahan sehingga menjadi bekal dalam dunia kerja.
7. Seluruh staf kampus Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan dalam urusan administrasi.
8. Bapak Enay Sunarya dan Ibu Dewi selaku orang tua tercinta yang senantiasa memberikan doa, dukungan yang tiada henti dalam setiap langkah perjuangan saya.
9. Keluarga dan sahabat-sahabat terdekat yang selalu memberikan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan di program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah menemani perjalanan panjang perkuliahan, berbagi ilmu, serta memberikan semangat dan bantuan dalam berbagai aspek selama proses penyusunan skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penelitian ini.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saya sangat terbuka terhadap kritik dan saran agar yang membangun guna penyempurnaan dimasa mendatang. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi dunia akademik serta industri kecantikan, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Semoga kebaikan yang telah diberikan semua pihak mendapatkan balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Tangerang, 11 Juli 2025

Penulis

Keukeu Anggraeni

NIM 2411907799

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PENGUJIAN PROPOSAL	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Batasan Masalah.....	3
1.4 Rumusan Masalah	3
1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.5.1 Maksud Penelitian	4
1.5.2 Tujuan Penelitian	4
1.6 Sistematika Penulisan.....	4
BAB II.....	6
KAJIAN PUSTAKA.....	6
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.2 Pengertian Kompensasi	6
2.3 Pengertian Kepemimpinan	11
2.4 Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
2.5 Pengertian Kinerja karyawan	18
2.6 Penelitian Terdahulu.....	22

2.7 Kerangka Pemikiran	24
2.7.1 Landasan Teori	24
2.7.2 Hubungan Antar Variabel	26
2.7.3 Konseptual dan Operasional dalam Penelitian	27
2.7.4 Model Kerangka Pemikiran	29
2.8 Pengajuan hipotesis	30
BAB III	32
METODOLOGI PENELITIAN.....	32
3.1 Objek,Jadwal,dan Lokasi Penelitian.....	32
3.2 Desain dan Jenis Penelitian	33
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	34
3.3.1 Jenis Data	34
3.3.2 Sumber Data Penelitian	34
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	35
3.4.1 Populasi Penelitian.....	35
3.4.2 Sampel Penelitian	35
3.5 Operasional Variabel	36
3.6 Metode Pengumpulan Data	38
3.7 Metode Pengolahan/ Analisis Data	40
3.7.1 Tahapan Pengolahan Data	40
3.7.2 Metode Analisis Data	41
BAB IV	44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Gambaran Umum Responden dan Lokasi Penelitian	44
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden	44
4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	46
4.1.3.1 Uji Validitas	46
4.1.3.2 Uji Reliabilitas	50
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	51

4.1.4.1 Uji Normalitas	51
4.1.4.2 Uji Heteroskedastisitas	53
4.1.4.3 Uji Multikolinearitas	54
4.1.5 Uji Hipotesis	54
4.2 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian	57
4.2.1 Pembahasan Hasil Penelitian	57
4.2.2 Interpretasi Hasil Penelitian	61
BAB V	63
KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Tahap Penelitian	32
Tabel 3.2 Operasional Variabel	37
Tabel 3.3 Format Jawaban	38
Tabel 3.4 Contoh Pernyataan dalam Kuesioner	39
Tabel 4.1 Klasifikasi Usia Responden	45
Tabel 4.2 Klasifikasi Lama Bekerja Responden	45
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	47
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Glejser	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikoleniaritas	54
Tabel 4.11 Hasil Uji t	55
Tabel 4.12 Hasil Uji F	55
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi	56
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram	52
Gambar 4.2 Scatterplot Residual terhadap Nilai Prediksi	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Penelitian	67
Lampiran Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	71
Lampiran Hasil Uji t	77
Lampiran Tabel R	77
Lampiran Daftar Riwayat Hidup	80
Lampiran Hasil Plagiarisme.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri kecantikan merupakan salah satu sektor yang mengalami perkembangan pesat, seiring meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap perawatan diri dan tren kecantikan yang terus berubah. Salah satu sub sektor yang mengalami pertumbuhan signifikan adalah salon yang berfokus pada *nail art* dan *eyelash extention*. *nail art* kini tidak lagi hanya sekadar perawatan kuku biasa, tetapi telah berkembang menjadi bagian dari Fashion dan ekspresi diri. Sementara itu, layanan *eyelash extention* semakin populer karena mampu memberikan tampilan mata yang lebih menarik tanpa memerlukan riasan tambahan.

Di Indonesia perkembangan industri ini dipengaruhi oleh tren kecantikan global, media sosial serta, gaya hidup modern yang menuntut tampilan yang lebih prima. Banyak salon yang menawarkan layanan *nail art* dan *eyelash extention* dengan teknik serta desain inovatif guna menarik pelanggan. Beberapa di antaranya yang cukup dikenal di Jakarta adalah salon Dandelion, Onnie studio, Pop Coat, Adeline, dan Everlash. Sementara itu, EVE Beauty House yang terletak di Bintaro, memiliki keunggulan tersendiri dibanding salon lain, salah satunya adalah layanan *home servis* yang memudahkan pelanggan mendapatkan perawatan tanpa harus datang langsung ke salon.

Dalam industri kecantikan, terutama pada salon yang menawarkan layanan spesialis seperti *nail art dan eyelash extention*, kualitas pelayanan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dengan baik akan memberikan pelayanan yang optimal, sehingga meningkatkan kepuasan pelanggan dan loyalitas mereka terhadap salon. EVE Beauty House sebagai salah satu salon yang bergerak di bidang ini, perlu memastikan bahwa setiap aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dikelola dengan baik. Salah satu faktor

penting dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga insentif, bonus, dan fasilitas lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Jika kompensasi tidak sesuai dengan beban kerja dan keterampilan yang dimiliki karyawan, maka tingkat kepuasan dan produktivitas mereka dapat menurun.

Selain itu, faktor kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif di salon harus mampu memberikan arahan yang jelas, menciptakan komunikasi yang baik, serta membangun hubungan yang positif dengan karyawan. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menyebabkan karyawan merasa kurang dihargai, tidak termotivasi, atau bahkan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas mereka. Faktor ketiga yang berpengaruh adalah lingkungan kerja. Di industri salon kecantikan, lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan mendukung sangat penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan. Beban kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, serta tekanan untuk memberikan pelayanan berkualitas dapat menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan. Jika lingkungan kerja tidak kondusif, seperti kurangnya fasilitas pendukung atau adanya konflik antar karyawan, maka kinerja mereka bisa terpengaruh secara negatif.

Namun, hingga saat ini belum banyak penelitian yang secara spesifik menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di salon kecantikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketiga faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan salon ini. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen salon dalam menyusun kebijakan yang lebih efektif terkait pemberian kompensasi, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, serta peningkatan kualitas lingkungan kerja. Dengan demikian, kinerja karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kepuasan pelanggan dan keberlanjutan bisnis salon.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, terdapat beberapa permasalahan utama yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Kompensasi yang diberikan oleh salon kurang sesuai.
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang sesuai.
3. Lingkungan kerja yang kurang mendukung produktivitas karyawan.
4. Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus, beberapa batasan yang diterapkan adalah sebagai berikut:

1. Ruang lingkup penelitian ini terbatas hanya pada Salon EVE Beauty House
2. Variabel independen pada penelitian ini mencakup kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Variabel dependen mencakup pada kinerja karyawan.
3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan EVE Beauty House sebagai responden utama.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, pertanyaan penelitian dalam studi ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di salon EVE Beauty House?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di salon EVE Beauty House?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di salon EVE Beauty House?
4. Apakah kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di salon EVE Beauty House?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta memahami keterkaitan antara kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di Salon EVE Beauty House. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, serta bagaimana kebijakan terkait sistem kompensasi dapat dioptimalkan untuk meningkatkan produktivitas serta kualitas layanan salon.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di EVE Beauty House.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di EVE Beauty House.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di EVE Beauty House.
4. Menganalisis kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersamaan memengaruhi performa karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar penelitian ini lebih terstruktur dan sistematis, berikut adalah sistematika penulisannya:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran umum mengenai penelitian, termasuk alasan mengapa studi ini dilakukan.

BAB II KAJIAN PUSTKA

Bab ini mengulas teori-teori yang relevan sebagai dasar analisis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis penelitian, objek dan lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta teknik analisis data .

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian berdasarkan data yang diperoleh serta analisis yang dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian serta saran yang dapat diterapkan berdasarkan temuan yang diperoleh

DAFTAR PUSTAKA

Berisi daftar referensi yang digunakan dalam penelitian, baik berupa buku, jurnal, maupun sumber lainnya.

LAMPIRAN

Berisi dokumen pendukung serta data lain yang relevan dengan penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja secara optimal, baik secara individu maupun tim, guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan fungsi manajemen yang melibatkan proses rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi (Tunggal, 1993).

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai seni dan ilmu dalam mengelola hubungan kerja agar tujuan organisasi tercapai (Hasibuan, 2023).

Manajemen sumber daya manusia mencakup pengelolaan, pemanfaatan, serta perlindungan tenaga kerja baik di dalam maupun luar organisasi (Barthos, 1990).

Proses sumber daya manusia mencakup perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja guna mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi maupun individu yang bersangkutan (Handoko, 2001).

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan sistematis dalam mengelola tenaga kerja di suatu organisasi guna meningkatkan efektivitas kerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka dalam bekerja. Kompensasi ini dapat berupa imbalan finansial seperti gaji, insentif,

tunjangan, dan bonus, maupun penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas kinerja dan kesempatan untuk mengembangkan karier..

Kompensasi mencakup suatu segala bentuk bayaran atau imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja dengan perusahaan (Dessler, 2017).

Kompensasi didefinisikan sebagai segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan (Sedarmayanti, 2019).

Kompensasi merupakan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan (Sofyandi, 2008).

Kompensasi meliputi seluruh bentuk pendapatan yang diterima karyawan, baik berupa uang, barang, maupun tunjangan lainnya (Afandi, 2018).

Menurut Dessler (2017), kompensasi dapat dikategorikan ke dalam dua jenis utama:

1. Kompensasi finansial langsung, yang mencakup gaji pokok, pembayaran berdasarkan prestasi, insentif seperti bonus, dan komisi, serta bayaran tertunda seperti program tabungan dan pembelian saham perusahaan.
2. Kompensasi finansial tidak langsung, yang mencakup berbagai manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, cuti berbayar, serta fasilitas perusahaan seperti kendaraan dinas atau tempat tinggal.

Kompensasi memiliki beberapa tujuan strategis bagi perusahaan maupun karyawan. Afandi (2018) menguraikan beberapa tujuan utama pemberian kompensasi, yaitu:

1. Membangun hubungan kerja yang kuat

Kompensasi berperan dalam menciptakan hubungan kerja yang lebih formal antara perusahaan dan karyawan. Karyawan diharapkan menjalankan tugasnya dengan baik, sementara perusahaan bertanggung jawab memberikan imbalan yang layak.

2. Meningkatkan Kepuasan kerja

Dengan kompensasi yang sesuai, karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

3. Menarik dan Mempertahankan Karyawan Berkualitas

Program kompensasi yang kompetitif dapat membantu perusahaan dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan kualitas tinggi.

4. Memotivasi Karyawan

Imbalan yang cukup besar dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil kerja yang lebih optimal.

