PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA HOTEL KARTIKA CHANDRA JAKARTA)

Rani Sadzwina[1], Alini Gilang, S.H, MM[2]

ranisadzwina@gmail.com , alinigilang55@gmail.com

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

TELKOM UNIVERSITY

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the influence of the direct compensation and indirect compensation on performance of employees in Kartika Chandra Hotel Jakarta. The sample used is Hotel Kartika Chandra employees as many as 153 people by using techniques Proportionate Stratified Random Sampling. The analysis used include validity test , reliability test, multiple regression analysis, the coefficient of determination, F test and t test. The results showed: 1) compensation direct and indirect including into categories less good 2) employee performance included in the category of good. 3) Partially financial compensation and non financial compensation of positive and significant effect on the performance of employees. The simultaneous compensation of positive and significant effect on performance of employees of 46,24 %, 53,76 % while the rest is influenced by other factors such as motivation, organizational culture, leadership style and others which are not observed in this study.

Key words: Direct Compensation, Indirect Compensation, Performance of Employee

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang terdiri dari kompesasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di Hotel Kartika Chandra Jakarta. Sampel yang digunakan adalah karyawan Hotel Kartika Chandra sebanyak 153 orang dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*.. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan: 1) kompensasi langsung dan tidak langsung termasuk ke dalam kategori kurang baik 2) kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik. 3) secara parsial kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 46,24 % sedangkan sisanya *53,76 %* dipengaruhi oleh faktor lain seperti Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan lain-lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompensasi Langsung , Kompensasi Tidak Langsung, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Mengikuti perkembangan zaman globalisasi tidak dipungkiri seolah membuat semacam perlombaan terhadap kualitas setiap insan individu untuk bersaing menjadi yang terbaik dari yang lainnya. Kualitas setiap individu akan berbeda satu sama lain, perbedaan tersebut dapat diciptakan dari dalam dan luar individu itu sendiri. Dari dalam seperti keterampilan yang dimiliki, kemampuan berkomunikasi dengan baik, serta dapat melaksanakan tugas dengan cekatan. Di sisi luar individu yaitu seperti pendidikan yang telah diterima. Secara harfiah , globalisasi saat ini seperti hutan rimba, siapa yang kuat bertahan dialah pemenangnya.

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen penggerak dalam proses dan keberhasilan perusahaan. Tanpa adanya, sumber daya manusia yang mumpuni dan yang satu padan dengan tujuan perusahaan, perusahaan tidak akan bergerak maju. Mengelola sumber daya manusia akan berbeda dengan mengelola sebuah mesin yang merupakan benda mati. Dikarenakan, pada dasarnya sumber daya manusia yang bekerja untuk perusahaan atau yang biasa disebut dengan karyawan mempunyai beberapa pertimbangan, salah satunya adalah kompensasi. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan menentukan kelayakan hidup dan kesejahteraan karyawan tersebut. Sedangkan, perusahaan pada dasarnya membutuhkan karyawan yang produktif ,tetapi dilain sisi karyawan mengharapkan kesesuaian kompensasi yang diterima sehingga mereka nantinya dapat menjadi loyal terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dan lantas kinerja mereka akan meningkat. Antara keduanya, kompensasi dan kinerja mempunyai keterkaitan satu sama lain.

