

Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Urbanview Hotel By One Family, Lembang)

Indyani Magmun Hariri

Digitech University indymagmun@gmail.com

Abstrak

Tujuan_Penelitian ini menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Urbanview Hotel By One Family, Lembang.

Desain/Metode_Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Urbanview Hotel By One Family, Lembang sebanyak 10 orang. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Teknik analisis pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS.

Temuan_Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) berada pada daerah negatif. Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung X1 bernilai -1,908 dan X2 bernilai 1,015 dengan df adalah 7 dengan signifikansi 5% alias 0,05 maka nilai t tabel 1,895. Karena t hitung < t tabel maka hipotesis ditolak, sehingga terbukti kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tipe Penelitian_Studi Empiris

Kata Kunci : Pengaruh, Kompensasi, Kinerja, Karyawan

I. Pendahuluan

Setiap manusia memiliki kepentingan hidup yang harus dipenuhi seperti kebutuhan makanan, pakaian, tempat tinggal, keluarga dan kebutuhan sosial lainnya. Untuk memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia harus bekerja. Pekerjaan yang dilakukan juga beragam tergantung dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Dengan bekerja mereka bisa mendapatkan imbalan atas jerih payah atau jasa yang diberikan terhadap perusahaan berupa upah gaji untuk memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Perusahaan harus memperkerjakan manusia dalam proses produksi maupun pengoperasian perusahaan, karena manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sesuai dengan istilah 6M yaitu *Man, Money, Method, Machine, Material* dan *Market*.

Suatu perusahaan harus bisa menjaga dan meningkatkan sumber daya yang berkualitas termasuk dalam kinerja pegawainya agar perusahaan dapat mencapai keberhasilan dan berdiri dengan baik. Menurut Mathis dan Jackson (2011) "kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika". Dapat disimpulkan, semakin baik kinerja pegawai dalam suatu perusahaan maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, begitupun sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut (Mardiasmo, 2011) definisi pegawai atau karyawan adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan. Besarnya balasan atas jasa yang diberikan tersebut harus diketahui oleh pegawai secara pasti sebelum pegawai tersebut mendedikasikan

kemampuannya terhadap perusahaan. Kompensasi inilah yang akan digunakan oleh pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Adapun besaran kompensasi yang akan diterima oleh pegawai tergantung dari pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan perusahaan terhadapnya. Semakin tinggi status dan pengakuan perusahaan terhadapnya maka semakin baik pula pemenuhan kebutuhan yang akan didapatkan, tetapi juga semakin besar tanggung jawab yang diberikan. Itulah mengapa perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan, yaitu agar karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga dapat memenuhi tanggung jawabnya.

Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mendapat hasil yang maksimal maka perusahaan melakukan beberapa kegiatan diantaranya pemberian kompensasi yang baik kepada karyawannya. Meskipun kompensasi bukan satu-satunya yang mempengaruhi kinerja, tetapi hal itu merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja menjadi lebih baik. Jika karyawan merasakan usahanya dihargai dan perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang baik, umumnya karyawan tersebut akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Lembang merupakan suatu daerah di Kabupaten Bandung Barat yang memiliki banyak destinasi wisata. Banyaknya destinasi wisata tersebut membuat peluang besar bagi pengusaha untuk menambah kelengkapan berwisata dengan membangun bisnis hotel atau penginapan. Urbanview Hotel By One Family ini adalah salah satu penginapan kecil atau Guest House di daerah Lembang juga memiliki tempat strategis. Agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan konsep dari penginapan ini bertema keluarga dimana pegawai didalamnya memiliki kesejahteraan dalam bekerja karena diperlakukan baik layaknya keluarga sendiri. Agar konsep bekerja tersebut dapat terlaksanakan dengan baik maka pegawai harus diberi fasilitas dan kompensasi yang layak dan sesuai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Urbanview Hotel By One Family, apakah signifikan atau tidak.

II. Kajian Teori

Kompensasi

Sutrisno (2009:89) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Menurut Rivai (2004:357) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting karena kompensasi yang sesuai dapat menarik, memelihara, dan menjaga karyawan agar tetap berada di perusahaan. Kompensasi merupakan suatu hal yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi atas pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan. Upah atau gaji merupakan hal yang penting untuk semua orang khususnya bagi mereka yang bekerja. Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya (Mulyapradana & Hatta, 2016).