5. Menjaga Stabilitas Karyawan

Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan standar industri dapat membantu mengurangi tingkat turnover sehingga stabilitas tenaga kerja dapat terjaga.

6. Meningkatkan Disiplin Karyawan

Kompensasi yang memadai dapat membantu membentuk budaya kerja yang disiplin, karena karyawan merasa dihargai dan memiliki insentif untuk bekerja lebih baik.

7. Mengurangi Pengaruh Serikat Pekerja

Dengan sistem kompensasi yang baik, perusahaan dapat mengurangi ketidakpuasan karyawan yang dapat mendorong terbentuknya serikat pekerja atau tuntutan perbaikan kesejahteraan secara berlebihan.

Indikator Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non-finansial (Hasibuan, 2021).

1. Kompensasi Finansial:

- a. Gaji pokok adalah jumlah upah dasar yang diterima karyawan sebagai bentuk kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja dan jabatan, yang diimban, tanpa termasuk tunjangan, bonus, atau insentif lainnya.

Gaji pokok merupakan bagian dari penghasilan yang diberikan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya, di mana besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pekerja dan perusahaan, serta sesuai dengan peraturan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Gaji pokok adalah sejumlah kompensasi tetap yang diberikan kepada karyawan berdasarkan tingkat jabatan, keterampilan, pengalaman, serta beban kerja yang ditanggungnya. Gaji pokok biasanya ditetapkan dalam kontrak kerja dan menjadi dasar dalam perhitungan tunjangan serta kompensasi lainnya (Hasibuan, 2019).

- b. Tunjangan tetap adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan secara rutin dan tetap dalam setiap periode gajian, terlepas dari kehadiran atau kinerja karyawan. Tunjangan ini diberikan sebagai bentuk dukungan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar gaji pokok.

Tunjangan tetap adalah pembayaran yang diberikan kepada pekerja secara tetap dan teratur dalam setiap periode pembayaran gaji, yang tidak dipengaruhi oleh kehadiran atau performa kerja (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-04/MEN/1999).

Menurut Hasibuan (2019), tunjangan tetap adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka, di mana tunjangan ini tidak mengalami perubahan berdasarkan kondisi tertentu seperti absensi atau produktivitas kerja.

- c. Bonus adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja, pencapaian target, atau kontribusi terhadap perusahaan.

Menurut Handoko (2018), bonus merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan di luar gaji pokok sebagai bentuk apresiasi atas hasil kerja yang melebihi ekspektasi atau berdasarkan keuntungan perusahaan.

- d. Insentif adalah bentuk penghargaan finansial atau non-finansial yang diberikan untuk mendorong dan meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan.

Menurut Dessler (2020), insentif merupakan program kompensasi yang dirancang untuk memberi penghargaan kepada karyawan berdasarkan pencapaian tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kompensasi non-finansial:

- a. Fasilitas kerja merupakan segala bentuk sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut Handoko (2018), fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang disediakan perusahaan untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

- b. Pengakuan dan penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian, kontribusi, atau kinerja mereka dalam suatu finansial maupun non-finansial dan bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019), penghargaan merupakan bentuk pengakuan dari perusahaan terhadap prestasi dan loyalitas karyawan, yang dapat diberikan dalam bentuk insentif finansial atau non-finansial untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

- c. Kesempatan pengembangan merupakan peluang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi, mereka dalam rangka mendukung pertumbuhan karier serta meningkatkan kinerja di tempat kerja.

Menurut Hasibuan (2019), Kesempatan pengembangan merupakan bagian strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan agar lebih siap

menghadapi tantangan pekerjaan serta memperbesar peluang promosi dalam organisasi.

2.3. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan posisi formal dalam organisasi, tetapi juga dengan bagaimana seorang pemimpin membangun hubungan, mengambil keputusan, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Menurut Fahmi (2017), kepemimpinan merupakan bidang ilmu yang mengkaji secara mendalam bagaimana cara mengarahkan, mempengaruhi, serta mengawasi orang lain agar mereka melaksanakan tugas sesuai dengan perintah dan rencana yang telah ditetapkan.

Bedu dan Djafri (2017) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu upaya dalam mempengaruhi individu lain dengan memberikan motivasi serta arahan dalam rangka mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengarahkan, mempengaruhi, serta mengawasi perilaku individu maupun kelompok dalam melaksanakan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Fungsi Kepemimpinan menurut Nawawi (dalam Busro 2018), kepemimpinan memiliki beberapa fungsi utama yang berperan penting dalam mengarahkan dan mengelola suatu organisasi atau kelompok. Fungsi-fungsi tersebut meliputi :

1. Fungsi pengarahan (*Directing*)

Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya agar mereka dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengaruh ini mencakup pemberian instruksi, penjelasan tugas, serta pedoman dalam bekerja.

2. Fungsi pengambilan keputusan (*Decision making*)

Kepemimpinan juga berperan dalam proses pengambilan keputusan yang strategis. Seorang pemimpin harus mampu menentukan langkah terbaik untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan analisis dan pertimbangan yang matang.

3. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Pemimpin memiliki tugas untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh timnya berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Proses pengendalian ini mencakup pemantauan, evaluasi, serta tindakan korektif jika terjadi penyimpangan.

4. Fungsi Motivasi (*Motivating*)

Kepemimpinan juga berfungsi untuk memberikan motivasi kepada anggota tim agar mereka bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi. Pemimpin harus mampu memahami kebutuhan serta keinginan bawahannya sehingga dapat memberikan dorongan yang tepat.

5. Fungsi Komunikasi (*Communicating*)

Pemimpin bertanggung jawab dalam menciptakan komunikasi yang efektif di dalam organisasi. Komunikasi yang baik akan membantu menghindari kesalahpahaman serta meningkatkan koordinasi dalam tim.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak hanya bertindak sebagai pengarah, tetapi juga sebagai pengambil keputusan, pengendali, pemberi motivasi, serta fasilitator komunikasi dalam organisasi.

Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Franklyn (1951, sebagaimana dikutip dalam Effendy, 1993) terdapat tiga gaya pokok kepemimpinan :

1. Kepemimpinan Otokratis (*Autocratic Leadership*)

Kepemimpinan otokratis ditandai dengan dominasi penuh pemimpin dalam pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya ini cenderung menganggap organisasi sebagai bagian dari kepemilikannya sendiri dan sering kali menghubungkan kepentingan pribadinya dengan tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin otokratis kurang terbuka terhadap kritik atau saran dari bawahan

serta sangat bergantung pada kekuatan formal yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan ini juga sering mengandalkan pendekatan yang bersifat paksaan serta sistem hukuman untuk memastikan bawahan mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, keputusan yang dibuat oleh pemimpin otokratis bersifat mutlak dan tidak dapat diganggu gugat oleh bawahannya.

2. *Kepemimpinan Demokratis (Democratic Leadership)*

Kepemimpinan demokratis menekankan partisipasi bawahan dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan mereka sebagai aset berharga dalam organisasi. Pemimpin dengan gaya ini berusaha menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kebutuhan individu dalam timnya, sehingga tercipta hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan keterbukaan terhadap saran, kritik, serta aspirasi bawahan. Pemimpin juga berusaha membantu bawahannya untuk mencapai kesuksesan serta mendorong pengembangan diri baik bagi individu maupun organisasi.

3. *Kepemimpinan Laissez-Faire (Free-Rein Leadership)*

Gaya kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari kepemimpinan otokratis, di mana pemimpin cenderung pasif dan memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya dalam mengambil keputusan serta menjalankan tugasnya. Pemimpin dengan gaya ini biasanya kurang terlibat secara aktif dalam pengelolaan organisasi dan cenderung menyerahkan tanggung jawab kepada bawahan tanpa banyak campur tangan. Mereka percaya bahwa dengan memberikan keleluasaan, tim akan mampu bekerja secara lebih mandiri dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator Kepemimpinan menurut Samsul Arifin (2019), terdapat lima indikator utama dalam kepemimpinan :

1. Kemampuan membina kerja sama dan hubungan yang baik

Seorang pemimpin diharapkan mampu membangun hubungan harmonis dengan para pegawai, serta memiliki keterampilan dalam motivasi mereka.

2. Kemampuan Efektivitas

Pemimpin dituntut untuk menyelesaikan tugas, bahkan di luar bidang keahliannya, dengan tepat waktu dan memastikan kehadiran yang konsisten dan tepat waktu.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin sebaiknya melibatkan pegawai melalui musyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama.

4. Kemampuan mendelegasikan tugas dan waktu

Pemimpin perlu memiliki keterampilan dalam mendelegasikan tugas serta mengatur waktu secara efektif, sehingga operasional organisasi berjalan lancar.

5. Kemampuan mendelegasikan tugas dan wewenang

Selain mendelegasikan tugas, pemimpin juga harus mampu memberikan wewenang kepada pegawai untuk mengambil keputusan tertentu, guna meningkatkan efisiensi dan pengembangan pegawai.

Kelima Indikator ini menekankan pentingnya peran pemimpin dalam membangun hubungan yang baik, efektivitas kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan mendelegasikan tugas dan wewenang demi mencapai tujuan organisasi secara optimal.

2.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja mencakup faktor fisik maupun non-fisik yang dapat berdampak pada kenyamanan, motivasi, dan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya, baik yang berbentuk fisik maupun non-fisik (Sedarmayanti, 2017).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, kondisi tempat bekerja, serta cara kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya (Hasibuan, 2016).

Lingkungan kerja merupakan semua aspek yang ada di dalam perusahaan yang memengaruhi bagaimana karyawan bekerja, termasuk faktor fisik seperti pencahayaan dan suhu, serta faktor sosial seperti hubungan antar karyawan dan gaya kepemimpinan (Siagian, 2018).

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan memengaruhi kenyamanan, produktivitas, serta efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas.

Lingkungan kerja di bagi menjadi dua jenis utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2017).

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi kinerjanya secara langsung atau tidak langsung. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja fisik meliputi:

1. Penerangan yang cukup sangat penting untuk menjaga kenyamanan dan kesehatan mata pekerja.
2. Suhu dan Ventilasi: Udara yang bersih dan suhu yang nyaman dapat meningkatkan efisiensi kerja.
3. Kebisingan: Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan menyebabkan stres.
4. Tata Ruang Kerja: Pengaturan meja, kursi, dan peralatan kerja yang ergonomis dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas.
5. Kebersihan dan Keamanan: Lingkungan kerja yang bersih dan aman dapat mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan aspek sosial dan psikologis yang mempengaruhi kenyamanan dan motivasi kerja karyawan. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja non-fisik meliputi:

1. Hubungan Antar Karyawan: Komunikasi yang baik antar pekerja akan menciptakan suasana kerja yang harmonis.
2. Gaya Kepemimpinan: Pemimpin yang mendukung dan komunikatif dapat meningkatkan motivasi kerja.
3. Sistem Penghargaan dan Kompensasi: Gaji, tunjangan, dan insentif yang adil akan meningkatkan semangat kerja.
4. Beban Kerja: Beban kerja yang seimbang membantu mengurangi stres dan meningkatkan efektivitas kerja.
5. Budaya Organisasi: Nilai dan norma yang diterapkan dalam perusahaan dapat mempengaruhi kenyamanan dan loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja memiliki beberapa indikator utama yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Indikator ini mencakup faktor fisik, sosial, dan psikologis (Sutrisno, 2019). Yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja yang Nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman akan membantu karyawan bekerja lebih optimal. Beberapa aspek yang termasuk dalam kondisi kerja yang nyaman antara lain:

1. Fasilitas kerja yang memadai: Peralatan kerja harus sesuai dengan kebutuhan dan teknologi terkini.
2. Tata letak ruang kerja yang ergonomis: Penataan meja, kursi, dan peralatan harus mendukung kenyamanan kerja.
3. Pencahayaan yang cukup: Pencahayaan yang baik mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan fokus.
4. Tingkat kebisingan yang terkendali: Ruang kerja yang terlalu bising dapat mengganggu konsentrasi.
5. Suhu dan ventilasi udara: Ruangan yang terlalu panas atau dingin akan mengganggu kenyamanan karyawan.

