

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat dilihat dari kondisi sumber daya manusianya, seperti dari tingkat kinerja karyawan (Chichi Rahmayanti, 2018). Organisasi manapun pasti akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai aktivitas nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Toton & Saptarini, 2022). Supaya memperoleh hasil kerja yang sesuai dengan standar perusahaan, maka kinerja perlu dikelola dengan baik (Al Tarom & Yuniawan, 2019). Untuk mengembangkan kinerja karyawan, organisasi dapat menggunakan berbagai dengan memberikan kompensasi yang layak serta lingkungan kerja yang nyaman untuk menjalankan kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya (Saba, 2020).

Kinerja berasal dari kata *actual performance* atau *job performance* yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan karyawan tersebut (Vanti *et al.*, 2017). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah imbalan yang diterima karyawan dan kompensasi (Rahmawati *et al.*, 2018). Terdapat faktor penentu kinerja karyawan, yaitu faktor *internal* dan faktor *external*. Faktor *internal* meliputi keterampilan, kecerdasan, kestabilan emosi, motivasi, kondisi keluarga, kondisi fisik. Sementara faktor *external* terdiri atas peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, nilai sosial, serikat buruh. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak pemberian kontribusi kepada organisasi yang meliputi kualitas, kuantitas, jangka waktu, kehadiran dan sikap kooperatif (Yudhistira, 2019).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas (Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, 2022). Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai alat perkakas dan bahan yang dihadapkan langsung pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kinerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Cahya *et al.*, 2021). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif adalah dambaan bagi para karyawan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka

secara optimal, aman dan nyaman (Widhiastana *et al.*, 2017). Lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi: penerangan atau cahaya, suhu udara atau *temperature*, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, getaran mekanisme, dekorasi, tata warna, musik di tempat kerja, dan keamanan. Lingkungan kerja non fisik meliputi: hubungan kerja pimpinan dengan bawahan dan hubungan kerja karyawan dengan karyawan lainnya (Hendry, 2017).

Hasil penelitian Pratiwi & Widiartanto (2017) mengatakan pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji statistik koefisien regresi. Armansyah (2017) juga mengatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui uji *f* yang telah dilakukan. Zamilah (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik (positif) maka kinerja karyawan ini akan semakin tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji *t* yang telah dilakukan. Sebaliknya, Saluy & Sulistyawati (2017) menyatakan hasil penelitiannya yaitu, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sumber Baru Niaga melalui uji *f*-simultan. Berdasarkan celah penelitian, maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan membuktikan hasil apakah lingkungan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Salah satu faktor utama dari ketidakpuasan kerja adalah kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan. Disamping itu adanya ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku negatif dari karyawan yang dapat merugikan organisasi (Tandoko & Indriyani, 2017). Kompensasi diartikan sebagai apa yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya atau juga diartikan sebagai semua pendapatan berbentuk uang, barang baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Saepul & Diansyah, 2017). Kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu finansial dan non finansial. Ditinjau dari cara pemberiannya, kompensasi finansial dibagi menjadi dua jenis, langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung didefinisikan sebagai pemberian uang secara langsung oleh karyawan pada waktu yang telah disepakati. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang ataupun fisik yang bersifat tetap, tetapi tidak secara langsung diterima karyawan, melainkan dalam waktu yang lama. Selain dalam bentuk uang dan fisik, perusahaan juga memberikan kompensasi dalam bentuk kegembiraan, ketenangan,

kenyamanan dan ketentraman kerja. Biasa dikenal sebagai kompensasi non finansial (Tumisih & Maasir, 2018).

Indra Septy & Nurdin Brasit (2018) mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, Hal tersebut telah dibuktikan dengan pengujian hipotesis, baik melalui teknik analisis regresi berganda. Sedangkan Armansyah (2020) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu, hal tersebut dibuktikan melalui perhitungan uji t (parsial). Langda Aditya Wijaya, (2022) mengatakan bahwa hasil penelitian variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan perhitungan uji f. Suriani (2018) memiliki hasil penelitian yang sama yaitu Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, dibuktikan dengan perhitungan melalui uji t . Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan perbedaan hasil, maka berdasarkan celah penelitian tersebut, penelitian ini perlu dilakukan untuk membuktikan apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