Kompensasi menurut Mutiara S. Penggabean dalam Subekhi dan Jauhar (2011:176) adalah bentuk setiap penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada umumnya kompensasi diberikan untuk: (i) menarik karyawan yang cakap masuk organisasi; (ii) mendorong mereka yang berprestasi tinggi; (iii) mempertahankan mereka yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Hotel Kartika Chandra adalah salah satu jenis bisnis yang dibawah naungan PT. Hotel Kartika Chandra yang terdiri atas saham-saham dari Yayasan Purna Bhakti Pertiwi, PT. Cahaya Perkasa dan PT. Bersama Sakti. Hotel Kartika Chandra atau yang dikenal dengan sebutan KACE ini berdiri pada tanggal 20 Januari 1971 yang awalnya beralamat di Jl. Kaji 44 dimana KACE memulai usahanya dari sebuah hotel kecil. Selama merintis perkembangannya di alamat yang baru yakni Jl. Gatot Subroto, KACE menjelma menjadi Hotel Bintang 4 yang berkelas, dan tetap mempertahankan unsur arsitektur Joglo yang benuansa Yogyakarta dan Jawa Tengah yang sarat dengan budaya Indonesia. Sehingga dalam perjalanan KACE sampai saat ini, hotel ini telah menjadi sebuah Hotel Internasional, dan mampu menunjukan eksistensi terhadap hotel lainnya. Keramahan dan sentuhan budaya Indonesia yang sangat kental merupakan keungulan yang dimiliki oleh KACE dalam menarik minat pengunjung. Bukan hanya itu saja, Hotel ini sangat dirancang untuk memberikan kenyamanan terhadap pengunjung.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber *training manager* Hotel Kartika Chandra , peneliti menemukan bahwa :

1. Persaingan antar sesama hotel sejenis, dimana berdasarkan tingkat hunian kamar, KACE tergolong memiliki presentase tingkat hunian kamar yang rendah dibandingkan dengan hotel lain, seperti tabel 1.4 dibawah ini :

Tabel 1.4

Tingkat Hunian Kamar dan Rata – rata kamar Hotel Bintang Empat Tahun 2013

No	NAMA HOTEL	JUMLAH KAMAR	TINGKAT HUNI KAMAR (%)	RATA – RATA HARGA KAMAR
JAKARTA				
1.	Citra Land	308	81.50	US $ 76.50
2.	Jayakarta Tower Hotel	240	67.91	62.92
3.	Hotel Kartika Chandra	276	65.00	86.16

Sumber: Manajemen Penyelenggara Hotel

Dilihat dari tabel tersebut presentase tingkat hunian KACE yang rendah dibandingkan hotel – hotel lain menunjukan kinerja karyawan belum tersalurkan secara optimal dikarenakan sistem kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen KACE tergolong dibawah jika dibandingkan hotel – hotel tersebut (dimana salah satu faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah fungsi kompensasi (Hasil Wawancara dengan Bapak Widyo Praptomo (*Training Manager*) Hotel Kartika Chandra, Senin 17 Maret 2014).

2. Tingkatan usia karyawan KACE yang mayoritas lebih dari 40 tahun, oleh manajemen KACE karyawan di atas usia 40 tahun ditempatkan di backoffice karena dianggap kurang memiliki kinerja yang mendukung kinerja hotel (Hasil wawancara dengan Bapak Widyo selaku Training Manager Hotel Kartika Chandra, Senin 17 Maret 2014).

Menurut hasil penelitian terdahulu dari Sarjana Anoki Herdian Dito (2010) , kompensasi berpengaruh positif dan siginifkan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dikarenakan, kinerja tidak dapat dilepaskan dari kompensasi, kompensasi adalah elemen penting dalam kinerja karyawan (Mahmudi, 2005:179). Pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi,keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi (Nitisemito,1996). Ditambahkan lagi berdasarkan Pasal 1 Undang-undang RI No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja atau buruh adalah “suatu pemenuhan kebutuhan dan/ atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberian kompensasi terhadap karyawan Hotel Kartika Chandra?
2. Bagaimana kinerja karyawan Hotel Kartika Chandra?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Kartika Chandra?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi terhadap karyawan Hotel Kartika Chandra.
2. Untuk mengetahui dan menganalisi kinerja karyawan Hotel Kartika Chandra.
3. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi tehadap kinerja karyawan Hotel Kartika Chandra.