1. Interaksi Sosial yang Baik

Hubungan sosial yang harmonis dalam lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Faktor-faktor yang termasuk dalam aspek ini meliputi:

1. Hubungan antar karyawan: Keharmonisan dalam tim dapat meningkatkan kerja sama dan produktivitas.
 2. Hubungan antara atasan dan bawahan: Kepemimpinan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang positif.
 3. Budaya kerja yang mendukung: Nilai-nilai organisasi yang baik akan meningkatkan loyalitas karyawan.
2. Keamanan dan Keselamatan Kerja

Lingkungan kerja yang aman sangat penting untuk menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan. Beberapa indikatornya adalah:

1. Adanya standar keselamatan kerja: Perusahaan harus memiliki pedoman keselamatan kerja yang jelas.
 2. Penyediaan alat pelindung diri (APD): Terutama bagi pekerjaan yang memiliki risiko tinggi.
 3. Lingkungan kerja yang bersih dan sehat: Kebersihan tempat kerja berpengaruh terhadap kesehatan karyawan.
 4. Sistem pengelolaan risiko kerja: Pencegahan terhadap kecelakaan kerja harus menjadi prioritas.
3. Sistem Kerja yang Jelas

Sistem kerja yang baik akan membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan lebih efektif. Faktor-faktor yang termasuk dalam sistem kerja yang jelas meliputi:

1. Pembagian tugas yang adil: Setiap karyawan harus memiliki tanggung jawab yang jelas.
2. Prosedur kerja yang efektif: Sistem kerja yang terstruktur akan meningkatkan efisiensi.
3. Sistem komunikasi yang baik: Alur informasi yang jelas akan menghindari kesalahpahaman dalam bekerja.

4. Kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan karyawan: Seperti jam kerja yang fleksibel dan sistem cuti yang adil.

2.5 Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam suatu organisasi. Kinerja ini diukur berdasarkan tingkat efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam suatu organisasi berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2017).

Kinerja karyawan sebagai suatu hasil dari proses kerja yang dapat diukur dalam periode waktu tertentu sesuai dengan ketentuan atau perjanjian yang telah disepakati sebelumnya (Fahmi, 2017).

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang diukur berdasarkan standar, norma, serta prosedur kerja yang berlaku (Terang, 2014).

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian kerja individu yang diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, serta kontribusinya terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu organisasi.

Menurut Davis (sebagaimana dikutip dalam Mangkunegara (2017), dinyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan terdiri dari dua aspek utama, yaitu kemampuan potensial dan kemampuan aktual. Kemampuan potensial mencakup tingkat intelektual dan keterampilan yang dimiliki seseorang,

sedangkan kemampuan aktual berhubungan dengan sejauh mana karyawan dapat menerapkan keterampilan dan pengetahuan dalam pekerjaan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal yang memengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mereka dapat mencapai kinerja lebih optimal.

Menurut Kasmir (2016), terdapat beberapa faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian - Tingkat keterampilan serta keahlian individu dalam menjalankan tugasnya.
2. Pengetahuan - Wawasan dan pemahaman yang dimiliki karyawan terkait dengan pekerjaannya.
3. Rancangan kerja – Struktur pekerjaan dan cara tugas-tugas didelegasikan dalam organisasi.
4. Kepribadian - Karakteristik individu yang memengaruhi cara mereka kerja.
5. Motivasi kerja – Dorongan yang membuat seseorang termotivasi untuk bekerja dengan baik.
6. Kepemimpinan – Gaya manajemen yang diterapkan oleh atasan dalam mengarahkan dan membimbing tim kerja.
7. Budaya organisasi – Sistem nilai, kebiasaan, serta norma yang berlaku di dalam perusahaan.
8. Kepuasan kerja – Tingkat kebahagiaan dan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja mereka.
9. Lingkungan kerja – Faktor eksternal seperti kondisi fisik tempat kerja, hubungan antar karyawan, dan kebijakan perusahaan.
10. Loyalitas – Seberapa besar kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.
11. Komitmen – Tingkat keterikatan dan dedikasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan penghargaan yang sesuai agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan berkontribusi bagi kesuksesan organisasi.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan aspek berikut:

1. Kuantitas kerja merupakan jumlah pekerjaan atau output yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Kuantitas kerja sering digunakan sebagai indikator dalam mengukur kinerja karyawan, terutama dalam pekerjaan yang bersifat produktif dan berbasis target.

Kuantitas kerja merupakan aspek kinerja yang mencerminkan volume atau jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kondisi normal sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2021).

2. Kualitas kerja merupakan tingkat keakuratan, ketelitian, dan keefektifan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja mencerminkan seberapa baik suatu tugas dilakukan, bukan hanya seberapa banyak atau seberapa cepat pekerjaan diselesaikan.

Kualitas kerja adalah hasil pekerjaan yang diukur berdasarkan ketepatan, kerapian, dan kepuasan pelanggan atau pengguna layanan atas hasil tersebut (Mangkunegara, 2021).

3. Ketepatan waktu merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau dijadwalkan. Ketepatan waktu sering digunakan sebagai indikator dalam mengukur kinerja karyawan, terutama dalam aspek efisiensi dan disiplin kerja. Ketepatan waktu adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan, yang mencerminkan kedisiplinan, manajemen waktu, serta komitmen terhadap tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2022).

4. Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, kebijakan, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan sikap tanggung jawab, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tugas dan kewajiban di tempat kerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan organisasi serta norma sosial yang berlaku dalam perusahaan (Mangkunegara, 2021).

5. Kerja sama dalam tim merupakan kemampuan individu untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama, dengan berbagi tugas, tanggung jawab, dan komunikasi yang efektif. Kerja sama tim mencerminkan sinergi antar anggota kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan produktif.

Kerja sama tim adalah proses di mana individu bekerja bersama dengan orang lain dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama dengan berbagi peran dan tanggung jawab secara efektif (Robbins dan Judge, 2021).

6. Inisiatif dan kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk mengambil tindakan atau membuat keputusan secara mandiri tanpa harus menunggu instruksi dari atasan. Inisiatif menunjukkan pro aktivitas dalam bekerja dan kemauan untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih efektif. Kreativitas adalah kemampuan individu dalam menghasilkan ide, solusi, atau inovasi baru yang bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan. Kreativitas memungkinkan seseorang untuk berpikir *out-of-the-box* dan menemukan cara kerja yang lebih efisien atau unik.

Inisiatif adalah kecenderungan individu untuk bertindak lebih awal dan mengambil langkah proaktif dalam menyelesaikan tugas sebelum diperintahkan oleh atasan (Robbins dan Judge, 2021).

Kreativitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan ide-ide baru dan solusi yang inovatif guna meningkatkan efektivitas kerja atau menciptakan nilai tambah bagi organisasi (Gomes, 2020).

Inisiatif dan kreativitas merupakan dua aspek yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan cara yang lebih mandiri, inovatif, dan produktif dalam mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2022).

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Ni Wayan Mujiati, (2016) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian, <i>E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana</i> 5 (4), 254135, 2016	Independen : Kompensasi Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Secara simultan, Variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y Secara parsial, masing-masing variabel X juga berpengaruh signifikan terhadap variabel Y Variabel kepemimpinan ditemukan sebagai variabel dominan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Yusa Dharmawan (2011) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar	Independen : Kompensasi Lingkungan Kerja Dependen : Disiplin Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	-Variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Universitas Udayana Bali, 2011</i>			
3	Monica Marsella, Sri Suryoko (2016) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Patra Jasa Jakarta <i>Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 5 (1), 313-321, 2016</i>	Independen : Kompensasi Lingkungan Kerja Dependen : Kinerja karyawan	Metode Kuantitatif	Secara parsial dan simultan Variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel
4	Yesi Daniel Tri Baskoro, Alwi Suddin, Sutarno (2019) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo <i>JAMASADA : JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA 13, 2019</i>	Independen: Kompensasi Lingkungan Kerja Kepemimpinan Disiplin Kerja Dependen : Kinerja Pegawai	Metode Kuantitatif	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kompensasi dan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Laila Irawati (2019) Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Independen : Kepemimpinan Kompensasi Dependen	Metode Kuantitatif	Variabel X Berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y ,

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Rumah Sakit Medika BSD <i>Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia 3 (1) 1-15, 2019</i>	Kinerja Karyawan		dengan kompensasi sebagai faktor yang paling dominan.

Sumber: Data diolah, 2025

2.7 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mengasumsikan bahwa kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Jika kompensasi adil, kepemimpinan efektif, dan lingkungan kerja nyaman, maka kinerja karyawan akan meningkat. Meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan pengaruh signifikan, terdapat juga penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. Oleh karena itu, dalam penelitian ini tetap di ajukan hipotesis untuk menguji hubungan antar variabel secara empiris pada konteks salon EVE Beauty House.

2.7.1 Landasan Teori

Dalam penelitian ini, terdapat empat variabel utama:

1. Kompensasi (Variabel Independen – X_1)
2. Kepemimpinan (Variabel Independen – X_2)
3. Lingkungan Kerja (Variabel Independen - X_3)
4. Kinerja Karyawan (Variabel Dependen – Y)

1. Teori Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016), kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi dapat berupa:

1. Kompensasi finansial langsung (gaji, upah, bonus, insentif)
2. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan kesehatan, asuransi)

3. Kompensasi non-finansial (penghargaan, kesempatan berkembang)

Menurut Mondy dan Noe (2017), kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

2. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins dan Judge, 2019). Terdapat beberapa gaya kepemimpinan, antara lain:

1. Kepemimpinan otokratis (pemimpin bersifat dominan, kurang melibatkan bawahan)
2. Kepemimpinan demokratis (pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan)
3. Kepemimpinan laissez-faire (pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahan)

Kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karena memberikan motivasi dan inspirasi kepada karyawan (Bass dan Avolio, 2000).

3. Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pekerjaannya (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja dibagi menjadi:

- 1) Lingkungan kerja fisik (suhu, pencahayaan, kebersihan, fasilitas)
- 2) Lingkungan kerja non-fisik (hubungan sosial, budaya organisasi, komunikasi)

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Sutrisno, 2019).

4. Teori Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya (Mangkunegara, 2016). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Menurut Gibson et al. (2012), kinerja dapat diukur berdasarkan:

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kemampuan bekerja sama

2.7.2 Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan ($X_1 \rightarrow Y$)

Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi yang baik, baik dalam bentuk gaji, bonus, maupun tunjangan, akan membuat karyawan lebih puas dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal (Hasibuan, 2016).