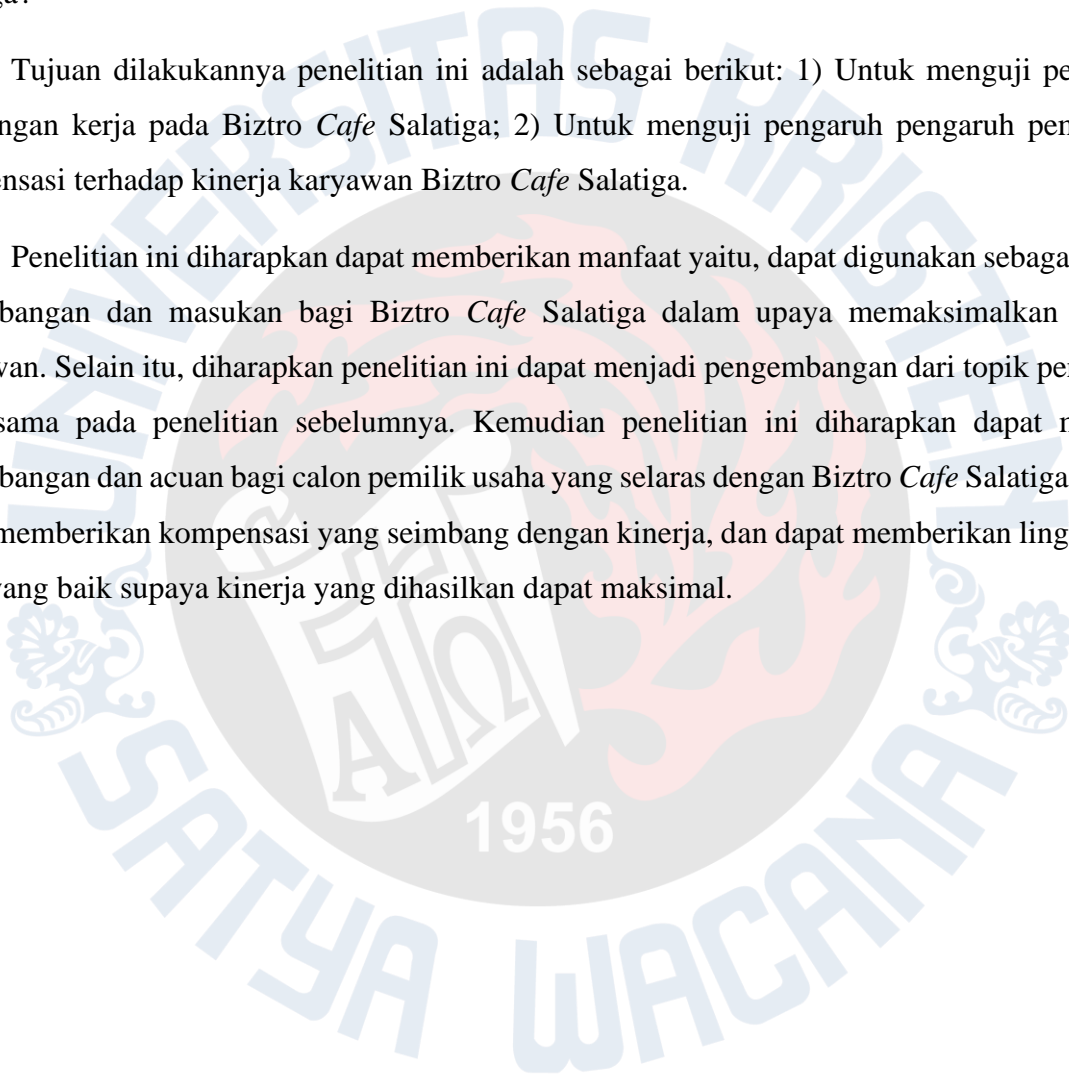
Peneliti tertarik melakukan penelitian di Salatiga dikarenakan masih banyak calon karyawan maupun calon pengusaha belum menyadari tentang pentingnya kualitas akan sumber daya manusia. Kinerja yang baik akan berbanding lurus dengan meningkatnya profit. Sehingga efektivitas dari kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Biztro *cafe* Salatiga juga merupakan salah satu kafe yang *fancy* dan ramai dikunjungi oleh pengunjung dari dalam kota, luar kota bahkan manca negara, dikarenakan lokasi Biztro *cafe* Salatiga terletak cukup dekat dengan *International school*. Biztro *cafe* Salatiga merupakan usaha yang bergerak dalam bidang FNB (*Food And Beverage*) dimana dibutuhkan kinerja manusia sebagai *waiters*, *cashier*, pencuci piring dan lain sebagainya. Alasan mengapa peneliti tertarik di Biztro *Cafe* Salatiga dikarenakan *Cafe* tersebut merupakan salah satu *cafe* yang ramai dikunjungi. Kemudian di dalam Biztro *Cafe* Salatiga itu sendiri peneliti melihat ada sedikit permasalahan yaitu, terdapat komunikasi yang kurang baik seperti terdapat permasalahan personal antar karyawan dan sikap acuh tak acuh sesama karyawan yang mengakibatkan ketidaknyamanan bagi beberapa karyawan dalam berkomunikasi. Selain itu untuk menunjang kenyamanan bagi para karyawan, Biztro *cafe* Salatiga menyediakan fasilitas yang memadai serta pemberian upah sesuai dengan waktu yang telah disepakati bagi para karyawan. Biztro *cafe* Salatiga menetapkan kebijakan pemberian penambahan upah bagi karyawan yang memiliki kinerja lebih baik. Hal ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nanulaitta (2018) bahwa kompensasi dan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan celah penelitian, maka dapat ditarik beberapa persoalan penelitian yaitu: 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Biztro *Cafe* Salatiga? 2) Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Biztro *Cafe* Salatiga?

