



Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Food and Beverage Product Hotel JHL Solitaire Gading Serpong

Darren^{1*}, Rendy Sarudin¹

¹ Program Studi Hospitality dan Pariwisata, Universitas Bunda Mulia, Indonesia

Corresponding author email: darenalinski22@gmail.com

Article Info

ABSTRACT

Article history:

Received May 22, 2024

Approved September 03, 2024

Keywords:

Compensation, Work Performance, Hotel.

This study was aimed to determine and analyze the effect of compensation towards work performance at food and beverage department staff of JHL Solitaire Gading Serpong Hotel. This study used quantitative method research, with a total sample of 50 samples. The data(s) was gathered through questionnaires and analyzed by using the SPSS 23 program. The analysis methods were mean score, classic assumption test, hypothetical test (T test), simple regression analysis test, and coefficient of determination test. Through this study, were found that the mean score of variable X (compensation) is 3,60 (good). Meanwhile, the mean score of variabel Y (work performance) is 3,705 (good). After that, the T test of this study is 3,279 (bigger than 1,677). Which means that compensation is proven to have effects on work performance. Equation of the simple regression analysis test is $Y = 40,340 + 0,284X$, shows that each unit that increases variable X will also increase variable Y for 0,284. Coefficient of determination test result is 0,183 or 18,3%. This means that compensation has a positive effect on work performance for 18,3% and 81,7% respectively by other variables.

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh peranan kompensasi terhadap kinerja kerja pada karyawan food and beverage product hotel JHL Solitaire Gading Serpong. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan sampling jenuh terhadap 50 sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan data tersebut diolah menggunakan program SPSS 23. Metode analisis data yang digunakan yaitu, uji deskriptif *mean*, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji T), uji analisis regresi sederhana, dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis, ditemukan bahwa nilai rata-rata dari variabel kompensasi yaitu sebesar 3,60 (baik). Sedangkan itu, nilai rata-rata dari variabel kinerja kerja yaitu sebesar 3,705 (baik). Uji T yang didapatkan sebesar 3,279 (lebih besar dari 1,677). Sehingga, dinyatakan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja. Didapatkan bahwa persamaan uji analisis regresi sederhana $Y = 40,340 + 0,284X$, menunjukkan bahwa setiap satu satuan pada X meningkat akan meningkatkan sebesar 0,284 pada Y. Uji Koefisien Determinasi didapatkan sebesar 0,183 atau 18,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja dan terdapat 81,7% dari pengaruh faktor lainnya.

Copyright © 2024, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Darren, Sarudin, R. (2024) Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Food and Beverage Product Hotel JHL Solitaire Gading Serpong. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(3), 1899-1907. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i3.2846>

PENDAHULUAN

Perkembangan bidang akomodasi di Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahunnya. Hal ini dibuktikan dari data Badan Pusat Statistik (2023) yang menyatakan bahwa jumlah hotel bintang kian terus bertambah dari tahun 2021 (3.521 usaha) hingga tahun 2023 (4.129 usaha). Bertambahnya jumlah hotel bintang dari tahun ke tahunnya tentu menunjukkan akan peningkatan persaingan pada bidang ini. Oleh sebab itu, setiap manajemen hotel harus dapat menjaga persaingan tersebut, salah satunya dengan memiliki SDM yang berkualitas dengan menerapkan program kompensasi yang memadai (Hartanto, 2021).

Hasibuan (2015) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua hal yang diperoleh oleh karyawan, baik berupa uang, barang (finansial), maupun lingkungan kerja yang baik (non-finansial), yang diserahkan kepada setiap karyawan atas imbalan jasa/ pekerjaan yang sudah dilaksanakan. Yang dimana, hal ini berarti dengan pemberian kompensasi yang sesuai, dapat mempengaruhi hasil kerja (kinerja) SDM tersebut (Firmansyah, 2020).

Kinerja kerja itu sendiri merupakan hasil kerja dari seorang karyawan atas tugas dan tanggung jawabnya, yang nantinya dibandingkan dengan kriteria atau standar yang telah ditetapkan pada suatu organisasi (Hernilawati, 2021).

JHL Solitaire Gading Serpong merupakan hotel bintang 5 (lima) pertama di Tangerang Selatan. Sehingga, untuk dapat menjaga kualitas dan standar dari hotel, diperlukannya tenaga kerja yang berkualitas. Karena, dengan memiliki tenaga kerja yang berkualitas, sama dengan memiliki hasil kerja (kinerja) yang berkualitas juga (Nurhayati, 2016).