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ($X_2 \rightarrow Y$)

Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan produktivitas karyawan. Pemimpin yang komunikatif, suportif, dan mampu memberikan arahan yang jelas akan membantu karyawan dalam mencapai target kerja dengan lebih baik (Robbins dan Judge, 2019).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ($X_3 \rightarrow Y$)

Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun non-fisik, akan meningkatkan semangat kerja dan efisiensi karyawan. Ruang kerja yang bersih, fasilitas yang memadai, serta hubungan sosial yang baik akan berdampak positif pada kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2017).

Hubungan Secara Keseluruhan

Kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Jika ketiga faktor ini dikelola dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya

berdampak pada keberhasilan perusahaan dalam memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.

Hubungan ini dapat dirumuskan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Lingkungan Kerja

β₀, β₁, β₂, β₃ = Koefisien regresi

ε = Error term

2.7.3 Konseptual dan Operasional dalam Penelitian

Dalam penelitian, konsep suatu variabel perlu dijelaskan dalam dua tahap:

1. Variabel Kompensasi (X₁)

a. Definisi Konseptual

Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi bisa bersifat finansial maupun non-finansial (Hasibuan, 2016).

b. Definisi Operasional

Kompensasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan beberapa indikator:

- 1) Gaji dan upah – Besaran gaji/upah yang diberikan
- 2) Tunjangan dan insentif – Bonus, tunjangan kesehatan, tunjangan makan, dan tunjangan lainnya

- 3) Kompensasi non-finansial – Penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier

2. Variabel Kepemimpinan (X_2)

a. Definisi Konseptual

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Robbins dan Judge, 2019).

b. Definisi Operasional

Kepemimpinan diukur dengan indikator berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan – Otokratis, demokratis, atau laissez-faire
- 2) Kemampuan komunikasi – Seberapa jelas pemimpin menyampaikan instruksi
- 3) Motivasi dan dukungan – Seberapa besar pemimpin memberikan dorongan kepada bawahan
- 4) Pengambilan keputusan – Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan

3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

a. Definisi Konseptual

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka bekerja. Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan fisik dan non-fisik (Sedarmayanti, 2017).

b. Definisi Operasional

Lingkungan kerja diukur berdasarkan indikator:

- 1) Lingkungan fisik – Kebersihan, ventilasi, pencahayaan, suhu ruangan
- 2) Lingkungan sosial – Hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan
- 3) Fasilitas kerja – Peralatan yang digunakan dalam pekerjaan

- 4) Keamanan dan kenyamanan – Tingkat keamanan serta kenyamanan tempat kerja

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

- a. Definisi Konseptual

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2016).

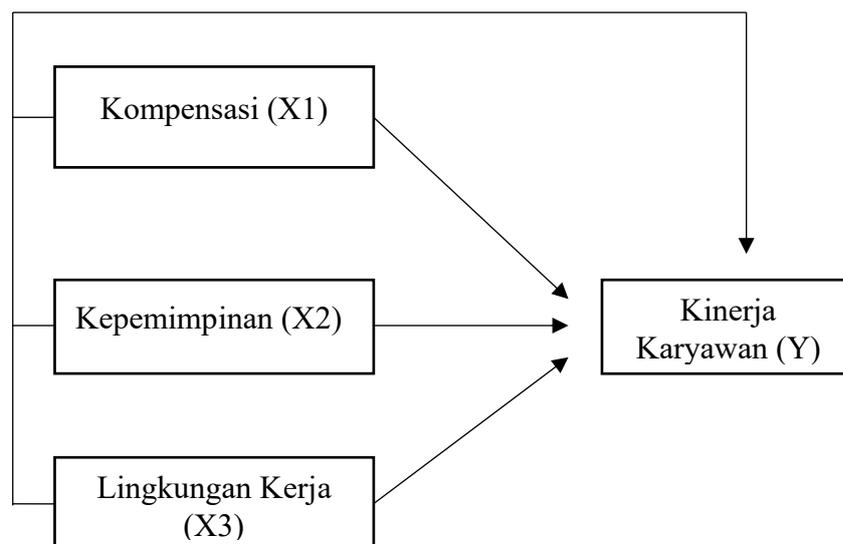
- b. Definisi Operasional

Kinerja karyawan diukur dengan indikator:

- 1) Kuantitas kerja – Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu
- 2) Kualitas kerja – Seberapa baik hasil pekerjaan yang dilakukan
- 3) Ketepatan waktu – Kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas
- 4) Kemampuan bekerja sama – Kemampuan berkoordinasi dengan tim

2.7.4 Model Kerangka Pemikiran

Pengaruh Kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Penjelasan Diagram :

1. Variabel Independen (X)
 1. Kompensasi (X1) : Seberapa besar pengaruh gaji, bonus, dan tunjangan terhadap kinerja karyawan.
 2. Kepemimpinan (X2) : Bagaimana gaya kepemimpinan atasan memengaruhi kinerja karyawan.
 3. Lingkungan Kerja (X3) : Sejauh mana kondisi tempat kerja memengaruhi produktivitas karyawan.
2. Variabel Dependen (Y)
 1. Kinerja Karyawan (Y) : Hasil kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.
3. Hubungan antar variabel
 1. Ketiga variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2.8 Pengajuan hipotesis

Berikut adalah hipotesis berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

$H_{01}: \beta_1 = 0 \rightarrow$ Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya perubahan kompensasi tidak akan meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan.

$H_{11}: \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan atau sebaliknya.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

$H_{02}: \beta_2 = 0 \rightarrow$ Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_{12}: \beta_2 \neq 0 \rightarrow$ Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_{03}: \beta_3 = 0 \rightarrow$ Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_{13}: \beta_3 \neq 0 \rightarrow$ Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

$H_{04}: \beta_1, \beta_2, \beta_3, 0 \rightarrow$ Kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

$H_{14}: \text{Minimal satu } \beta \neq 0 \rightarrow$ Kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek, Jadwal, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan salon EVE Beauty House, yang merupakan salon kecantikan khusus *nail art* dan *eyelash extention*. Salon ini tidak menjual produk, tetapi menggunakan berbagai produk kecantikan dalam layanan yang diberikan kepada pelanggan. Penelitian ini berfokus pada karyawan salon sebagai responden untuk mengetahui bagaimana kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Objek penelitian ini dipilih karena:

1. Kesesuaian dengan topik penelitian
2. Pentingnya kinerja karyawan dalam industri jasa kecantikan
3. Permasalahan yang relevan
4. Ketersediaan data dan kemudahan akses
5. Kontribusi bagi manajemen salon.

Penelitian ini direncanakan berlangsung dalam beberapa tahap, dengan perkiraan waktu sebagai berikut :

Tabel 3.1 Tahap Penelitian

No.	Tahapan Penelitian	Waktu Pelaksanaan
1	Penyusunan proposal penelitian	Februari 2025
2	Pengumpulan data (kuesioner)	Maret 2025
3	Pengolahan dan analisis data	April 2025
4	Penyusunan laporan akhir	Mei 2025
5	Seminar hasil penelitian	Juli 2025
6	Sidang skripsi	Juli 2025

Sumber : Peneliti, 2025

Penelitian ini dilakukan di salon EVE Beauty House, yang merupakan salon kecantikan khusus *nail art* dan *eyelash extention*, yang berlokasi di Jl. Bintaro Utama 3A Blok E-81 Pondok karya, Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten 15229. Salon ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karyawan yang bekerja langsung dalam industri kecantikan dan faktor kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan.

3.2 Desain dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei *cross-sectional*. Menurut Creswell (2012) dan Sekaran dan Bougie (2016), penelitian *cross-sectional* efektif untuk mendapatkan gambaran kondisi saat ini dengan mengumpulkan data pada satu titik waktu. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner, dan analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Salon EVE Beauty House.

Desain dan jenis penelitian dipilih dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Efisiensi dan Kemudahan Pengumpulan Data

- a. Penelitian kuantitatif memungkinkan pengumpulan data dalam bentuk angka yang dapat dianalisis secara statistik.
- b. Pendekatan survei *cross-sectional* memungkinkan pengumpulan data pada satu titik waktu sehingga efisien dalam hal waktu dan sumber daya.

2. Kemampuan Menggambarkan Kondisi Saat Ini

- a. Menurut Creswell (2012), penelitian *cross-sectional* efektif untuk mendapatkan gambaran kondisi saat ini, karena data dikumpulkan secara simultan dari seluruh responden.
- b. Sekaran dan Bougie (2016) juga menekankan bahwa desain ini dapat menggambarkan situasi atau fenomena yang sedang terjadi dalam suatu waktu tertentu.

3. Kesesuaian dengan Tujuan Penelitian

- a. Dalam penelitian ini, fokus utama adalah untuk menguji pengaruh variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Desain kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda memungkinkan pengujian hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tersebut secara simultan.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini, data yang digunakan terdiri dari berbagai jenis dan sumber yang relevan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di salon EVE Beauty House.

3.3.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2019), data dalam penelitian dapat dikategorikan sifat dan bentuknya, yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menggunakan :

1. Data Kuantitatif

- a. Data yang berbentuk angka dan dapat dianalisis secara statistik. Contoh : Skor hasil kuesioner mengenai kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Data Kualitatif

- a. Data dalam bentuk deskripsi atau informasi non-numerik yang mendukung analisis. Contoh : Pendapat atau tanggapan karyawan mengenai pengambilan keputusan, yang membantu peneliti memahami konteks lebih dalam.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Menurut Umar (2021) sumber data dalam penelitian dapat berasal dari data primer dan sekunder. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menggunakan:

1. Data Primer

- a. diperoleh langsung dari karyawan salon EVE Beauty House melalui kuesioner. Teknik pengumpulan survei dengan skala likert untuk mengukur kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan..
2. Data Sekunder
 - a. Berasal dari dokumen, laporan internal salon, jurnal ilmiah, buku, dan penelitian terdahulu yang relevan. Data ini digunakan untuk mendukung analisis dan pembahasan hasil penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di salon EVE Beauty House. Populasi ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam industri kecantikan, khususnya di salon yang bergerak di bidang *nail art* dan *eyelash extention*.

Menurut Sugiyono (2019), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini melibatkan 60 responden yang merupakan karyawan salon EVE Beauty House. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlahnya relatif kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh.

3.4.2 Sampel Penelitian

Sampel penelitian diambil dengan menggunakan metode sampling jenuh, yaitu seluruh karyawan yang ada di salon EVE Beauty House dijadikan responden. Teknik ini digunakan karena jumlah karyawan di salon tidak terlalu banyak, sehingga semua individu dalam populasi dapat dijadikan sampel untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

Karena penelitian ini menggunakan sampling jenuh, maka seluruh populasi yang berjumlah 60 orang menjadi sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden. Menurut Sugiyono (2019), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.”

3.5 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019), operasional variabel adalah atribut atau sifat dari satu objek yang memiliki variasi tertentu dan dapat diukur.

Operasional variabel dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Salon EVE Beauty House. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel Independen (X)

- a. Kompensasi (X_1): Segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja mereka, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Hasibuan, 2019).
- b. Kepemimpinan (X_2): Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi melalui komunikasi, motivasi, dan pengambilan keputusan (Robbins dan Judge, 2019).
- c. Lingkungan Kerja (X_3): Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan produktivitas karyawan (Sedarmayanti, 2017).

2. Variabel Dependen (Y)

- a. Kinerja Karyawan (Y): Hasil kerja karyawan dalam memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan, meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama tim (Mangkunegara, 2021).