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja pada Biztro *Cafe* Salatiga; 2) Untuk menguji pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Biztro *Cafe* Salatiga.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi Biztro *Cafe* Salatiga dalam upaya memaksimalkan kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menjadi pengembangan dari topik penelitian yang sama pada penelitian sebelumnya. Kemudian penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan acuan bagi calon pemilik usaha yang selaras dengan Biztro *Cafe* Salatiga supaya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan kinerja, dan dapat memberikan lingkungan kerja yang baik supaya kinerja yang dihasilkan dapat maksimal.



KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Putri (2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Kinerja karyawan yang tinggi menjadi harapan semua perusahaan. Dapat diartikan bahwa kinerja seorang karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu perusahaan. Hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Fauzan, 2018). Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik, yaitu personal individu meliputi; unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan. Faktor ekstrinsik yaitu: 1) Faktor kepemimpinan, meliputi bagian dari kualitas manajer dan pemimpin suatu kelompok ketika menyampaikan dorongan, semangat, dukungan dan arahan kerja kepada karyawan. 2) Faktor kelompok, meliputi kualitas dukungan dan dorongan rekan kerja, kepercayaan terhadap anggota kelompok lainnya, dan kekompakan anggota kelompok. 3) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, sarana atau prasarana yang disediakan oleh perusahaan, proses bisnis dan budaya operasional dalam perusahaan. 4) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan *external* dan *internal*. 5) Konflik, mencakup intra individu/konflik peran, konflik interpersonal, konflik antar organisasi (Iskandar, 2018).

Menurut Mariani (2018) standar pekerjaan dapat diukur secara jelas melalui 1) Total pekerjaan. Total pekerjaan merupakan sesuatu yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan mereka. 2) Kualitas pekerjaan. Yaitu setiap karyawan diharuskan dapat memenuhi persyaratan untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang dituntut perusahaan. Karyawan memiliki kinerja baik apabila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut perusahaan tersebut. 3) Ketepatan waktu. Suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan tepat waktu karena bergantung pada pekerjaan lain. Apabila pekerjaan pada satu bagian tidak selesai dengan tepat waktu, maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Pada dimensi ini karyawan diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. 4) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu mengharuskan karyawannya hadir sesuai waktu yang sudah ditentukan. Kinerja karyawan dapat ditentukan pada kehadiran karyawan dalam pengerjaannya. 5) Kemampuan bekerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh satu orang karyawan. Beberapa jenis pekerjaan tertentu mungkin

memerlukan dua orang atau lebih karyawan sehingga memerlukan kerja sama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya

Definisi yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah pendapat dari Mangku Negara (2011) yang mengatakan dimensi kinerja meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, komitmen kerja. Terdapat indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di dalam lingkungan perusahaan, yaitu: 1) Kuantitas hasil kerja yang dicapai. Aspek yang dituju adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan sebagai standar dari sebuah pekerjaan. 2) Kualitas hasil kerja yang dicapai. Aspek yang dituju adalah karyawan memenuhi pekerjaan sesuai dengan persyaratan mutu yang telah dituntut oleh sebuah perusahaan. 3) Jangka waktu mencapai hasil kerja. Suatu pekerjaan harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah disepakati karena bergantung atas pekerjaan lainnya. 4) Kehadiran di tempat kerja. Aspek yang dituju pada suatu pekerjaan memerlukan kehadiran karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah disepakati. 5) Kemampuan bekerja sama. Dalam hal ini diperlukan aspek kerja sama antar karyawan.

Lingkungan Kerja

Sutriso (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Wahyudi (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi fisik yang terdapat di lingkungan tempat kerja dan secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi segala keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan dan rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Nova Syafrina Sudarmin Manik (2018) mengatakan bahwa indikator di dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut; 1) Tempat. Dalam suatu perusahaan sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya. 2) Peralatan. Didefinisikan sebagai peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. 3) Proses Kerja. Proses kerja dapat diartikan sebagai rangkaian tindakan atau peristiwa yang wajar terjadi selama pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang.

Definisi yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah pendapat dari Sutriso (2015). Dalam definisi tersebut terdapat dimensi lingkungan kerja lingkungan kerja fisik yang mencakup indikator: peralatan kerja yang memadai, fasilitas dan tersedianya sarana angkutan.

Serta lingkungan kerja non fisik, meliputi indikator: hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan dan kerjasama antar karyawan. Dalam melakukan pekerjaan karyawan akan dapat dikatakan nyaman bekerja bila tempat kerja atau lingkungan kerjanya baik dan didukung oleh peralatan penunjang pekerjaan serta proses kerja yang jelas.