Berdasarkan hasil observasi langsung penulis pada karyawan *food and beverage product*, dapat dilihat bahwa para karyawan telah mengerti setiap tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Selain itu, mereka dapat bekerja sama dengan baik bahkan dalam beda divisi. Oleh sebab itu, penulis ingin mengadakan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan *food and beverage product* pada JHL Solitaire Gading Serpong.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini merupakan karyawan dari *food and beverage product* JHL Solitaire Gading Serpong, sebanyak 50 responden. Menurut Arikunto dalam Huang dan Sofiani (2023), menjelaskan apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dapat dijadikan sebagai sampel. Oleh sebab itu, penulis menggunakan sampel jenuh. Yang dimana, menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono dalam Rudini dan Azmi, 2023).

Teknik pemerolehan data ini sendiri melalui penyebaran kuesioner dan observasi, yang akan dianalisis melalui serangkaian uji menggunakan program SPSS 23. Melalui uji deskriptif *mean*, uji asumsi klasik, uji t, uji analisis regresi sederhana, dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan hasil analisis dan pembahasan dari hasil pemerolehan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis:

Uji Deskriptif Mean Score

Tabel 1. Hasil Rata-Rata Kompensasi

Dimensi (Kompensasi)	Rata-rata dimensi	Rata-rata variabel
Kompensasi Langsung	3,876	
Kompensasi Tidak Langsung	3,496	3,60 (Baik)
Kompensasi Non Finansial	3,428	

Berdasarkan keseluruhan dari rata-rata tiap dimensi, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan, nilai rata-rata dari variabel kompensasi yaitu 3,60 (baik), dengan dimensi tertinggi yaitu kompensasi langsung (3,876) dan terendah kompensasi non finansial (3,428).

Tabel 2. Hasil Rata-Rata Kinerja Kerja

Dimensi (Kinerja Kerja)	Rata-rata dimensi	Rata-rata variabel
Kualitas Kerja	3,408	
Kuantitas Kerja	4,032	3,705 (Baik)
Tanggung Jawab	3,676	

Berdasarkan kesimpulan dari rata-rata dimensi, dapat ditemukan bahwa secara keseluruhan kinerja kerja dari para karyawan *FBP JHL Solitaire Gading Serpong* sudah baik (dengan rata-rata 3,705), dengan nilai dimensi tertinggi yaitu pada kuantitas kerja (4,032) dan terendah kualitas kerja (3,408).

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1	0,755	0,235	VALID
X2	0,736	0,235	VALID
X3	0,598	0,235	VALID
X4	0,790	0,235	VALID
X5	0,629	0,235	VALID
X6	0,415	0,235	VALID

Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X7	0,509	0,235	VALID
X8	0,286	0,235	VALID
X9	0,369	0,235	VALID
X10	0,317	0,235	VALID
X11	0,755	0,235	VALID
X12	0,790	0,235	VALID
X13	0,629	0,235	VALID
X14	0,326	0,235	VALID
X15	0,455	0,235	VALID

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sebuah aplikasi pengolahan data (SPSS) untuk menguji kevaliditasan dari data yang telah dikumpulkan. Untuk dapat dikatakan valid, data tersebut harus lebih besar atau sama dengan r-tabel. Yang dimana, angka r-tabel tersebut diperoleh dari ($df = N - 2$), dengan N merupakan jumlah sampel penelitian (50 orang). Berdasarkan data dari r-tabel, diperoleh untuk tingkat signifikansi dari $df = 48$ yaitu 0,2353 (0,235). Sehingga, dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan dimensi X (kompensasi) tersebut valid.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Kerja

Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y1	0,519	0,235	VALID
Y2	0,441	0,235	VALID
Y3	0,420	0,235	VALID
Y4	0,325	0,235	VALID
Y5	0,388	0,235	VALID
Y6	0,511	0,235	VALID
Y7	0,461	0,235	VALID
Y8	0,521	0,235	VALID
Y9	0,344	0,235	VALID
Y10	0,306	0,235	VALID
Y11	0,363	0,235	VALID
Y12	0,388	0,235	VALID
Y13	0,412	0,235	VALID

Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y14	0,431	0,235	VALID
Y15	0,493	0,235	VALID

Berdasarkan data dari setiap pernyataan yang telah diolah tersebut, dapat dikatakan bahwa setiap butir dari pernyataan dimensi Y (kinerja kerja) dikatakan valid. Karena, lebih besar dibandingkan r-tabel (0,235). Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa setiap butir pernyataan dari kedua dimensi dapat dikatakan valid atau berfungsi secara tepat sebagai alat ukur untuk pengujian penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas Kompensasi

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0,842	15	RELIABEL

Berdasarkan data yang telah diolah tersebut, dapat dilihat bahwa hasil dari *cronbach's alpha* dari keseluruhan dimensi X (kompensasi) yaitu 0,842. Yang dimana, hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari data tersebut kuat $\alpha > 0.80$ (reliabilitas kuat).