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Kompensasi (X1)	Menurut Hasibuan (2016), kompensasi merupakan semua bentuk penghargaan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka dalam organisasi .	1.Gaji, upah, bonus, dan insentif sesuai dengan beban kerja dan pencapaian. 2.Tunjangan, kesehatan, asuransi, dan fasilitas kesejahteraan lainnya. 3.Penghargaan dan kesempatan berkembang dalam karier.
2.	Kepemimpinan (X2)	Menurut Robbins dan Judge (2019), kepemimpinan merupakan proses memengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.	1.Pemimpin bersifat dominan dan kurang melibatkan bawahan. 2. Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. 3. Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahan. 4.Pemimpin memberikan motivasi dan inspirasi kepada karyawan.
3.	Lingkungan Kerja (X3)	Menurut Sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan yang memengaruhi cara mereka bekerja.	1.Suhu, pencahayaan, kebersihan, fasilitas kerja. 2. Hubungan sosial, budaya organisasi, komunikasi dalam tim.
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Mangkunegara (2016), Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.	1.Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu. 2. Tingkat ketelitian dan keakuratan dalam bekerja. 3.Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. 4.Kolaborasi dan koordinasi dengan rekan kerja.

Sumber: Peneliti 2025

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang akurat terkait pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di salon EVE Beauty House. Menurut Sugiyono (2019) metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian.

1. Data Primer

Data Primer diperoleh langsung dari responden, yaitu karyawan salon EVE Beauty House, melalui teknik tersebut:

a. Kuesioner (Angket)

definisi : Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk memperoleh informasi mengenai variabel yang diteliti (Umar,2021).

b. Tujuan : Mengukur tingkat kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan berdasarkan persepsi responden.

c. Jenis kuesioner

Tertutup : Responden hanya memilih jawaban yang tersedia.

Menggunakan skala Likert :untuk mengukur sikap dan pendapat responden terkait variabel penelitian.

d. Format Jawaban (Skala Likert 5 poin)

Tabel 3.3 Format Jawaban

Opsi Jawaban	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: Peneliti 2025

Tabel 3.4 Contoh Pernyataan dalam Kuesioner

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kompensasi	Gaji	“Saya rasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.”
	Bonus & insentif	“Saya menerima bonus sesuai dengan pencapaian kerja saya.”
Kepemimpinan	Keterlibatan dalam keputusan	“Atasan saya sering melibatkan saya dalam pengambilan keputusan.”
	Motivasi & Inspirasi	“Atasan saya memberikan motivasi dan inspirasi dalam bekerja.”
Lingkungan Kerja	Fasilitas kerja	“Suhu, pencahayaan, dan kebersihan di tempat kerja saya sudah memadai.”
	Hubungan sosial	“Saya merasa lingkungan kerja saya mendukung produktivitas saya.”
Kinerja Karyawan	Produktivitas	“Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien.”
	Kualitas pekerjaan	“Saya bekerja dengan teliti dan menghasilkan kualitas kerja yang baik.”

Sumber, Peneliti 2025

2. Wawancara (Jika Diperlukan)

- a. Definisi : Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam.(Creswell, 2018).
- b. Jenis Wawancara : Semi-terstruktur ,di mana peneliti memiliki daftar pertanyaan tetapi dapat mengembangkan pertanyaan tambahan sesuai dengan jawaban responden.
- c. Tujuan :
Mendapatkan pemahaman lebih dalam tentang persepsi karyawan terhadap kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja,
- d. Contoh Pertanyaan :
“Bagaimana menurut Anda kebijakan kompensasi yang diterapkan di salon ini?”

“Apa alasan utama Anda bertahan atau ingin pindah dari tempat kerja ini?”

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang mendukung analisis penelitian. Menurut Sugiyono (2019), data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada dan telah dikumpulkan oleh pihak lain.

1. Dokumen Internal Perusahaan
 - a. Data jumlah karyawan dalam 1-3 tahun terakhir.
 - b. Kebijakan kompensasi yang diterapkan di salon EVE Beauty House.
 - c. Data kehadiran dan evaluasi kinerja karyawan.
2. Referensi dari teori para ahli, seperti :
 - a. Hasibuan (2021) tentang kompensasi.
 - b. Robbins dan Judge (2018) tentang kepemimpinan.
 - c. Sedarmayanti (2017) tentang lingkungan kerja.
 - d. Mangkunegara (2017) tentang kinerja karyawan.

Dengan metode pengumpulan data ini, penelitian diharapkan dapat memperoleh informasi yang valid dan reliabel untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis secara akurat.

3.7 Metode Pengolahan

Metode analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk mengolah data yang telah dikumpulkan agar dapat menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di salon EVE Beauty House. Menurut Sugiyono (2019), analisis data merupakan proses mengorganisasikan, mengurutkan kode, dan mengategorikan data sehingga dapat ditafsirkan secara objektif.

3.7.1 Tahapan Pengolahan Data

Data yang diperoleh dari kuesioner dan sumber lainnya akan diolah melalui tahapan berikut :

1. Editing - Memeriksa kelengkapan dan kejelasan jawaban kuesioner.

Mengoreksi kesalahan pengisian oleh responden.

2. Coding - Memberikan kode numerik pada setiap jawaban untuk mempermudah analisis statistik
3. Tabulating - Mengelompokkan data dalam bentuk tabel untuk memudahkan analisis.
4. Input Data ke Program Statistik - Data dimasukkan ke dalam SPSS (*Statistical Package for the Sosial Sciences*) atau *software* statistik lainnya untuk dianalisis.

3.7.2 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu analisis data dalam bentuk angka yang diolah secara statistik. Adapun teknik yang digunakan meliputi:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
 - a. Uji Validitas : Menggunakan *Corrected Item-Total Correlation*, untuk memastikan apakah setiap item dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian dengan benar.
 - b. Uji Reliabilitas : Menggunakan Cronbach's Alpha, untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Jika nilai $\alpha > 0,7$, maka kuesioner dianggap reliabel (Ghozali, 2018).
2. Analisis Statistik Deskriptif
 - a. Mendeskripsikan data berdasarkan hasil kuesioner dalam bentuk rata-rata, frekuensi, dan persentase.
3. Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan model regresi tidak mengalami bias, dilakukan beberapa uji asumsi klasik, yaitu:

- a. Uji Normalitas : Untuk melihat apakah data terdistribusi normal.
- b. Uji Multikolinearitas : Untuk memastikan tidak ada korelasi tinggi antar variabel independen.

- c. Uji Heteroskedastisitas; Untuk memastikan varians eror dalam model regresi tetap konstan.
- 4. Analisis Regresi Linear Berganda
 - a. Digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Model regresi yang digunakan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompensasi

X_2 = Kepemimpinan

X_3 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

e = Error term

- 5. Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)
 - a. Uji t (Parsial): Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
 - b. Uji F (Simultan): Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
- 6. Koefisien Determinasi (R^2)
 - a. Mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen.
 - b. Nilai R^2 mendekati 1 berarti model memiliki tingkat penjelasan yang tinggi.

Kesimpulan

Hasil dari analisis data ini akan digunakan untuk:

1. Mengetahui apakah kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Salon EVE Beauty House.
2. Memberikan rekomendasi bagi manajemen salon dalam meningkatkan produktivitas kerja.
3. Sebagai dasar pengambilan keputusan untuk perusahaan.
4. Sebagai bukti empiris dalam penelitian akademik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Salon EVE Beauty House, salah satu salon kecantikan yang berlokasi di Jl. Bintaro Utama 3A Blok E-81, Pondok karya, Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten 15229. Salon ini berfokus pada layanan *nail art* dan *eyelash extention*, dengan konsep pelayanan modern dan fleksibel, termasuk menyediakan opsi layanan panggilan ke rumah bagi pelanggannya.

Dalam beberapa tahun terakhir, EVE Beauty House menunjukkan pertumbuhan yang signifikan, didorong oleh meningkatnya minat masyarakat terhadap tren kecantikan. Kebutuhan perawatan kuku dan bulu mata semakin tinggi akibat pengaruh media sosial, standar penampilan profesional, dan meningkatnya kesadaran perempuan terhadap perawatan diri .

Meskipun tidak menjual produk secara langsung, EVE Beauty House menggunakan produk-produk berkualitas dari berbagai *brand* terkemuka dalam melakukan *treatment*. Guna menjaga mutu layanan, salon ini mempekerjakan *beautician* yang kompeten dan secara berkala mengadakan pelatihan internal. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan bisnis ini.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan EVE Beauty House, dengan total jumlah sebanyak 60 orang. Mereka adalah *beautician nail art* dan *eyelash extention*.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan bagian pelayanan di EVE Beauty House, yaitu *beautician nail art* dan *eyelash extention*, dengan jumlah total

60 orang. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, rentang usia, dan masa kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data, responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 18 hingga 27 tahun. Berikut adalah klasifikasi usia responden berdasarkan data kuesioner :

Tabel 4.1 Klasifikasi Usia Responden

Rentang Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
18 – 20	6	10%
21 – 23	22	36.7%
24 – 26	27	45%
>27	5	8.3%
Total	60	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia 24-26 tahun sebesar (45%), disusul oleh usia 21-23 tahun sebesar (36.7%). Artinya sebagian besar karyawan tergolong dalam usia produktif, yang cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi dan kemampuan beradaptasi yang baik.

Berikut adalah klasifikasi lama bekerja responden sesuai dengan kuesioner:

Tabel 4.2 Klasifikasi Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
<1 tahun (bulan)	2	3.3%
1 – 2 tahun	9	15%
3 – 4 tahun	35	58.3%
5 – 6 tahun	12	20%
>7 tahun	2	3.3%
Total	60	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Mayoritas responden telah bekerja selama 3 hingga 4 tahun (58,3%). Yang menunjukkan mereka memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan peran masing-masing. Sementara itu, karyawan dengan masa kerja di atas 5 tahun mencerminkan adanya loyalitas dan retensi kerja yang positif di lingkungan salon.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen, yaitu :

1. Kompensasi (X1)

Variabel kompensasi mencakup 10 indikator, meliputi elemen gaji pokok, insentif, serta tunjangan lain yang diterima. Penilaian responden menunjukkan skor rerata berada dalam kategori baik.

2. Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan dinilai melalui 10 indikator, seperti kemampuan memberikan arahan, membuat keputusan, dan memotivasi staf. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan tergolong efektif, meskipun perlu peningkatan dalam hal pemberian umpan balik secara konsisten.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja dinilai dari 10 indikator yang mencakup kenyamanan fisik, relasi antar karyawan, dan kebersihan. Sebagian responden menyatakan merasa nyaman dan aman di tempat kerja.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel ini diukur melalui 10 indikator yang mencerminkan efisiensi kerja, ketepatan, kualitas pelayanan, dan hasil kerja. Secara umum, performa mereka berada pada tingkat tinggi, dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal di lingkungan kerja.