Menurut Milkovich & Newman (2005) tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mencapai efisiensi perusahaan, fairness (keterbukaan), dan untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku. Yang dimaksudkan dengan efisiensi adalah, kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, untuk memberikan kepuasan karyawan dan stockholders (pemegang saham) dan untuk pengendalian biaya tenaga kerja.

Menurut Flippo (2001:156) kompensasi dapat dibagi menjadi:

1. Kompensasi langsung, merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, intensif, bonus.
2. Kompensasi tidak langsung, merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Yang termasuk kompensasi tidak langsung diantaranya pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*),

pembayaran terhadap bahaya (*hazard protection*), program pelayanan karyawan (*employee service*), serta pembayaran yang dituntut oleh hukum (*legally required payment*).

Kajian Teori berisi teori-teori yang relevan yang terkait dengan topic yang diangkat dalam penelitian. Teori diambil dari sumber-sumber literature yang paling *up to date*. Usahakan literature yang dirujuk tidak lebih dari 5 tahun. Sumber literature dapat berupa buku, artikel yang telah dipublikasikan dalam jurnal ilmiah, laporan penelitian, majalah ilmiah, atau sumber tulisan lain yang dapat dipertanggung jawabkan. Banyaknya isi materi pada bagian ini disesuaikan dengan kebutuhan. Jumlah literature yang dirujuk sebaiknya lebih dari satu.

Kinerja Karyawan

Menurut kamus umum Bahasa Indonesia kinerja adalah apa yang dicapai atau prestasi kerja yang terlihat, selain itu kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan perusahaan dan mewujudkan sasaran, visi dan misi perusahaan yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011:18) kinerja karyawan/prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019:208–209) yaitu:

1. Kualitas/Mutu yaitu Pengukuran kinerja, dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.
2. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas/jumlah yang dihasilkan seseorang.
3. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya.
4. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Penulis memilih sampel menggunakan sampling paling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 10 orang seluruh karyawan Urbanview Hotel By One Family, Lembang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan angket atau kuisisioner dalam pengumpulan data. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yang sudah tersedia jawabannya sehingga responden langsung memilih, dengan angket langsung menggunakan skala bertingkat. Skala bertingkat dalam angket ini menggunakan skala likert 4 (empat) pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Data Statistik

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X

Uji Validitas (Kompensasi)				
Pertanyaan	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Validitas	Signifikansi
P1	0.663	0.632	Valid	5%
P2	0.864	0.765	Valid	1%
P3	0.676	0.632	Valid	5%
P4	0.676	0.632	Valid	5%

P5	0.703	0.632	Valid	5%
P6	0.676	0.632	Valid	5%
P7	0.844	0.765	Valid	1%

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Y

Uji Validitas (Kinerja)				
Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Validitas	Signifikansi
P1	0.813	0.765	Valid	1%
P2	0.959	0.765	Valid	1%
P3	0.826	0.765	Valid	1%
P4	0.826	0.765	Valid	1%
P5	0.826	0.765	Valid	1%
P6	0.663	0.632	Valid	5%
P7	0.76	0.632	Valid	5%

Berdasarkan tabel 1 dan tabel 2 menunjukkan tingkat validitas dari instrumen yang digunakan cukup bagus. Pengujian menggunakan olah data statistik SPSS dengan taraf signifikansi 5% dan 1%. Semua item pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung > r tabel.

Tabel 3. Uji Koefisien Korelasi
Correlations

		Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	-.379
	Sig. (2-tailed)		.280
	N	10	10
Kinerja	Pearson Correlation	-.379	1
	Sig. (2-tailed)	.280	
	N	10	10

Hasil koefisien korelasi pearson pada penelitian ini menunjukkan nilai minus yakni -0,379 yang berarti ada korelasi negatif dan korelasi variabel yang diuji lemah.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.255	2	12.627	1.936	.214 ^b
	Residual	45.645	7	6.521		
	Total	70.900	9			

Dependent Variable: Y

Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 5. Ringkasan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.172	2.554

Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel output ANOVA di atas diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) adalah 0,214. Karena $0,214 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Kemudian diketahui nilai R Square 0,356 atau sama dengan 35,6%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 35,6%. Besarnya nilai yang didapat hanya 35,6% disebabkan dari kurangnya jumlah pertanyaan atau opsi jawaban pada setiap pertanyaan tidak mendukung kearah setuju dan sangat setuju / jawaban positif.