TINJAUAN PUSTAKA PENELITIAN

Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Subekhi dan Jauhar (2011:12) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasaannya. Sumber Daya Manusia atau man power disingkat SDM merupakan sesuatu yang dimiliki oleh manusia. SDM terdiri dari daya fikir dan daya fisik yang dimiliki oleh manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM atau manusia menjadi sumber utama dalam setiap aktifitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa

Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2010:239) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Hasibuan (2005:117) berpendapat kompensasi merupakan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan

mendapatkan imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Asas – asas dan tujuan kompensasi

Asas – asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi menurut Suwatno dan D.Juni Priansa (2011:220) yaitu sebagai berikut:

a. Asas Keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak didasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan.

b. Asas Kelayakan dan Kewajiban

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

Tujuan dari sistem kompensasi menurut Sedarmayanti (2010:239) adalah:

1. Menghargai kinerja.
2. Menjamin keadilan.
3. Mempertahankan karyawan.
4. Memperoleh karyawan bermutu.
5. Mengendalikan biaya.
6. Memenuhi peraturan.

Sedangkan menurut Davis & Werther dalam Marwansyah (2012:270), menyebutkan tujuan kompensasi sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan yang cakap/kompeten

Kompensasi harus cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Tingkat pembayaran harus merespons permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja, karena banyak pengusaha/majikan yang bersaing untuk mendapatkan pekerja yang berkualitas tinggi.

2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Para pekerja mungkin akan berhenti jika tingkat balas jasa tidak kompetitif, yang akan menimbulkan perputaran tenaga kerja yang lebih tinggi.

3. Menjamin terciptanya keadilan („equity")

Manajemen kompensasi berupaya menciptakan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal berarti bahwa, imbalan yang diberikan terkait dengan nilai realtif sebuah jabatan yang sama mendapat imbalan yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebanding dengan apa yang diterima oleh pekerja yang setingkat dari perusahaan lain dalam pasar tenaga kerja.

4. Memberikan penghargaan atas prilaku yang diharapkan

Kompensasi harus dapat memperkuat perilaku yang diharapkan dan berfungsi sebagai perangsang agar perilaku itu muncul lagi dimasa depan . Program kompensasi yang efektif memberi penghargaan atas kinerja, loyalitas, pengalaman,tanggung jawab dan perilaku positif lainnya.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi dalam mendapatkan dan mempertahankan pekerja dengan tingkat biaya wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, para pekerja mungkin dibaya terlalu tinggi atau terlalu rendah.

6. Mengikuti peraturan-peraturan atau hukum yang berlaku

Sistem gaji dan upah yang baik perlu dipertimbangkan dan mematuhi aturan-aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

7. Menumbuhkan saling pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya mudah dipahami oleh para spesialis sumber daya manusia, manajer pelaksana, dan karyawan.

8. Membantu menciptakan efisiensi administrasi

Program gaji dan upah hendaknya dirancanng agar dapat dikelola secara efisien dan mengoptimalkan penggunaan Sistem Informasi SDM, walaupun tujuan ini tidak sepenting tujuan-tujuan sebelumnya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:84) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuang standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

c. Standard Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar pagawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memnungkinkan pagawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai mementukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Jenis - jenis Kompensasi

Kompensasi terdiri atas dua bentuk umum yakni kompensasi langsung (terdiri atas (a) gaji dan upah pokok, dan (b) intensif dan bagi-hasil) dan kompensasi tidak langsung (berbentuk program kesejahteraan dan pelayanan). Kompensasi tidak langsung dapat dikelompokan menjadi dua jenis (a) yang disediakan sukarela oleh pengusaha, dan (b) yang diwajibkan oleh hukum/peraturan (Marwansyah, 2012:297).

Hasibuan dalam Subekhi dan Jauhar (2012:187) menjelaskan kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: Kompensasi Langsung (direct compensation) berupah gaji, upah dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (indirect compensation atau employee welfare atau kesejahteraan rakyat.