4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas diuji dengan melihat korelasi pearson antara skor per item dan skor total variabel. Pada penelitian dengan 60 responden, nilai kritis r pada $\alpha = 0,05$ ($df = 58$) adalah 0,2542, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item valid. Kriteria penentuan validitas item adalah sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka item dianggap valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka item dianggap tidak valid

Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan untuk setiap variabel dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

No.	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja	0,617	0,2542	Valid
2	Gaji yang dibayarkan tepat waktu setiap bulannya	0,751	0,2542	Valid
3	Gaji yang diberikan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik	0,798	0,2542	Valid
4	Gaji yang diberikan mencerminkan tanggung jawab pekerjaan saya	0,695	0,2542	Valid
5	Saya menerima tunjangan atau bonus tambahan dari perusahaan	0,770	0,2542	Valid
6	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang cukup	0,615	0,2542	Valid
7	Tunjangan yang saya terima mendukung kebutuhan saya selama bekerja	0,752	0,2542	Valid
8	Fasilitas kerja meningkatkan kenyamanan dan produktivitas saya	0,763	0,2542	Valid
9	Saya mendapat penghargaan atas hasil kerja saya	0,727	0,2542	Valid
10	Atasan memberikan pujian atas pekerjaan yang baik	0,748	0,2542	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 4.3, seluruh item dalam variabel kompensasi memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)

No.	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Atasan menjelaskan tugas kerja dengan jelas	0,747	0,2542	Valid
2	Arahan yang diberikan membantu saya menyelesaikan pekerjaan	0,747	0,2542	Valid
3	Pimpinan memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam memberi arahan	0,883	0,2542	Valid
4	Saya tidak bingung dalam melaksanakan tugas karena petunjuk yang diberikan jelas	0,825	0,2542	Valid
5	Pimpinan selalu memberi semangat bekerja	0,849	0,2542	Valid
6	Saya merasa lebih semangat bekerja karena dorongan dari pimpinan	0,823	0,2542	Valid
7	Pimpinan sering memberikan motivasi di saat saya menghadapi kesulitan	0,878	0,2542	Valid
8	Saya merasa termotivasi untuk mencapai target karena dukungan	0,804	0,2542	Valid
9	Pimpinan mengambil keputusan dengan bijak dan tepat waktu	0,866	0,2542	Valid
10	Keputusan yang diambil bersifat adil dan logis	0,825	0,2542	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 4.4, seluruh item dalam variabel kepemimpinan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel secara tepat.

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No.	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Lingkungan kerja saya bersih dan tertata rapi	0,694	0,2542	Valid
2	Peralatan kerja tersedia dalam kondisi baik	0,840	0,2542	Valid
3	Ventilasi dan pencahayaan ruang kerja cukup nyaman	0,881	0,2542	Valid
4	Penataan ruang mendukung kelancaran pekerjaan	0,841	0,2542	Valid
5	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik	0,721	0,2542	Valid
6	Saya merasa nyaman bekerja dalam tim	0,790	0,2542	Valid
7	Komunikasi antar pegawai berjalan dengan lancar	0,802	0,2542	Valid
8	Lingkungan kerja mendukung suasana yang harmonis	0,785	0,2542	Valid
9	Beban kerja sesuai dengan kemampuan saya	0,757	0,2542	Valid
10	Jadwal kerja sudah diatur dengan adil	0,785	0,2542	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah 2025)

Berdasarkan tabel 4.5, nilai r hitung seluruh item dalam variabel lingkungan kerja lebih tinggi dari r tabel, sehingga setiap pernyataan dalam variabel ini dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Saya dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan	0,693	0,2542	Valid
2	Saya jarang meninggalkan pekerjaan yang belum selesai	0,832	0,2542	Valid
3	Saya mampu menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang ditentukan	0,836	0,2542	Valid
4	Hasil kerja saya rapi dan sesuai dengan standar	0,804	0,2542	Valid

No.	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
5	Saya selalu mengecek kembali hasil kerja saya	0,779	0,2542	Valid
6	Saya menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan	0,859	0,2542	Valid
7	Saya mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati	0,843	0,2542	Valid
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,821	0,2542	Valid
9	Saya jarang terlambat datang ke tempat kerja	0,688	0,2542	Valid
10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tenggat waktu	0,877	0,2542	Valid

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 4.6, seluruh item pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.1.3.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur konsistensi internal instrumen. Dalam penelitian ini, diukur menggunakan Alpha Cronbach. Berdasarkan Ghazali (2018) *Cronbach's Alpha* nya $>0,70$ menunjukkan reliabilitas yang dapat diterima.

Kriteria Reliabilitas :

$>0,90$ = Sangat Reliabel

$0,80 - 0,89$ = Reliabel

$0,70 - 0,79$ = Cukup Reliabel

$<0,70$ = Tidak Reliabel

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Cronbach's	Simpulan
1	Kompensasi	.912	Sangat Reliabel
2	Kepemimpinan	.912	Sangat Reliabel
3	Lingkungan Kerja	.938	Sangat Reliabel
4	Kinerja Karyawan	.961	Sangat Reliabel

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, seluruh variabel dalam penelitian memiliki nilai *cronbach's Alpha* $>0,90$, yang menunjukkan bahwa semua instrumen tergolong sangat reliabel.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahapan penting sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda dengan pendekatan *ordinary least square* (OLS). Tujuan dari pengujian ini adalah memastikan bahwa model regresi yang dibangun memenuhi kriteria (*unbiased*), efisien (*efficient*), dan konsisten (*consistent*). Apabila asumsi-asumsi tersebut tidak terpenuhi, maka hasil estimasi model dapat menjadi tidak valid dan menghasilkan interpretasi yang keliru. Dalam penelitian ini, asumsi klasik yang diuji mencakup normalitas, homoskedastisitas, dan asumsi regresi lainnya yang relevan.

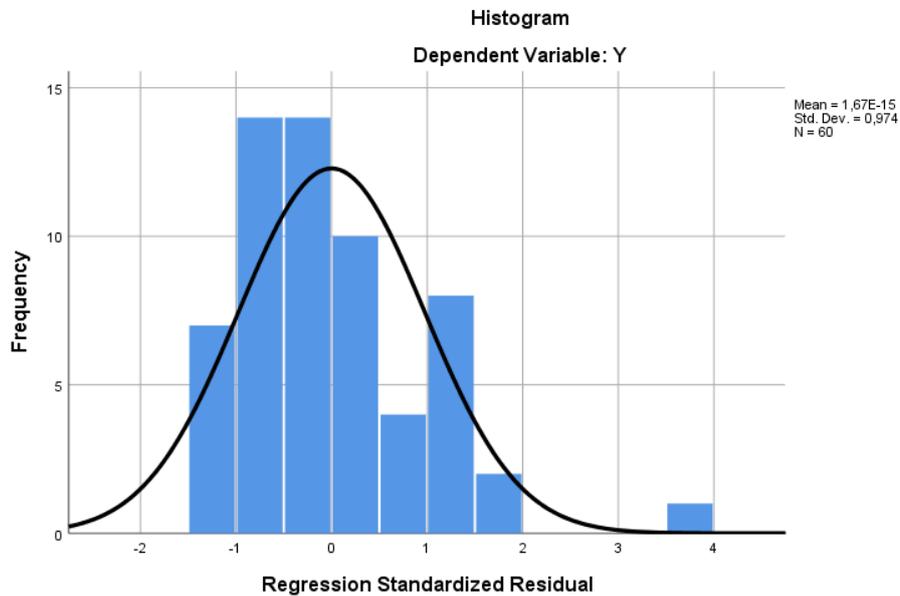
4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residu berdistribusi normal atau tidak. Uji ini penting agar uji statistik dalam regresi (uji t dan uji F) dapat dilakukan dengan tepat. Pengujian dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* melalui SPSS. Kriteria yang digunakan adalah :

1. Asymp. Sig. $> 0,05$ → Data residual terdistribusi normal
2. Asymp. Sig. $\leq 0,05$ → Data residual tidak terdistribusi normal

Pengujian normalitas dalam penelitian dilakukan dengan dua cara :

1. Secara visual melalui histogram residual
2. Secara statistik menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah 2025)

Berdasarkan histogram yang dihasilkan, terlihat bahwa bentuk distribusi residual menyerupai kurva normal (*bell-shaped*). Yang mengindikasikan secara visual, data residual dalam model regresi cenderung berdistribusi normal.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,40751397
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,066
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah 2025)

Nilai Asymp. Sig. sebesar $0,072 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi dalam penelitian ini.

4.1.4.2 Uji Heteroskedstisitas

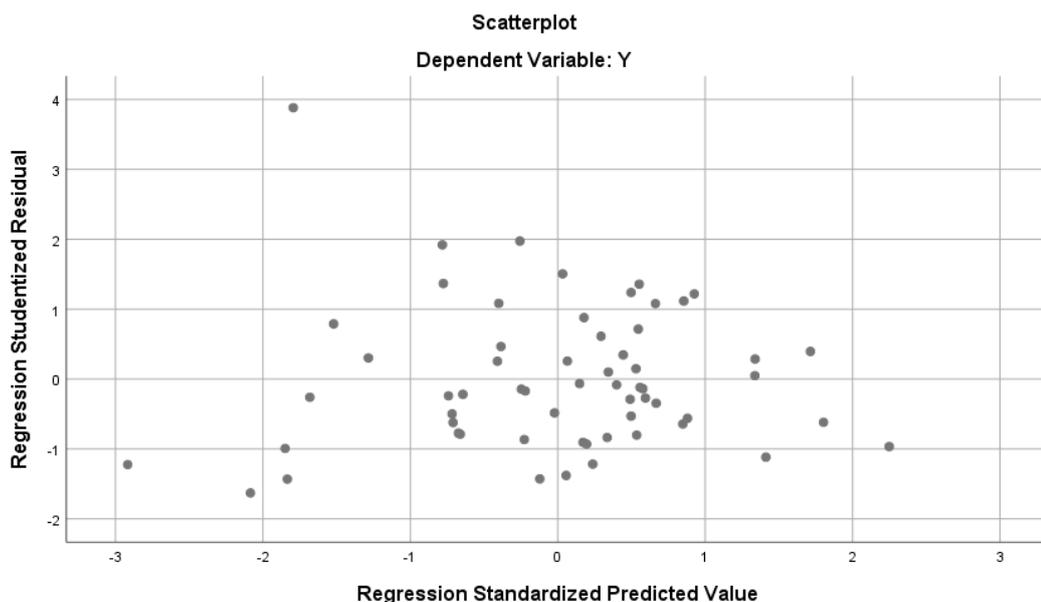
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah varian residual model regresi bersifat konstan pada setiap level prediksi. Jika terjadi ketidakkonsistenan (heteroskedastisitas), maka model regresi dapat mengalami bias. Pengujian dalam penelitian ini dilakukan melalui:

Tabel 4.9 Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi X1	0,967	Tidak Terjadi Heteroskdastisitas
Kepemimpinan X2	0,394	Tidak Terjadi Heteroskdastisitas
Lingkungan Kerja X3	0,192	Tidak Terjadi Heteroskdastisitas

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah,2025)

Seluruh variabel independen memiliki nilai signifikan di atas $0,05$ sehingga model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Scatterplot Residual terhadap Nilai Prediksi

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2025)

Scatterplot menunjukkan sebaran titik residual yang acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menandakan bahwa varians residual relatif stabil dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikonearitas dilakukan untuk melihat hubungan antara masing-masing variabel. Multikolinearitas menyebabkan koefisien regresi menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria sebagai berikut :

1. Tolerance $> 0,10$ → tidak terjadi multikolinearitas
2. VIF < 10 → tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1 (Kompensasi)	0,262	3,819	Tidak terjadi multikoleniaritas
X2 (Kepemimpinan)	0,309	3,232	Tidak terjadi multikoleniaritas
X3 (Lingkungan Kerja)	0,427	2,340	Tidak terjadi multikoleniaritas

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

4.1.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji dugaan atau asumsi mengenai pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh individual masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, guna mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah :

- 1) Jika nilai signifikan (Sig.) $< 0,05$ maka variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Jika nilai signifikan (Sig.) $> 0,05$ maka variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.11 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	-0,206	0,838	Tidak berpengaruh signifikan
Kepemimpinan (X2)	-1,514	0,136	Tidak berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	6,129	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 4.11, hanya lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara itu, kompensasi, dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Pengujian F dilakukan untuk menilai apakah seluruh variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dalam model regresi. Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah :

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka ada pengaruh signifikan secara simultan.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh signifikan secara simultan.