Kompensasi

Kompensasi diartikan kegiatan pemberian fasilitas kepada karyawan. Kegiatan ini meliputi identifikasi sistem kompensasi yang dapat memberikan insentif terhadap kinerja karyawan dan menentukan besaran kompensasi yang diterima setiap pegawai (Prabowo1 & Syarifuddin2, 2020). Kompensasi terbagi dua, finansial dan non finansial. Ditinjau dari cara pemberiannya, kompensasi finansial terbagi menjadi dua jenis, langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung merupakan pemberian uang atau fisik secara langsung kepada karyawan pada waktu yang telah disepakati. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung didefinisikan pemberian oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang ataupun fisik yang bersifat tetap, tetapi tidak secara langsung diterima karyawan, melainkan dalam waktu yang lama. Serta kompensasi non finansial, dapat diartikan kepada karyawan dalam bentuk kegembiraan, ketenangan, kenyamanan dan ketentraman kerja (Tumisih & Maasir, 2018). Shofwani & Hariyadi (2019) menyatakan terdapat 6 (enam) faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu; 1) Faktor pemerintah 2) Penawaran antara Perusahaan dan Pegawai 3) Standar hidup karyawan 4) Perbandingan ukuran gaji 5) Permintaan dan permintaan 6) Kemampuan Membayar kompensasi. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan *external*.

Definisi yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini merupakan pendapat dari Hasibuan (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Maka terdapat indikator sebagai berikut: 1) Balas jasa yang dibayarkan secara berkala kepada pegawai tetap. 2) Mempunyai jaminan yang pasti. 3) berdasarkan atas perjanjian yang disepakati bersama. 4) Berprinsip adil. 5) Sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Perumusan Hipotesis

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Rijanti (2020) mengatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nanulaitta (2018) mengatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh yang positif dengan kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja pegawai yang ada pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah maka akan menaikkan kinerja pegawai (Novyanti, 2013). Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Karisma Semarang. Artinya semakin nyaman lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan (Viviana, 2018). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan bahwa hipotesis sebagai berikut:
 H_1 = lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

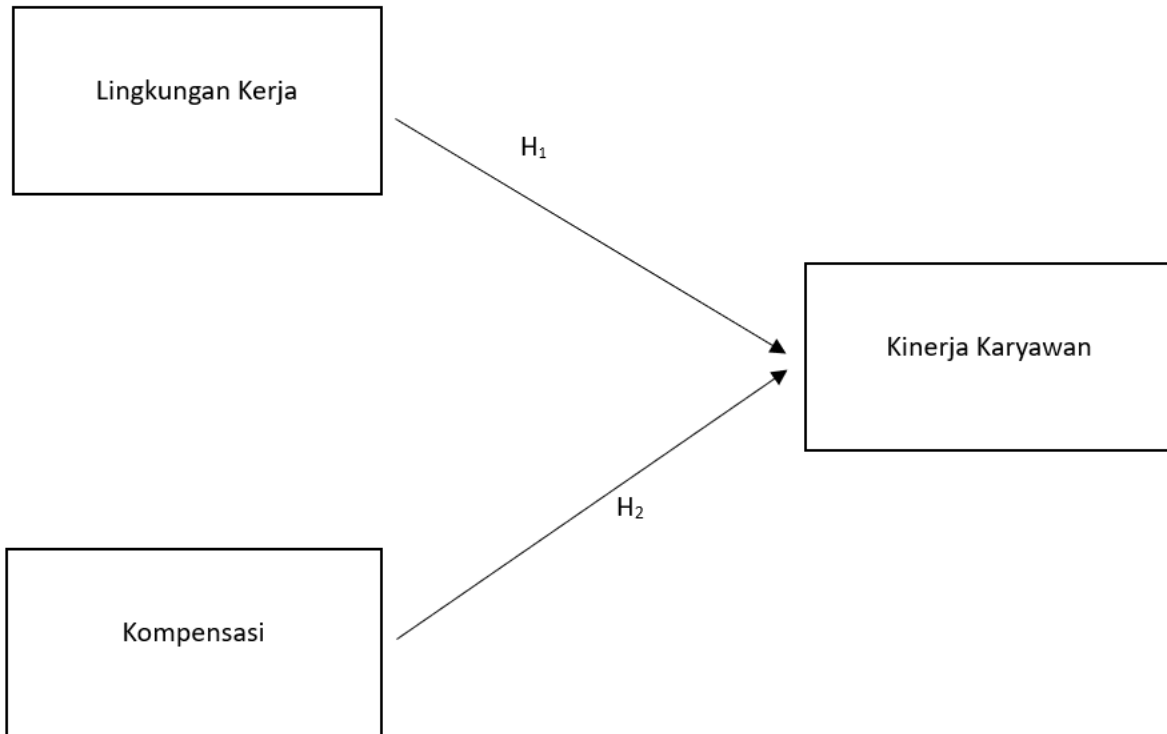
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Nuruzzaman (2021) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian melalui kuesioner dan wawancara secara langsung terhadap karyawan PT. Bank Mandiri (Pesero) Tbk. Semarang bahwa insentif merupakan indikator yang paling dominan pada variabel kompensasi. Nanulaitta (2018) mengatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan pada karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan. Alamsyah (2021) mengatakan kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Rahmawati (2018) mengatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin banyak kompensasi yang mereka dapatkan maka kontribusi yang diberikan oleh karyawan juga semakin banyak. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan bahwa hipotesis sebagai berikut:

H_2 = Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Model Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian



METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. *explanatory research* digunakan guna menunjukkan relasi antar variabel dalam penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan, oleh karena itu *explanatory research* dinamakan juga penelitian pengujian hipotesis atau *testing research* (Andriyanto *et al.*, 2016). Data kuantitatif dapat diartikan data yang berwujud angka atau bilangan. Data kuantitatif dapat dijadikan sebagai bahan dasar bagi setiap permasalahan yang bersifat statistik. Data ini umumnya diolah memakai teknik perhitungan matematika (Radjab, Enny Jam'an, 2017). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu Sumber data yang didapatkan secara langsung dari sumber objeknya (Pramiyati *et al.*, 2017).

Sampel dan Populasi

Populasi dapat diartikan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu, yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Hum *et al.*, 2021). Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan dari Biztro *cafe* Salatiga, sekaligus menjadi sampel untuk dilakukan dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan *non probability* sampling dengan Teknik sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Ginas Ayomi, 2021). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Biztro *Café* Salatiga yang berjumlah 36 karyawan yang terdiri dari 30 karyawan tetap dan 6 karyawan *part time*. Pembagian tugas terdiri terbagi atas 16 orang untuk bagian service (supervisor, captain waiter, waiter, dan kasir), 8 orang pada bagian produksi (koki dan barista) dan 6 orang *Cleaning Sevice*, lalu ditambah lagi 6 karyawan *part time* yang rutin dipanggil untuk menjadi tambahan pekerja pada hari Jumat, Sabtu, dan Minggu. Dengan keterbatasan jumlah karyawan maka digunakan Teknik sampel jenuh ini karena semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kompensasi. Serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer, dimana metode penyebaran kuesioner digunakan dalam penelitian ini. Acuan dalam penyusunan kuesioner ini terdapat pada Tabel 1.

Pernyataan dalam kuesioner akan diukur menggunakan skala Likert. Pada pengisian kuesioner responden akan memilih antara 1-5 (5= sangat setuju, 4= setuju, 3= ragu-ragu, 2= tidak setuju, 1= sangat tidak setuju).

Devivisi Operasional

Tabel 1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
1.	Kinerja karyawan	Kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi (Negara, 2011).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Komitmen kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja yang dicapai 2. Kualitas hasil kerja yang dicapai 3. Kehadiran di tempat kerja 4.1 Jangka waktu mencapai hasil kerja 4.2 Kemampuan bekerja sama
2.	Lingkungan kerja	lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya (Sutriso, 2015).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 Peralatan kerja yang memadai 1.2 Fasilitas 2.1 Hubungan dengan rekan kerja setingkat

				2.2 Hubungan atasan dengan bawahan
3.	Kompensasi Repositori Institusi Universitas Kristen Satya Wacana repository.uksw.edu	kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2014).	1. Pendapatan uang 2. Barang langsung atau tidak langsung	1.1 Balas jasa yang dibayarkan secara berkala kepada pegawai tetap 2.1 Mempunyai jaminan yang pasti 2.2 Berdasarkan atas perjanjian yang disepakati Bersama 2.3 Berprinsip adil 2.4 Sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan

Teknik Analisis

Teknik analisis kuantitatif dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Penggunaan kuesioner yang didapatkan secara langsung dari responden. Data yang telah didapatkan dari pengisian kuesioner oleh responden akan diolah melalui software IBM SPSS (*Statistical Package For Service Solutions*) versi 23. Kuesioner tersebut akan diukur menggunakan skala Likert seperti berikut:

Tabel 2. Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian data dikatakan sah dan valid dapat digunakan melalui uji validitas. Pengujian ini digunakan untuk menguji indikator atau *item* pertanyaan pada suatu kuesioner (Langda Aditya Wijaya, 2022). Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas adalah sebagai berikut: 1) Jika r_{hasil} positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{table}}$ maka elemen pertanyaan atau indikator tersebut dapat dinyatakan valid, 2) Jika sebaliknya r_{hasil} negatif, dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{table}}$ maka elemen pertanyaan atau indikator tersebut dapat dinyatakan tidak valid (Septyanti & Wahyuati, 2022).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode Cronbach, metode ini digunakan untuk mencari reliabilitas dengan instrumen skornya antara beberapa nilai, misalnya 0-10, 0-1000 atau berbentuk skala 1-3, 1-5, 1-7 dan seterusnya (Parante & Rina, 2022). Nilai reliabilitas yang baik memiliki nilai mendekati angka 1. variabel bisa dikatakan reliabel, bila $\alpha > 0,60$ (Shinta Faiqotul Janah1, 2022).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi sebagai alat untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual dapat terdistribusi dengan normal, bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Pengujian normalitas menggunakan metode Uji Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan menggunakan perhitungan p-value menggunakan pendekatan Monte Carlo. Dengan standar pengambilan keputusan dengan nilai signifikansi data $>0,05$ maka residual berdistribusi normal, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tidak berdistribusi normal (April, 2022).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak terdapat adanya masalah multikolinearitas (Niagara *et al.*, 2021). Untuk menguji terdapat atau tidaknya multikolinearitas maka dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai Tolerance. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 artinya tidak terjadi multikolinearitas (Kambono & Marpaung, 2020).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk membuktikan apakah pada model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari suatu observasi. Jika variasi residual dari suatu observasi ke observasi yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Muis *et al.*, 2018). Apabila p value > 0.05 tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas yang artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas (Mangku Negara, 2011).

Uji Hipotesis

Uji t (pengujian secara parsial)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika masing-masing koefisien signifikan dari variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 5% (0,05) yang ditetapkan sebagai derajat kepercayaan, sehingga dapat

memberikan arti bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Antari & Sedana, 2018).

Model Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dengan rumus persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Penjelasan:

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Kompensasi

Y : Kinerja Karyawan

a : Bilangan Konstanta

b1-b2 : Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

Statistik Deskriptif

Pengujian Statistik Deskriptif digunakan untuk memberikan informasi gambaran umum terkait tiap variabel yang diteliti. Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data dilihat dari nilai maksimum, minimum, rata-rata, dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian (Robiatul, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Data yang didapat dalam penelitian ini merupakan lingkungan kerja (X1) dan pemberian kompensasi (X2) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan Biztro *Cafe* Salatiga dengan total responden sebanyak 36 karyawan.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Presentase(%)
Jenis kelamin	Laki-laki	18	50%
	Perempuan	18	50%
	Total	36	100%
Devisi	Casual	6	16,7%
	Freelancer		
	Waiter	11	30,6%
	Captain	2	5,6%
	Waiter		
	Koki	4	11,1%
	Cleaning Service	6	16,7%
	Barista	3	8,3%
	Super Visor	1	2,8%
	Kasir	2	5,6%
	Total	36	100%
Umur	21	2	5,6%
	22	8	22,2%
	23	3	8,3%
	24	8	22,2%
	26	5	13,9%
	27	3	8,3%
	28	4	11,1%
	29	2	5,6%

	32	1	2,8%
Total	36	100%	

Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas adalah sebagai berikut: 1) Jika $r_{\text{hasil}} > r_{\text{table}}$ maka elemen pertanyaan atau indikator tersebut dapat dinyatakan valid, 2) Jika sebaliknya $r_{\text{hasil}} < r_{\text{table}}$ maka elemen pertanyaan atau indikator tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,728	0,3291	Valid
	X1.2	0,551	0,3291	Valid
	X1.3	0,722	0,3291	Valid
	X1.4	0,637	0,3291	Valid
	X1.5	0,455	0,3291	Valid
Kompensasi	X2.1	0,591	0,3291	Valid
	X2.2	0,525	0,3291	Valid
	X2.3	0,531	0,3291	Valid
	X2.4	0,563	0,3291	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,735	0,3291	Valid
	Y1.2	0,552	0,3291	Valid
	Y1.3	0,481	0,3291	Valid
	Y1.4	0,499	0,3291	Valid
	Y1.5	0,616	0,3291	Valid

Dari hasil uji validitas diatas menunjukkan item pertanyaan memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ sebesar 0,3291. Sehingga data dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode Cronbach, metode ini digunakan untuk mencari reliabilitas. Nilai reliabilitas yang baik memiliki nilai mendekati angka 1. variabel bisa dikatakan reliabel, bila $\alpha > 0,60$.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Item	Cut Off	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,789	5	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,686	4	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,696	5	0,6	Reliabel

Hasil hitung uji reliabilitas diatas membuktikan bahwa nilai $\alpha > 0,6$ sehingga dapat dinyatakan seluruh instrumen yang digunakan pada penelitian ini reliabel.