Kompensasi Langsung

1. Gaji

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:85) gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Subekhi dan Jauhar (2012:187) gaji adalah balasan jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

2. Insentif

Hasibuan (2010:183-184) berpendapat bahwa insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Mangkunegara (2009:89) insentif adalah: "Penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi Tidak Langsung

Menurut Marwansyah (2012:292) bentuk – bentuk kompensasi tidak langsung adalah:

1. Yang diwajibkan undang-undang/peraturan

Program-programnya meliputi antara lain:

a. Jaminan Sosial; misalnya Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Kematian.

b. Balas Jasa Ketika Tidak Bekerja; misalnya uang pesangon atau gaji ketika karyawan „dirumahkan".

c. Kompensasi Bagi Pekerja; misalnya program asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan kerja

1. Yang diberikan secara sukarela

a. Pembayaran untuk Tidak Bekerja (Payment for Time Not Worked), seperti waktu istirahat, cuti tahunan, cuti sakit, cuti keperluan penting, dan hari libur.

b. Kesejahteraan Karyawan (Employee Welfare), seperti biaya pengobatan dan perawatan kesehatan.

c. Pelayanan Karyawan (Employee Services), seperti koperasi,tempat ibadah, program olahraga dan rekreasi, area parker, diskon untuk produk perusahaan, beasiswa untuk pendidikan dan sebagainya.

d. Premi (Premium Pay) seperti uang tambahan untuk karyawan yang pekerjaannya beresiko tinggi dan karyawan yang bekerja pada shift malam hari.

Kinerja

Lijan Poltak Sinambela,dkk (2011:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Marwansyah (2012:228) kinerja adalah pecapaian /prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2012:6) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Bambang Guritno dan Waridin (2005:63) berpendapat bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mampu meningkatkan target penjualan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Moeheriono (2010:63) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan
4. Kebutuhan dan sifat
5. Persepsi terhadap tugas
6. Imbalan ektsternal dan internal
7. Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasaan kerja

Ada tiga jenis kriteria – kriteria dalam penilaian kinerja (prestasi kerja), menurut Syamsuddin dan Yunus dalam Rahayu (2007) yaitu :

1. Kriteria berdasarkan sifat :
    a. Kemampuan (ability). Kemampuan (ability) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
    b. Loyalitas (loyality). Loyalitas adalah suatu bentuk sikap yang senantiasa melihat segala sesuatunya sebagai proses perbaikan demi perbaikan.
    c. Kejujuran (honesty) atau transparasi. Kejujuran (honesty) adalah suatu bentuk keterusterangan atau bentuk keterbukaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
    d. Kreativitas (creativity). Kreatifitas adalah kemampuan memproduksi cerita atau ide – ide baru yang dapat digunakan untuk membantu proses penyelesaian pekerjaan.
    e. Kemampuan memimpin (leadership). Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan – tujuan yang diinginkan.
2. Kriteria berdasarkan perilaku :
    a. Melaksanakan tugas (perform task). Hal ini berkaitan dengan tingkat pelaksanaan tugas.
    b. Mengikuti instruksi (obey instruction). Hal ini berkaitan dengan bagaimana seseorang mengikuti instruksi dalam melaksanakan tugasnya.
    c. Melaporkan permasalahan (report problem). Hal ini menyangkut apakah seseorang melaporkan permasalahan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas.
    d. Memelihara peralatan (maintain equipment). Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan peralatan dalam melakasanakan proses penyelesaian pekerjaan.
    e. Memelihara administrasi (maintain records). Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan administrasi dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
    f. Mengikuti aturan – aturan (follow rules). Dimaksudkan pada sejauh mana aturan – aturan yang telah ditetapkan dapat diikuti dalam proses penyelesaian pekerjaan.3
3. Mengajukan usul atau saran (submit suggestions). Dimaksudkan pada tingkat pemberian usul dan saran pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kriteria berdasarkan hasil :
    a. Hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan.

Dimaksudkan pada tingkat hasil yang dicapai pada masing – masing karyawan (production level).

b. Kualitas pekerjaan. Dimaksudkan pada tingkat kualitas dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan (quality production).