Tabel 4.12 Hasil Uji F

F hitung	Sig.	Keterangan
18,835	0,000	Berpengaruh signifikan secara simultan

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2025)

Nilai signifikan menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berfungsi untuk menunjukkan seberapa besar proporsi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh keseluruhan variabel bebas dalam model.

Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,709	0,502	0,476	8,630

Sumber : Output SPSS 25 (Data diolah, 2025)

Nilai R Square sebesar 0,502 menunjukkan bahwa 50,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Sisanya 49,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

4. Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B (Unstandardized)	Std. Error	t hitung	Sig.
(Konstanta)	22,211	5,699	3,897	0,000
Kompensasi (X1)	-0,054	0,261	-0,206	0,838
Kepemimpinan (X2)	-0,304	0,201	-1,514	0,136
Lingkungan Kerja (X3)	1,174	0,192	6,129	0,000

Sumber : Outpot SPSS 25 (Data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 4.14 diperoleh persamaan :

$$Y = 22,211 - 0,054 X_1 - 0,304 X_2 + 1,174 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (variabel dependen)

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kepemimpinan

X_3 = Lingkungan Kerja

1. Konstanta sebesar 22,211 menunjukkan bahwa jika kompensasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) nilainya 0, maka kinerja karyawan diperkirakan sebesar 22,211.
2. Koefisien X_1 sebesar -0,054 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan kompensasi akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,054 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Namun, berdasarkan nilai signifikan (Sig. = 0,838 > 0,05), pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.
3. Koefisien X_2 sebesar -0,304 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,304 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Berdasarkan nilai signifikan (Sig. = 0,304 > 0,05), pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan juga tidak signifikan.
4. Koefisien X_3 sebesar 1,174 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,174 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Berdasarkan nilai signifikan (Sig. = 0,000 < 0,05), pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan.

4.2 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

4.2.1 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada salon EVE Beauty House. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh beberapa temuan yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar -0,206 dengan nilai signifikan sebesar 0,838 (> 0,05), sehingga disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa besarnya kompensasi yang diterima karyawan tidak menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja di salon EVE Beauty House. Hal ini dapat terjadi karena karyawan lebih mengutamakan kenyamanan kerja, atau hubungan sosial yang baik di lingkungan kerja.

Sedarmayanti (2019) menyebutkan bahwa kompensasi yang diberikan secara adil dan layak dapat menumbuhkan semangat kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Namun dalam konteks penelitian ini, bisa jadi kompensasi yang diberikan belum menjadi faktor utama yang dipertimbangkan karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka, atau persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima belum sesuai harapan .

Hasil ini sejalan dengan penelitian Yesi Daniel Tri Baskoro, Alwi Suddin, Sutarno (2019) yang juga menemukan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat kemungkinan faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar -1,514 dengan nilai signifikan sebesar 0,136 ($> 0,05$), yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di salon belum memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Karyawan mungkin merasa sudah cukup mandiri atau peran atasan lebih bersifat administratif. Karyawan salon yang memiliki pengalaman dan keterampilan khusus mungkin merasa sudah cukup mandiri dalam tugas tanpa membutuhkan arahan langsung dari pimpinan.

Secara teoritis, hasil ini tidak selaras dengan pendapat Fahmi (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi, mengarahkan, dan mengawasi individu agar melaksanakan tugas dengan perintah dan rencana yang ditetapkan. Dalam organisasi, kepemimpinan diharapkan mampu menciptakan arah yang jelas dan memberikan motivasi kerja kepada bawahan. Namun, ketidaksesuaian hasil penelitian ini dengan teori dapat disebabkan oleh kemungkinan bahwa karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja.

Temuan ini justru sejalan dengan penelitian Yesi Daniel Tri Baskoro, Alwi Suddin, Sutarno (2019) yang menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam beberapa konteks organisasi, kepemimpinan bukan merupakan variabel dominan dalam mendorong kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,129 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga disimpulkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, bersih, nyaman, serta memiliki hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Di samping itu, lingkungan kerja fisik seperti kenyamanan ruang, pencahayaan, serta hubungan karyawan dan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kepuasan dan kinerja. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, kondisi tempat bekerja, serta cara kerja seseorang dalam melaksanakan tugas.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang seluruhnya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperkuat temuan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu di perhatikan oleh manajemen dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengupayakan perbaikan lingkungan kerja baik dari sisi fisik maupun sosial untuk mendukung pencapaian kinerja optimal.

4. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja secara Simultan

Hasil Uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 18,835 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($<0,05$) yang berarti semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperkuat bahwa dalam suatu organisasi, kinerja karyawan dipengaruhi oleh lebih dari satu aspek dan tidak dapat dipisahkan dari faktor lingkungan kerja, sistem penghargaan, maupun peran kepemimpinan dalam operasional sehari-hari.

Walaupun secara parsial tidak semua variabel berpengaruh signifikan, secara bersama-sama kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja tetap mampu menjelaskan variasi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh masih penting, meskipun hanya beberapa faktor saja yang berdampak dominan secara individu. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan lebih sensitif terhadap kondisi tempat kerja mereka baik dari segi fisik, sosial, maupun psikologis dibandingkan dengan besar kecilnya kompensasi atau gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Temuan ini konsisten dengan pendekatan manajemen sumber daya manusia modern yang menekankan pentingnya penciptaan lingkungan kerja yang positif sebagai fondasi utama untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu fokus tidak hanya pada peningkatan

kompensasi atau perubahan gaya kepemimpinan semata, tetapi juga pada pengelolaan lingkungan kerja yang sehat dan dinamis. Dengan sinergi yang baik antar ketiga faktor tersebut, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan dan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

4.2.2 Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji F dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F-hitung sebesar 18,835, yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel independen memiliki kontribusi yang nyata dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Temuan ini mendukung teori bahwa kinerja sumber daya manusia dalam organisasi ditentukan oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi.

Namun, berdasarkan hasil uji t secara parsial, hanya variabel lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kompensasi dan kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi yang diteliti, kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung aktivitas karyawan lebih berdampak terhadap kinerja dibandingkan faktor gaji atau gaya kepemimpinan atasan. Lingkungan kerja terbukti menjadi faktor yang paling dominan dalam penelitian ini.

Temuan ini menegaskan bahwa perhatian terhadap aspek-aspek fisik dan sosial dalam lingkungan kerja, seperti kenyamanan ruang kerja, hubungan antar karyawan, dan fasilitas pendukung, merupakan faktor kunci dalam membentuk kinerja yang optimal. Di sisi lain, sistem kompensasi dan pendekatan kepemimpinan mungkin belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan, atau tidak menjadi prioritas utama bagi mereka dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengevaluasi strategi manajemen sumber daya manusia

dengan lebih menitikberatkan pada penciptaan lingkungan kerja yang sehat, kondusif, dan memberdayakan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis mengenai Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Salon EVE Beauty House, dapat dirangkum beberapa poin utama sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4. Kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja : Salon disarankan untuk terus menjaga kebersihan, kenyamanan, dan keharmonisan hubungan antar karyawan agar suasana kerja semakin mendukung produktivitas dan mendorong karyawan bekerja lebih efektif.
2. Evaluasi sistem kompensasi : Meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, bukan berarti aspek ini diabaikan. Perusahaan dapat meninjau kembali apakah kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan, atau perlu adanya insentif tambahan yang lebih memotivasi.

3. Pengembangan gaya kepemimpinan : Perusahaan dapat mengadakan pelatihan bagi pimpinan agar dapat mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif sehingga mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

4. Menambahkan variabel lain : Disarankan untuk menambahkan variabel seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau pelatihan kerja agar penelitian lebih komprehensif dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pihak manajemen salon EVE Beauty House dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan kajian lebih mendalam di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Barthos, B. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). *Multifactor Leadership Questionnaire Manual*. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Bedu, A., & Djafri, A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Baskoro, Y. D. T., Suddin, A., & Sutarno. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Dharmawan, Y. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*.
- Effendy, O. U. (1993). *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gomes, F. C. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- _____. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2021). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Irawati, L. (2019). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Medika BSD*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2021). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2022). *Manajemen Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marsella, M., & Suryoko, S. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Patra Jasa Jakarta*.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2017). *Human Resource Management* (13th ed.). Boston: Pearson Education.
- Mujiati, N. W. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Griya Santrian*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Terang, I. W. (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tunggal, A. W. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Harvarindo.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-/MEN/1999 tentang Kompensasi.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN TURNOVER TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA SALON EVE BEAUTY HOUSE**

Petunjuk Pengisian:

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Anda, dan gunakan Skala Likert berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Bagian 1: Identitas Responden

1. Nama (Opsional) :

2. Usia :

3. Lama Bekerja :

Bagian 2 : Pertanyaan Kuesioner**A. Variabel Kompensasi (X1)**

No.	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.					
2.	Gaji dibayarkan tepat waktu setiap bulannya.					
3.	Gaji yang diberikan membuat saya termotivasi bekerja lebih baik.					

No.	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
4.	Gaji yang diberikan mencerminkan tanggung jawab pekerjaan saya.					
5.	Saya menerima tunjangan atau bonus tambahan dari perusahaan.					
6.	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang cukup.					
7.	Tunjangan yang saya terima mendukung kebutuhan saya selama bekerja.					
8.	Fasilitas kerja meningkatkan kenyamanan dan produktivitas saya.					
9.	Saya mendapat penghargaan atas hasil kerja saya.					
10.	Atasan memberikan pujian atas pekerjaan yang baik.					
11.	Pengakuan non-material membuat saya merasa dihargai.					
12.	Saya merasa puas dengan bentuk penghargaan selain gaji.					

B. Variabel Kepemimpinan (X2)

No.	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Atasan menjelaskan tugas kerja dengan jelas.					
2.	Arahan yang diberikan membantu saya menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Pimpinan memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam memberi arahan..					
4.	Saya tidak bingung dalam melaksanakan tugas karena petunjuk yang diberikan jelas.					
5.	Pimpinan selalu memberi semangat dalam bekerja..					
6.	Saya merasa lebih semangat bekerja karena dorongan dari pimpinan.					
7.	Pimpinan sering memberikan motivasi di saat saya menghadapi kesulitan.					
8.	Saya merasa termotivasi untuk mencapai target kerja karena dukungan					
9.	Pimpinan mengambil keputusan dengan bijak dan tepat waktu.					

No.	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
10.	Keputusan yang diambil bersifat adil dan logis.					
11.	Saya merasa puas dengan hasil keputusan pimpinan.					
12.	Pimpinan mempertimbangkan masukan dari bawahan sebelum mengambil keputusan.					

C. Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No.	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Lingkungan kerja saya bersih dan tertata rapi.					
2.	Peralatan kerja tersedia dalam kondisi baik.					
3.	Ventilasi dan pencahayaan ruang kerja cukup nyaman..					
4.	Penataan ruang mendukung kelancaran pekerjaan.					
5.	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik.					
6.	Saya merasa nyaman bekerja dalam tim.					
7.	Komunikasi antar pegawai berjalan dengan lancar.					
8.	Lingkungan kerja mendukung suasana yang harmonis.					
9.	Beban kerja saya sesuai dengan kemampuan saya.					
10.	Jadwal kerja sudah diatur dengan adil.					
11.	Saya tidak merasa tertekan dengan sistem yang diterapkan.					
12.	Lingkungan kerja mendukung peningkatan produktivitas saya.					

D. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan.					

No.	Pernyataan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
2.	Saya jarang meninggalkan pekerjaan yang belum selesai..					
3.	Saya mampu menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang ditentukan.					
4.	Hasil kerja saya rapi dan sesuai dengan standar.					
5.	Saya selalu mengecek kembali hasil kerja saya.					
6.	Saya menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan.					
7.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati.					
8.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
19.	Saya jarang terlambat datang ke tempat kerja.					
10.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu.					
11.	Saya terbiasa mengatur waktu kerja dengan efisien.					
12.	Saya mudah bekerja sama dengan rekan kerja.					
13.	Saya tidak ragu membantu rekan kerja bila dibutuhkan.					
14.	Saya aktif dalam kegiatan tim di tempat kerja.					
15.	Saya menghargai pendapat rekan kerja dalam diskusi.					

Bagian 3: Saran dan Masukan

Apakah Anda memiliki saran atau pendapat mengenai kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja atau kinerja di salon ini?

Jawaban :

Terima kasih atas partisipasi Anda dalam penelitian ini!

Lampiran Hasil Uji

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35,90	62,363	,543	,910
X1.2	35,33	58,938	,689	,903
X1.3	35,78	59,325	,752	,901
X1.4	35,85	60,977	,631	,906
X1.5	35,67	57,853	,708	,903
X1.6	35,53	61,711	,535	,910
X1.7	35,90	60,295	,700	,903
X1.8	35,62	60,105	,713	,903
X1.9	36,10	57,990	,650	,906
X1.10	36,00	59,695	,691	,903
X1.11	35,73	62,267	,501	,912
X1.12	35,77	59,402	,710	,903

Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	34,82	87,271	,698	,949
X2.2	34,73	86,843	,697	,949
X2.3	34,92	85,535	,860	,944
X2.4	35,02	85,576	,789	,946
X2.5	35,28	82,444	,811	,945
X2.6	35,40	85,464	,786	,946

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.7	35,18	82,525	,848	,944
X2.8	35,15	85,113	,762	,947
X2.9	35,10	84,566	,838	,944
X2.10	35,25	84,530	,787	,946
X2.11	35,25	87,106	,695	,949
X2.12	35,20	86,603	,637	,951

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	38,27	68,131	,620	,937
X3.2	37,95	65,540	,799	,930
X3.3	38,00	65,458	,850	,928
X3.4	38,02	65,508	,800	,930
X3.5	37,85	68,977	,665	,935
X3.6	37,93	68,199	,745	,932
X3.7	38,00	66,644	,754	,932
X3.8	37,97	68,270	,738	,933
X3.9	38,08	69,468	,708	,934
X3.10	38,00	67,424	,747	,932
X3.11	38,25	69,140	,613	,937
X3.12	38,18	67,915	,656	,936

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	53,93	125,555	,593	,963
Y2	53,65	123,384	,822	,958
Y3	53,73	124,097	,815	,958
Y4	53,57	125,504	,777	,959
Y5	53,43	125,063	,759	,959
Y6	53,42	121,535	,847	,957
Y7	53,37	123,694	,832	,958
Y8	53,60	123,939	,794	,958
Y9	53,53	126,423	,641	,961
Y10	53,63	122,101	,858	,957
Y11	53,72	124,918	,745	,959
Y12	53,60	122,108	,868	,957
Y13	53,72	121,427	,799	,958
Y14	53,82	126,152	,745	,959
Y15	53,58	125,332	,762	,959

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,912	12

Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,951	12

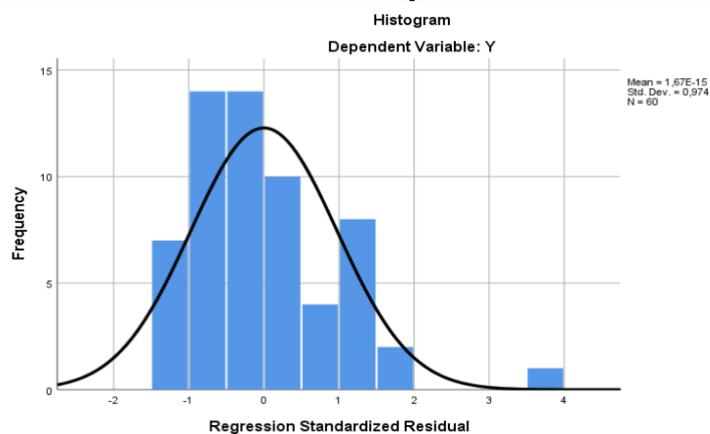
Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,938	12

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,961	15

Uji Normalitas Histogram



Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,40751397
Most Extreme Differences	Absolute	,109

	Positive	,109
	Negative	-,066
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

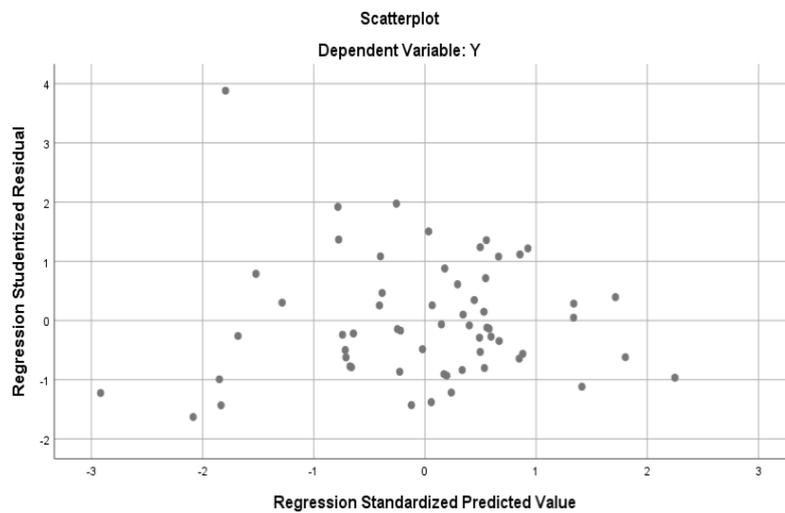
Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,211	5,699		3,897	,000		
	X1	-,054	,261	-,038	-,206	,838	,262	3,819
	X2	-,304	,201	-,257	-1,514	,136	,309	3,232
	X3	1,174	,192	,884	6,129	,000	,427	2,340

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas



Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,129	3,288		4,906	,000
	X1	,006	,150	,010	,042	,967
	X2	-,100	,116	-,190	-,859	,394
	X3	-,146	,111	-,248	-1,321	,192

a. Dependent Variable: RESIDUAL

Persamaan Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,211	5,699		3,897	,000
	X1	-,054	,261	-,038	-,206	,838
	X2	-,304	,201	-,257	-1,514	,136
	X3	1,174	,192	,884	6,129	,000

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4208,109	3	1402,703	18,835	,000 ^b
	Residual	4170,491	56	74,473		
	Total	8378,600	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Hasil Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,211	5,699		3,897	,000
	X1	-,054	,261	-,038	-,206	,838
	X2	-,304	,201	-,257	-1,514	,136
	X3	1,174	,192	,884	6,129	,000

a. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,502	,476	8,630

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran: Tabel Nilai r Tabel Berdasarkan Derajat Kebebasan (df)

df (n - 2)	r Tabel ($\alpha = 0,05$)	r Tabel ($\alpha = 0,01$)
10	0,576	0,708
11	0,553	0,684
12	0,532	0,661
13	0,514	0,641
14	0,497	0,623
15	0,482	0,606
16	0,468	0,59
17	0,456	0,575
18	0,444	0,561
19	0,433	0,549

df (n - 2)	r Tabel ($\alpha = 0,05$)	r Tabel ($\alpha = 0,01$)
20	0,423	0,537
21	0,413	0,526
22	0,404	0,515
23	0,396	0,505
24	0,388	0,496
25	0,381	0,487
26	0,374	0,479
27	0,367	0,471
28	0,361	0,463
29	0,355	0,456
30	0,349	0,449
31	0,343	0,442
32	0,338	0,435
33	0,333	0,428
34	0,328	0,422
35	0,323	0,416
36	0,318	0,41
37	0,313	0,404
38	0,309	0,399
39	0,304	0,393
40	0,301	0,388
41	0,297	0,383
42	0,292	0,378
43	0,289	0,373
44	0,285	0,368
45	0,282	0,364
46	0,278	0,359
47	0,275	0,354
48	0,271	0,35
49	0,268	0,346
50	0,265	0,342
51	0,262	0,337
52	0,259	0,333
53	0,256	0,329
54	0,253	0,325
55	0,25	0,321
56	0,248	0,318
57	0,245	0,314
58	0,242	0,31
59	0,24	0,306
60	0,237	0,303
61	0,235	0,299
62	0,232	0,296

df (n - 2)	r Tabel ($\alpha = 0,05$)	r Tabel ($\alpha = 0,01$)
63	0,23	0,292
64	0,228	0,289
65	0,226	0,286
66	0,224	0,282
67	0,222	0,279
68	0,22	0,276
69	0,218	0,273
70	0,216	0,27
71	0,214	0,267
72	0,212	0,264
73	0,21	0,261
74	0,208	0,258
75	0,206	0,256
76	0,204	0,253
77	0,202	0,25
78	0,201	0,247
79	0,199	0,245
80	0,197	0,242
81	0,195	0,24
82	0,194	0,237
83	0,192	0,234
84	0,19	0,232
85	0,189	0,23
86	0,187	0,227
87	0,185	0,225
88	0,184	0,222
89	0,182	0,22
90	0,181	0,218
91	0,179	0,215
92	0,178	0,213
93	0,176	0,211
94	0,175	0,209
95	0,173	0,207
96	0,172	0,205
97	0,17	0,203
98	0,169	0,201
99	0,168	0,199
100	0,166	0,197

Sumber: Tabel distribusi nilai r (r tabel) Pearson Product Moment.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Keukeu Anggraeni
Tempat, Tanggal Lahir : Cianjur, 17 September 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Kp. Sukatani RT/RW 029/007, Desa Sindangsari Kec.
Ciranjang Kab. Cianjur Jawa Barat
Email : kekeanggraeni99@gmail.com
Nomor Telepon : +62 857 1746 1710

B. Pendidikan Terakhir

SD : SDN Sindang Jaya 02
SMP : SMPN 1 Ciranjang
SMA : PKBM Tanda Genap (Paket C)

Tangerang, 11 Juli 2025

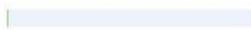
Keukeu Anggraeni



Plagiarism Checker X - Report

Originality Assessment

1%



Overall Similarity

Date: Jul 3, 2025 (11:07 AM)
Matches: 136 / 15100 words
Sources: 2

Remarks: Low similarity detected, consider making necessary changes if needed.

Verify Report:
Scan this QR Code