Analisis Statistik Deskriptif

Pengujian Statistik Deskriptif digunakan untuk memberikan informasi gambaran umum terkait tiap variabel yang diteliti. Analisis tabel deskriptif memberikan gambaran suatu data dilihat dari nilai maksimum, minimum, rata-rata, dan standar deviasi dari masing- masing variabel penelitian

Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan 5 indikator yang diimplementasikan menjadi pernyataan sehingga mudah dipahami responden. Berikut indikator dan hasil hitung yang telah dilakukan:

Tabel 6. Penilaian variabel lingkungan kerja

Indikator	Mean	Kategori
Kuantitas hasil kerja yang dicapai	4.03	Tinggi
Kualitas kerja yang dicapai	4.67	Sangat tinggi
Kehadiran di tempat kerja	3.94	Tinggi

Jangka waktu mencapai hasil kerja	4.42	Sangat tinggi
Kemampuan bekerja sama	4.08	Tinggi

Variabel kompensasi diukur menggunakan 4 indikator yang diimplementasikan menjadi pernyataan sehingga mudah dipahami responden. Berikut indikator dan hasil hitung yang telah dilakukan:

Tabel 7. Penilaian Variabel Kompensasi

Indikator	Mean	Kategori
Peralatan kerja yang memadai	4.17	Tinggi
Fasilitas	3.69	Tinggi
Hubungan dengan rekan kerja setingkat	3.97	Tinggi
Hubungan atasan dengan bawahan	4.22	Sangat tinggi

Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan 5 indikator yang diimplementasikan menjadi pernyataan sehingga mudah dipahami responden. Berikut indikator dan hasil hitung yang telah dilakukan:

Tabel 8. Penilaian Variabel Kinerja Karya

Indikator	Mean	Kategori
Balas jasa yang dibayarkan secara berkala kepada pegawai tetap	4.14	Sangat tinggi

Mempunyai jaminan yang pasti	4.47	Sangat tinggi
Berdasarkan atas perjanjian yang disepakati bersama	3.69	Tinggi
Berprinsip adil	4.56	Sangat tinggi
Sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan	3.86	Tinggi

Tabel 9. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Lingkungan Kerja	36	12	25	21,14	2,870
Kompensasi	36	9	19	16,06	2,472
Kinerja Karyawan	36	8	25	20,72	3,428
Valid N (listwise)	36				

Dari hasil hitung analisis statistik deskriptif dapat dilihat total sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 untuk seluruh variabel. Diketahui nilai mean dari variabel lingkungan kerja sebesar 21,14, variabel kompensasi sebesar 16,06, dan variabel kinerja karyawan sebesar 20,72. Diketahui juga nilai standar deviasi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,870, variabel kompensasi sebesar 2,472, dan variabel lingkungan kerja sebesar 3.428. Diketahui juga nilai minimum untuk variabel lingkungan kerja sebesar 12, variabel kompensasi sebesar 9, dan variabel kinerja karyawan sebesar 8. Diketahui juga nilai maksimum untuk variabel lingkungan kerja sebesar 25, variabel kompensasi sebesar 19, dan variabel kinerja karyawan sebesar 25.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan metode Uji Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan menggunakan perhitungan p-value menggunakan pendekatan Monte Carlo. Dengan standar pengambilan keputusan dengan nilai signifikansi data $>0,05$ maka residual berdistribusi normal,

jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Tabel 10. Uji Normalitas

Kolmogrov-smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Kompensasi	Kinerja Karyawan
N		36	36	36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.8380	1.5747	1.9173
	Std. Deviation	0.70486	0.69138	0.78682
Most Extream Differences	Absolute	0.199	0.188	0.128
	Positive	0.199	0.188	0.128
	Negative	-0.163	-0.158	-0.122
Test Statistic		0.199	0.188	0.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.00	0.002	0.147
Monte Carlo Sig. (2-tailed)		0.099	0.133	0.553
Sig. (2-tailed) 99% confidence interval	Lower bound	0.091	0.124	0.540
	Upper bound	0.106	0.142	0.566

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors significance correction
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 957002199

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov test dengan menggunakan pendekatan monte carlo diperoleh hasil sebesar 0.099 pada variabel X1, 0.133 pada variabel X2, 0.553 pada variabel Y dimana hasil tersebut lebih besar 0,005 sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam pengujian terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji terdapat atau tidaknya multikolinearitas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 11. Uji Multikolinearitas**coefficients^a**

Model	Unstandar	Coefficien	Standar	Collinearity		statistic
	dized	t	dized	tolerance		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	VIF
(constant)	6,201	4,036		1,537	0,134	
Lingkungan kerja	0,483	0,209	0,404	0,027	0,027	1,417
Kompensasi	0,269	0,243	0,194	0,276	0,276	1,417

Hasil uji diatas menunjukkan nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja sebesar 0,706 dengan nilai VIF 1,417, dan *tolerance* variabel kompensasi sebesar 0,706 dan nilai VIF 1,417. Dari hasil kedua variabel tersebut maka dapat dilihat bahwa kedua variabel tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila p value > 0.05 tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas yang artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas.