Kriteria Kinerja yang Efektif

Menurut Cascio dalam Sedarmayanti (2011) kriteria kinerja yang efektif adalah sebagai berikut:

1. Relevance

Relevance maksudnya bahwa sistem kinerja yang mampu membuat perbedaan antara keberhasilan atau kegagalan pelakasanaan suatu tugas utama, antara lain:

a) Dalam sistem kinerja karyawan terdapat adanya kesesuaian antara uraian jabatan atau job analisis dan kinerja standar.

b) Sasaran usaha atau kerja sebagai persyaratan singkat dan nyata tentang sasaran – sasaran yang hendak dicapai yang dinyatakan sejalan dengan criteria hasil kerja (dalam presentase, rating atau jumlah).

c) Penetapan target sesuai kemampuan yang rasional.

2. Sensitivity

Sensivity maksudnya bahwa sistem kinerja tersebut dapat membedakan karyawan yang efektif dan yang tidak efektif, artinya:

a) Tidak hanya bersifat administrasi saja namun harus dapat memotivasi kinerja karyawan.

b) Dapat membedakan kinerja antar karyawan dan dapat melihat pertumbuhan atau perkembangan kinerja karyawan.

3. Reliability

Reliability maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus dapat memberikan hasil yang tepat dan akurat, artinya:

a) Penilaian berdasarkan pada hasil pencapaian target.

b) Standar atau pencapaian target dapat diukur dalam presentase,rating atau jumlah sehingga hsilnya lebih realistas dan objektif.

4. Acceptability

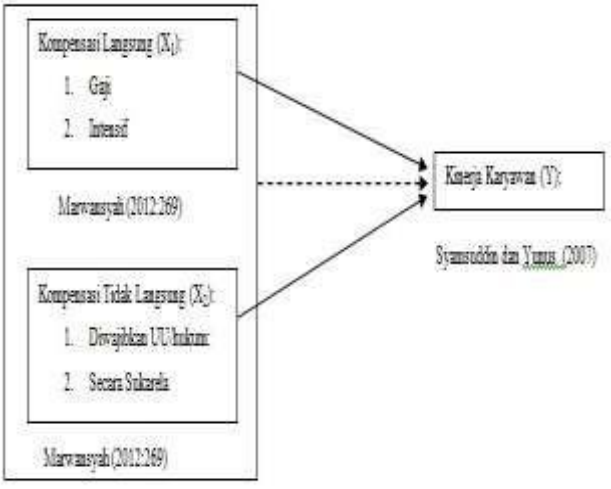
Acceptability maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus mendapatkan dukungan dan diterima oleh organisasi atau perusahaan yang akan menggunakannya.

5. Pratically

Pratically maksudnya bahwa sistem kinerja karyawan tersebut harus mudah untuk dipahami oleh para manajer dan karyawan sehingga tidak mendapat kesulitan dalam mengggunakan sistem tersebut.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penelitian terdahulu serta teori – teori yang terkait dengan variabel independen dan variabel dependen sehingga terbentuk kerangka pemikiran seperti dibawah ini :



METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode deskriptif adalah metode untuk mengumpulkan informasi mengenai status gejala, penelitian secara langsung dan mengadakan penelitian di lapangan (Arikunto, 2003:309).

Penelitian deskriptif merupakan peneltian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala,peristiwa, atau kejadian yang terjadi saat sekarang (Trianto,2010:197). Penelitian deskriptif dimaksudkan untuk membuat informasi secara sistemtis,factual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu (Mashuri, 2008:45).

Sedangkan menurut penelitian kausal merupakan penelitian yang memiliki tujuan utama mencari hubungan sebab akibat atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Rangkuti, 2011:24).

Operasional Variabel

Variabel merupakan sesuatu bentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. . Sugiyono (2012:59) menafsikan pengertian variabel sebagai berikut :

“Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya”.