Tabel 6. Uji T (parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1 (Constant)	35.341	7.449		4.745	.002
X1	-1.231	.645	-.822	-1.908	.098
X2	2.163	2.130	.437	1.015	.344

Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t yang terdapat pada tabel nilai signifikansi (Sig.) untuk X1 dan X2 adalah 0,98 dan 0,344 > 0,05 maka H1 ditolak sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 7. Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.255	2	12.627	1.936	.214 ^b
	Residual	45.645	7	6.521		
	Total	70.900	9			

Dependent Variable: Y

Predictors: (Constant), X2,X1

Dari hasil tabel ANOVA di atas dapat dilihat bahwa (Sig.) bernilai 0,214. Berdasarkan perbandingan signifikansi menyatakan 0,214 > 0,05 sehingga hipotesis ditolak dan hasil kompensasi (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Dalam penelitian ini pengaruh variabel X kompensasi terhadap Y kinerja karyawan, didapatkan hasil tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil uji koefisien korelasi, dimana hasil koefisien mendapat nilai negatif -0,379. Hal ini bisa terjadi karena berdasarkan hasil jawaban responden pada uji validitas meskipun mendapat nilai valid untuk semua pertanyaan tetapi terdapat selisih yang tipis diantara nilai t hitung dengan t tabel.

Kemudian pada uji regresi mendapat nilai signifikansi 0,214 > 0,05 sehingga H1 ditolak dan berdasarkan hasil tersebut pengaruh yang di dapat hanya 35,6%. Angka tersebut berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 35,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti oleh penulis. Berdasarkan hasil uji regresi tersebut alasannya karena adanya jumlah jawaban tidak setuju/sangat tidak setuju atau jawaban negatif dari responden. Setelah uji regresi, dilakukan uji f dan uji t. Berdasarkan kedua uji tersebut diperoleh hasil nilai signifikansi > 0,05 maka H1 ditolak sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

V. Penutup Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian, terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dibuktikan dengan hasil uji t dan uji f keduanya menunjukkan hasil negatif dengan demikian tidak ditemukan adanya pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di Urbanview Hotel By One Family. Berdasarkan hasil pengujian uji koefisien determinasi yang menguji seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas/independen (X) kompensasi terhadap variabel terikat/dependen (Y) kinerja karyawan, didapat hasil 35,6% saja. Dengan jumlah pengaruh hanya 35,6% dari total 100% berasal dari jawaban responden terkait kompensasi yang diterima adalah kurang atau tidak setuju. Artinya Sebagian besar dari seluruh karyawan merasa kurang atas kompensasi yang diterima. Oleh karena itu pemberian kompensasi kepada karyawan tidak memberikan dampak yang signifikan juga terhadap kelayakan kompensasi

Saran

Berdasarkan pengaruh kompensasi yang diterima oleh karyawan Urbanview Hotel By One Family, Lembang diharapkan perusahaan dapat menyesuaikan besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan, karena dilihat dari jawaban responden menyatakan bahwa karyawan harus tetap menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja terlepas dari kompensasi yang diterimanya. Karena kompensasi yang cukup akan membuat karyawan mengeluarkan kinerjanya menjadi lebih baik.

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi maupun dijadikan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa memperluas variabel penelitian sehingga dapat menghasilkan penelitian yang baik.

Daftar Pustaka

- Flippo. 2001. Manajemen Personalia. Cetakan Kedua, Penerbit PT. Jakarta: Gramedia.
- Kasmir. 2019. Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. 2011. Perpajakan, Edisi Revisi 2011. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Milkovich, George T dan Newman 2005, Compensation, Seventh Edition, Raja Grafindo, Jakarta.
- Mulyapradana & Hatta. (2016). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen. Volume 4 No. 1 Maret 2020 P-ISSN 2550- 0805 E-ISSN 2550-0791 <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1>
- Rivai, Veithzal (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