Tabel 12. Uji Heteroskedastisitas**coefficients^a**

Model	unstandardized	coefficient	Standardized	1	Sig.
	B	Std. Error	Coefficient		
(constant)	4,816	2,942		1,637	0,111
Lingkungan kerja	-0,021	0,152	0,029	0,140	0,889
kompensasi	-0,153	0,177	0,175	-0,863	0,394

Hasil Uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig 0,889 > 0,05, yang artinya variabel lingkungan kerja tidak terjadi

heteroskedastisitas. Variabel kompensasi memiliki nilai sig 0,394>0,05, yang artinya variabel kompensasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika masing-masing koefisien signifikan dari variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 5% (0,05) yang ditetapkan sebagai derajat kepercayaan, sehingga dapat memberikan arti bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 13. Uji t

coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized		
	coefficient		Coefficient		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(constant)	6,201	4,036		1,537	0,134
Lingkungan Kerja	0,483	0,209	0,404	2,308	0,027
kompensasi	0,269	0,243	0,194	1,108	0,276

Hasil uji di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki t_{hitung} sebesar 2,308 > t_{tabel} 2,035, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,027<0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk hasil variabel kompensasi (X2) memiliki t_{hitung} sebesar 1,108 > t_{tabel} 2,035, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,276>0,05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik yang telah diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperoleh dari hasil uji regresi dengan nilai signifikan sebesar 0.027, dimana nilai koefisien < 0.05 . Hasil dari penelitian ini mengenai variabel lingkungan kerja memiliki mean terendah adalah kehadiran ditempat kerja dengan nilai mean sebesar 3.94 dan dengan mean tertinggi adalah kualitas kerja yang dicapai dengan nilai mean sebesar 4.67. Dalam penelitian Sugiarti (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga bekerja di lingkungan yang nyaman seperti memiliki teman kerja yang siap untuk membantu saat bekerja sama sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik yang telah diperoleh menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperoleh dari hasil uji regresi dengan nilai signifikan sebesar 0.276, dimana nilai koefisien > 0.05 . Hasil dari penelitian ini mengenai variabel kompensasi memiliki mean terendah adalah fasilitas dengan nilai mean sebesar 3.69 dan dengan mean tertinggi adalah hubungan atasan dengan dengan bawahan dengan nilai mean sebesar 4.22. Hal ini dapat terjadi karena sebagian kecil dari karyawannya merupakan karyawan *freelance* yang diisi oleh mahasiswa hanya untuk mengisi waktu luang, seperti yang diperoleh dari uji karakteristik responden, sebanyak 16,7% merupakan *casual freelance*. Hal tersebut dapat menjadi salah satu alasan mengapa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung Aromega (2019) mengatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi saja.

KESIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Biztro *Café* Salatiga. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan idaman bagi para karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka secara optimal. Pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini dikarenakan Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja karyawan dan karyawan bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi saja.

Kontribusi Teoritis

Penelitian ini memberikan implikasi yang bersifat teoritis yang berfokus kepada kinerja karyawan berdasarkan variabel lingkungan kerja dan kompensasi. Hasil uji menyatakan bahwa kualitas kerja yang dicapai, jangka waktu mencapai hasil kerja dan hubungan atasan dengan bawahan lebih berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Sugiarti (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sari (2023) mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai peran penting untuk menaikkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, mirip membangun suasana yang nyaman dan aman pada karyawan antara lain menyampaikan fasilitas-fasilitas serta alat untuk memastikan keselamatan pekerja, menjaga tempat kerja yang bersih, dan meningkatkan semangat kerja di semua sisi kehidupan kerja, sehingga kebutuhan material dan immaterial terpenuhi untuk memfasilitasi peningkatan output.

Pada penelitian ini terjadi perbedaan pada variabel kompensasi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Aromega (2019) bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi saja, dan Mundakir & Zainuri (2018) mengatakan besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja.

Implikasi Praktis

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan dapat memberi acuan dalam meningkatkan kinerja karyawannya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi pada Biztro *Café* Salatiga. Berdasarkan kuesioner yang telah disebar dan telah diberi tanggapan oleh karyawan Biztro *Café* Salatiga nilai terendah terdapat pada kriteria fasilitas, artinya fasilitas yang disediakan belum sepenuhnya menunjang pekerjaan yang dilakukan karyawan. Dengan begitu Biztro *Café* Salatiga dapat lebih melengkapi fasilitas apa saja yang dibutuhkan karyawan guna meningkatkan kinerjanya.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini dialami dalam proses pengambilan data menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan skala *likert* dengan 5 tingkatan jawaban membuat jawaban yang diberikan responden kurang menunjukkan keadaan sebenarnya pada objek, dan adanya responden yang tidak menunjukkan pendapat sebenarnya, serta adanya responden yang tidak membaca teliti dalam memberikan tanggapan pada kuesioner yang dapat mempengaruhi penilaian pada jawaban.

Saran

Saran kepada penelitian selanjutnya supaya dapat menggunakan metode lain yaitu kualitatif supaya data yang diambil lebih mendetail dan lebih menyatakan kondisi sebenarnya yang dialami oleh responden. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi yang sesuai. Perusahaan diharapkan untuk memberikan berbagai faktor-faktor yang membangun karyawan di dalamnya sehingga output kerja yang dilakukan dapat maksimal.