Sedangkan menurut Abdurrahman dan Muhidin (2011:73) variabel adalah karakteristik yang akan diobservasi dari satuan pengamatan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas/ independen (independent variable)

Menurut Sugiyono (2012:59) variabel bebas/independen (independent variable) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat/dependen (dependent variable). Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung.

b. Variabel terikat/dependen (dependent variable)

Menurut Sugiyono (2012:59) variabel terikat/dependen (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Berdasarkan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat/dependen (dependent variable) adalah kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan tumbuhan gejala-gejala atau peristiwa-peristiwa yang terjadi sebagai sumber (Nawawi dalam Tukiran, 2011:33). Sedangkan menurut Sugiyono (2012:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa populasi tidak hanya mengenai jumlah pada objek/subjek tetapi melihat dari keseluruhan objek/subjek yang mempunyai karakteristik untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Kartika Chandra sebanyak 248 orang.

Sampel

Sugiyono (2012:116) mendefinisikan yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto dalam Tukiran (2011:34) sampel dapat diartikan sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti

Jika ukuran populasinya diketahui, maka dalam menentukan ukuran sampel penelitian dapat dihitung dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Toleransi ketidaktelitian (dalam persen)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin, dari 153 responden, persentase responden berjenis kelamin laki – laki adalah 75,82% atau sebanyak 116 orang, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan adalah 24,18% atau sebanyak 37 orang. Jika dilihat berdasarkan usia, persentase responden yang berusia ≤30 tahun sebesar 31,37% atau sebanyak 44 orang, usia 30 – 40 tahun sebesar 21,57% atau sebanyak 33 orang, usia >40 tahun sebesar 47,06% atau sebanyak 72 orang. Berdasarkan frekuensi lama bekerja dapat dilihat persentase responden yang bekerja <1 tahun sebesar 3,27% atau sebanyak 5 orang, responden yang bekerja antara 1-5 tahun sebesar 16,99% atau sebanyak 26 orang,

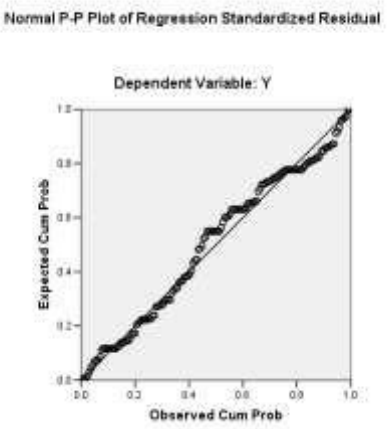
responden yang bekerja antara 5 – 10 tahun sebesar 50,98% atau sebanyak 78 orang dan responden yang bekerja >10 tahun sebesar 28,76% atau sebanyak 44 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat persentase responden yang berlatar belakang pendidikan terakhir SD adalah sebesar 0,65% atau sebanyak 1 orang, responden yang berlatar belakang pendidikan SMP adalah sebesar 1,96% atau sebanyak 3 orang, responden yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK adalah sebesar 43,14% atau sebanyak 66 orang, responden yang berlatar belakang D3/Strata-1 (S1) adalah sebesar 52,94% atau sebanyak 81 orang dan responden yang memiliki latar belakang pendidikan Strata-2 (S2) atau sebesar 1,31% atau sebanyak 2 orang.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, Kompensasi Langsung (X1) mencapai nilai persentase sebesar 64,68%% yang termasuk dalam kategori kurang baik, dan Kompensasi Tidak langsung (X2) mecapai nilai persentase sebesar 64,76% yang termasuk dalam kategori kurang baik. Kinerja Karyawan berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 72,45%.

Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah data variabel-variabel penelitian berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mendeteksi suatu data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui melalui dua cara, yaitu melalui analisis grafik dan analisis statistik.



Gambar 4.9

P-P Plot Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan analisis grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal, hal tersebut menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal.

Untuk dapat lebih memastikan, selanjutnya digunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 berarti data berdistribusi normal.