Tabel 6. Uji Reliabilitas Kinerja Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0,629	15	RELIABEL

Berdasarkan data yang telah diolah tersebut, dapat dilihat bahwa nilai dari *cronbach's alpha* dari dimensi Y (kinerja kerja) yaitu 0,629. Yang dimana, nilai tersebut menunjukkan bahwa reliabilitas dari data tersebut sedang ($0.50 < \alpha < 0.70$).

Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Uji Normalitas

Asymp. Sig. 2 (tailed)	Keterangan
0,200	Normal

Dapat dilihat bahwa nilai sig. dari tabel tersebut yaitu 0,20. Yang dimana, menurut rumus Kolmogorov Smirnov, dapat dikatakan normal apabila nilai sig. lebih besar daripada 0,05. Sehingga, dapat dikatakan bahwa $0,20 > 0,05$ atau dengan kata lain bahwa data tersebar secara normal.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas Glejser

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(constant)	2,629	2,792		0,941	0,351

TOTALX	0,016	0,051	0,46	0,318	0,752
--------	-------	-------	------	-------	-------

Dapat dilihat dari tabel di atas, nilai sig. dari data yaitu 0,752. Yang dimana, Glejser menyatakan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas apabila nilai sig. $> 0,05$. Sehingga, dapat dikatakan bahwa $0,752 > 0,05$ atau tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9. Uji Korelasi Pearson

Pearson Correlation	0,428
---------------------	-------

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa hasil dari uji Korelasi Pearson menunjukkan bahwa hubungan antara dua variabel tersebut menunjukkan hubungan positif (dengan nilai 0,428). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan variabel kinerja kerja terbukti memiliki hubungan.

Uji T

Tabel 10. Uji T

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(constant)	40,340	4,715		8,556	0,000
TOTALX	0,284	0,087	0,428	3,279	0,002

Dapat dilihat bahwa hasil dari uji t_{hitung} yaitu 3,279. Yang dimana, nilai dari t_{tabel} dari penelitian ini yakni 1,677. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,279 > 1,677$) atau dengan kata lain hipotesis positif (H_a) diterima.

Uji Analisis Regresi Sederhana

Tabel 11. Uji Analisis Regresi Sederhana

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(constant)	40,340	4,715		8,556	0,000
TOTALX	0,284	0,087	0,428	3,279	0,002

Berdasarkan data tersebut, dapat ditemukan bahwa konstanta (a) yaitu 40,340 dan koefisien regresi (b) yaitu 0,284. Sehingga, dapat dilihat bahwa persamaan dari uji regresi sederhana pada penelitian ini yaitu ($Y = 40,340 + 0,284X$). Nilai dari konstanta tersebut berfungsi dalam menunjukkan arah dari pengaruh variabel independen. Yang dimana, nilai konstanta yang positif berarti pengaruh variabel independen tersebut juga positif. Kemudian, nilai dari koefisien regresi tersebut berarti bahwa setiap adanya peningkatan satu satuan pada variabel X, akan memberikan pengaruh atau peningkatan pada variabel Y sebanyak koefisien regresi (0,284).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi

R	R ²	Adjusted R ²
0,428	0,183	0,166

Dapat dilihat bahwa hasil dari uji koefisien determinasi atau R² (*R square*) yaitu 0,183. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja kerja yang ada pada karyawan *FBP* JHL Solitaire Gading Serpong yaitu sebesar 0,183 atau 18,3%. Yang dimana, terdapat 81,7% pengaruh dari faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja kerja tersebut. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Hindardjo dan Utami (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”. Yang dimana, pada penelitian tersebut ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tetapi tidak signifikan. Selain itu, terdapatnya kemungkinan faktor lain yang memotivasi kinerja kerja karyawan. Misalnya seperti kebutuhan rasa keamanan, kebutuhan sosial (*feedback*), dan kebutuhan-kebutuhan lainnya yang memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja (Ardiansyah et al, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja kerja para karyawan *food and beverage product* JHL Solitaire Gading Serpong tersebut, dapat dilihat bahwa hasil dari rata-rata *mean score* pada variabel kompensasi (X) sebesar 3,60 (baik). Yang dimana, nilai *mean score* tertinggi yaitu kompensasi finansial langsung sebesar 3,876 (baik) dan terendah kompensasi non finansial sebesar 3,428 (baik). Sehingga, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan setiap karyawan *FBP* merasa bahwa pemberian kompensasi yang diterima sudah baik. Kemudian, dapat dilihat bahwa hasil dari rata-rata *mean score* pada variabel kualitas kerja (Y) sebesar 3,705 (baik). Yang dimana, nilai *mean score* tertinggi yaitu kuantitas kerja sebesar 4,032 (baik) dan terendah kualitas kerja 3,408 (baik). Sehingga, dapat dilihat bahwa kinerja kerja secara keseluruhan dari karyawan *FBP* dikatakan baik. Lalu, untuk hasil dari penelitian ini sendiri menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja tetapi tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukanlah faktor utama dalam tingginya kinerja kerja dari para karyawan *food and beverage* JHL Solitaire Gading Serpong.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran pertama dilihat dari ketiga dimensi kompensasi, dapat dilihat bahwa kompensasi non finansial merupakan dimensi dengan nilai rata-rata terendah (3,428), dengan nilai rata-rata pernyataan terendah terdapat pada pernyataan kelima belas (2,60). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan *FBP* sangat peduli terhadap program kenaikan jabatan. Sehingga, program kenaikan jabatan ini dapat dimanfaatkan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja kerja dari karyawan *FBP*. Kemudian, dilihat dari ketiga dimensi kinerja kerja, dapat dilihat bahwa kualitas kerja merupakan dimensi dengan nilai rata-rata terendah (3,408), dengan nilai rata-rata pernyataan terendah terdapat pada pernyataan keempat (2,30). Yang dimana, hal ini menunjukkan bahwa para karyawan merasa bahwa kemampuan yang baik untuk menyelesaikan setiap tugas sangatlah