Tabel 4.4

Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Z)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		153
Normal Parameters [a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,08914322
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,068
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		1,061
Asymp. Sig. (2-tailed)		,211

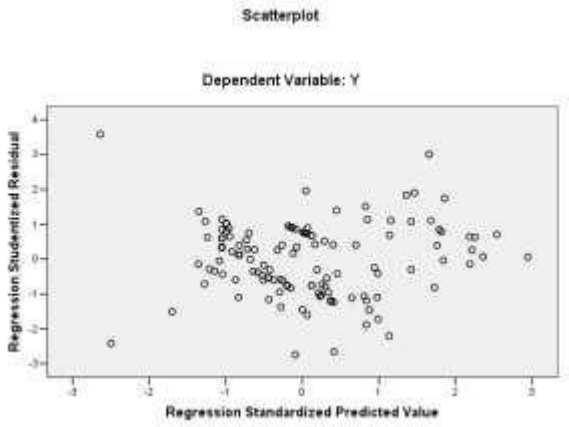
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov Z di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas variabel Unstandardized Residual lebih besar dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan (0,211 > 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data seluruh data model telah berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Gambar berikut akan menunjukkan hasil dari uji heteroskedastisitas melalui analisis grafik.



Gambar 4.10
***Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan grafik hasil penelitian di atas terlihat bahwa distribusi data tidak membentuk pola-pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Atau dengan kata lain, model regresi telah memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortagonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Tabel 4.6

Nilai VIF Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,561	1,781
	X2	,561	1,781

a. Dependent Variable: Y

Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas jauh di bawah 10, yakni X1 = 1,781 dan X2 = 1,781. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Analisis Regreasi Linear Berganda

Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \beta 0 + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Kompensasi Langsung

X2 : Kompensasi Tidak Langsung

β0 : konstanta

β1, β2 : koefisien regresi

e : error / residu

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS didapat hasil estimasi persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.7

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlation
		B	Std. Error	Beta			Zero-orde
1	(Constant)	39,815	2,758		14,435	,000	
	X1	,778	,114	,545	6,816	,000	,6
	X2	,375	,164	,183	2,293	,023	,5

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas didapat nilai konstanta β0 = 39,815, β1 = 0,778, dan β2 = 0,375. Dengan demikian diperoleh model regresi sebagai berikut:

Y = 39,815 + 0,778 X1 + 0,375 X2 + e

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

β0 = 39,815 artinya jika variabel Kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) bernilai nol (0), maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 39,815 satuan.

β 1= 0,778 artinya jika Kompensasi Langsung (X1) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,778 satuan.

β 2= 0,375 artinya jika Kompensasi Tidak Langsung (X2) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,375 satuan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase pengaruh yang diberikan oleh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan rumus KD = r2 × 100% dimana r merupakan koefisien korelasi yang telah didapat melalui perhitungan sebelumnya, maka diperoleh:

KD = (0,680)2 × 100%

= 0,4624 = 46,24%

Artinya, pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 46,24%, sedangkan 53,76% sisanya merupakan pengaruh dari faktor lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis:

H0 : Kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y);

H1 : Kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y);

Tingkat signifikansi (α) sebesar 5%.

Kriteria Pengujian :

Jika Fhitung ≥ Ftabel, maka H0 ditolak.

Jika Fhitung < Ftabel, maka H0 diterima.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS didapat hasil estimasi pengujian hipotesis parsial sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Pengujian Hipotesis Simultan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4846,516	2	2423,258	64,496	,000[a]
	Residual	5635,805	150	37,572		
	Total	10482,321	152			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output di atas diketahui nilai Fhitung sebesar 64,496 dengan p-value (sig) 0,000. Dengan α=0,05 serta derajat kebebasan v1 = 150 (n-(k+1)) dan v2 = 2, maka di dapat Ftabel 3,056. Dikarenakan nilai Fhitung > Ftabel (64,496 > 3,056) maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya Kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Parsial (Uj-t)

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS didapat hasil estimasi pengujian hipotesis parsial sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	39,815	2,758		14,435	,000	
	X1	,778	,114	,545	6,816	,000	,666
	X2	,375	,164	,183	2,293	,023	,544

a. Dependent Variable: Y

Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompensasi Langsung (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H0 : Kompensasi Langsung (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y);

H1 : Kompensasi Langsung (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y);

Tingkat signifikansi (α) sebesar 5%.