penting. Sehingga, disarankan untuk dapat menjaga kemampuan dari setiap karyawan tersebut melalui beberapa program-program pelatihan secara reguler.

Apabila dilihat dari pengaruh besaran kompensasi dan kinerja kerja pada koefisien determinasi dari penelitian ini (18,3%). Dapat dilihat bahwa pengaruh kompensasi positif tetapi tidak signifikan. Sehingga, penulis menyarankan untuk tetap menjaga dan meningkatkan lagi pemberian kompensasi terhadap karyawan FBP dengan harapan untuk meningkatkan kinerja kerja. Khususnya pada kompensasi non finansial, seperti program kenaikan jabatan dan program pelatihan. Kemudian, peneliti menyarankan kepada pihak JHL Solitaire Gading Serpong untuk terus mengawasi kinerja kerja dari setiap karyawan (FBP) yang sudah baik. Selain itu, memonitor beberapa program kompensasi yang memiliki nilai tertinggi dan terendah untuk dipertahankan dan dikembangkan lagi, dan penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya baik sebagai penelitian pendukung atau acuan untuk mengembangkan lagi penelitian ini dengan variabel lainnya untuk menguji kinerja kerja dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annur, C. M. (2024, January 30). *Jumlah Hotel Bintang di Indonesia 2023, Mayoritas Bintang Tiga*. Databoks. Retrieved May 12, 2024, from <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/01/30/jumlah-hotel-bintang-di-indonesia-2023-mayoritas-bintang-tiga>
- Ardiansyah, I., Fitriyani, E., & Ahmad, F. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PRAMUGRAHA DI HARRIS HOTEL & CONVENTIONS KELAPA GADING. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(11), 2453 - 2461.
- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Economics and Business*, 17(2), 172 - 185.
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI KEPUASAN KERJA PEGAWAI HOTEL DI JAKARTA. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 518 - 527.
- Hernilawati, Sutriswanto, & Rusvitawati, D. (2021). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BERKAH ANUGERAH ABADI KABUPATEN BANJAR PROVINSI KALIMANTAN SELATAN. *Jurnal Riset Akuntansi Politika*, 4(1), 22 - 33.
- Hindardjo, A., & Utami, R. A. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 151 - 167.
- Huang, E., & Sofiani. (2023). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN F&B DEPARTMENT DI HOTEL THE HERMITAGE JAKARTA. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(2), 1353 - 1363.
- JHL Group. (n.d.). *Businesses*. JHL Group. Retrieved May 12, 2024, from <https://jhlgroup.co.id/business>
- Nurhayati, T. (2016). PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA HOTEL BINTANG LIMA PEKANBARU). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3(1), 1 - 12.

- Rudini, A., & Azmi, R. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS DAN MANAJEMEN PENDEKATAN KUANTITATIF*. AEPUBLISHING.
- Septiani, I. Y., & Siscawati, M. (2022). Chef Minoritas di Tempat Kerja: Perempuan di Dapur Profesional. *Jurnal Kajian Budaya*, 12(2), 121 - 135.
- Soesana, A., Subakti, H., Karwanto, Anisa Fitri, Kuswandi, S., Sastri, L., Falani, I., Aswan, N., Hasibuan, F. A., & Lestari, H. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. Yayasan Kita Menulis.
- Tirtadidjaja, A., & Sarudin, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan Front Office Grand Hyatt Jakarta. *Jurnal manajemen perhotelan dan pariwisata*, 5(2), 198 - 204.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi dalam Kinerja Karyawan*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 60 - 67.