Kriteria pengujian:

Tolak H0 jika –ttabel ≥ thitung ≥ ttabel, terima dalam hal lainnya.

Dengan derajat kebebasan (v) = 150 (n–k–1) didapat nilai ttabel dari tabel distribusi t dua pihak sebesar 1,976.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan pembahasan mengenai "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Kartika Chandra Jakarta)", maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

a. Berdasarkan keseluruhan pemaparan analisis perhitungan statistik pada analisis deskriptif data penelitian variabel Kompensasi bahwa Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung termasuk ke dalam kategori kurang baik.

b. Berdasarkan keseluruhan pemaparan analisis perhitungan statistik pada analisis deskriptif data penelitian variabel Kinerja Karyawan bahwa Kinerja Karyawan termasuk ke dalam kategori baik.

c. Berdasarkan keseluruhan pemaparan analisis perhitungan statistik pada uji persamaan regresi dan pengujian hipotesis parsial bahwa Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana Kompensasi Langsung memberikan pengaruh yang lebih dominan daripada Kompensasi Tidak Langsung. Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa secara simultan, Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan total kontribusi sebesar 46,24%, sedangkan sisanya sebesar 53,74% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Saran

Saran bagi Hotel Kartika Chandra

1. Pada sub variabel kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung menunjukan bahwa kompensasi yang diberikan oleh Hotel Kartika Chandra masuk dalam kategori kurang baik. Disarankan manajemen Hotel Kartika Chandra untuk memperbaiki sistem kompensasi yang ada. Melalui perbaikan pemberian gaji karyawan dengan ikutannya seperti perbaikan insentif atau bonus.

2. Pada variabel kinerja, item pertanyaan "Sebagian besar karyawan melakukan hal – hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan" adalah indikator yang memiliki skor yang paling kecil, maka disarankan agar memberikan pelatihan yang dapat mendorong karyawan lebih kreatif dalam pelaksanaan tugas antara lain pelatihan entrepreneurship ,

pelatihan motivasi, pelatihan kepemimpinan,dll.

Saran bagi Penelitian Selanjutnya

1. Untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama, disarankan menggunakan metodelogi penelitian dan objek penelitian yang berbeda agar dapat dilihat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan sehingga menambah pengetahuan bagi banyak pihak.
2. Dikarenakan penelitian ini hanya meneliti tentang kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja karyawan Hotel Kartika Chandra saja, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya agar membahas faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, kepuasaan kerja , semangat kerja, faktor – faktor stress, motivasi dan lain-lain

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, Maman & Muhidin, Ali (2011). *Panduan Praktis Memahami Penelitian.* Bandung: CV.Pustaka Setia.

Agus Sulastiyono. (2013). *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta.

Arikunto, Suharsimi. (2003). *Manajemen Penelitian*. Yokyakarta: Rineka Cipta.

Guritno, Bambang., & Waridin. (2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74

Herdian Dito, Anoki. (2010). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.* Skripsi Sarjana Universitas Diponegoro. Semarang: tidak diterbitkan

Hasibuan, Malayu SP. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Mashuri, Zainudin. (2008). *Metode Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: Refrika Aditamam

Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia

Nitisemito, Alex. S. (1996). *Manajemen Personalia. Edisi Ke-3 Cetakan ke-9*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prabu Mangkunegara, Anwar A.A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Sepuluh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya..

Profil Hotel Kartika Chandra. www.kartikachandra.com

Rangkuti, Freddy. (2011). *Riset Pemasaran* (*cetakan ke sepuluh*). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manjemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran Dan Implikasi.* Yogyakarta: Graham Ilmu.

Subkhi, Akhmad., & Mohammad Jauhar. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Subkhi, Akhmad., & Mohammad Jauhar. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: Prestasi Pustaka.

Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.

Suwatno., & D. Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Taniredja, Tukiran., & Hidayati Mustafidah. (2011). *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar).* Bandung: Alfabeta.

Trianto. (2010). *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan & Tenaga Kependidikan Cetakan ke-1*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group Pustaka.

Undang – undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*.