

Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UB Guest House Malang

Oleh:

Riza Pahlevi Rafsanjani

Dosen Pembimbing

Dr. Dodi W. Irawanto, SE., M.Com., Ph.d

Abstrak

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, *guest house* UB malang harus menempuh beberapa cara, melalui pemberian kompensasi yang dimana ada kompensasi finansial dan non finansial yang diberikan sesuai dengan kontribusi karyawan dan menciptakan kualitas hidup serta lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan secara simultan atau parsial dari variabel-variabel kompensasi financial maupun kompensasi non financial. Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh kompensasi financial dan kompensasi non financial terhadap kinerja karyawan. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan *explanatory research*. sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel yang sudah ditetapkan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 karyawan *guest house* UB malang, pengambilan sampel untuk penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu mengambil keseluruhan jumlah karyawan untuk dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan yaitu uji F, uji t, analisis koefisien determinasi (R^2), dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial kompensasi financial berpengaruh positif. Kompensasi finansial berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja Karyawan

Abstrac

Improve employee performance, poor UB guest house must employ several ways, through the provision of compensation where there are financial and non financial compensation granted in accordance with the contributions of employees and create a quality of life as well as a conducive work environment. This study aims to investigate the influence of significant simultaneously or partially of variable compensation financial and non-financial compensation. To find out how the influence of financial compensation and non-financial compensation to employee performance. The research model used in this research is by explanatory research. in accordance with the objectives to be achieved in this study explains the relationship and the influence of several variables that have been defined. The sample in this

study were 43 employees UB guest house poor, sampling for this study using census technique which takes the total number of employees to be sampel. The analytical method used is the F test, t test, analysis of the coefficient of determination (R²), and multiple regression analysis. The results showed that the financial and non financial compensation simultaneous influence on employee performance while partial financial compensation positive effect. Financial compensation dominant influence on employee performance.

Key Word: Compensation , Compensation Financial , Non Financial Compensation , Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan yang memiliki tujuan yang amat bagus, dilengkapi dengan fasilitas, sarana, dan prasarana yang canggih, akan tetapi tanpa sumberdaya manusia yang baik, maka kemungkinan besar sulit mencapai tujuan (Sulistiyani, 2011). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini didukung pendapat Namawi (2005) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset didalam perusahaan yang harus diperhatikan keberadaan dan perkembangan potensinya. Dalam hal inilah peningkatan kualitas manusia menjadi prioritas yang utama, kesadaran dan tanggung jawab juga merupakan hal yang paling mendasar dalam pembangunan sumberdaya manusia, baik secara pribadi maupun sebagai anggota masyarakat. Untuk menunjang kualitas hidup manusia tersebut, adanya rasa puas dari dalam diri manusia apabila pekerjaan yang dilakukan mempunyai hasil yang terbaik, sehingga mendapatkan

pengakuan dari orang lain, pengakuan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk reward apabila dianggap hasilnya baik dan memuaskan dan mendapatkan punishment apabila hasilnya tidak sesuai dengan apa yang semestinya atau bertentangan dengan apa yang diharapkan. Sistem dalam kepegawaian yang ada di setiap perusahaan dirancang secara baik akan berhasil apabila didukung oleh sumberdaya manusia yang sesuai dengan penempatannya dengan tingkat kemampuan, wawasan, moralitas dan dedikasi yang tinggi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka (Sulistiyani, 2011). Program kompensasi penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan sumberdaya manusia sebagai komponen utama, kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan karena bagi karyawan besarnya kompensasi yang mereka terima mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Akibat dari pemberian kompensasi yang tidak cukup akan

mengurangi kinerja, mogok kerja, perputaran karyawan yang tinggi, dan loyalitas pada perusahaan (Rivai dan Ella, 2009). Oleh karena itu pemberian kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perhotelan yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dari karyawan itu sendiri.

Guest house yang merupakan jenis penginapan pondok wisata, yaitu penginapan yang lebih kecil dari hotel juga termasuk pemain dalam bisnis ini. Terdapat beberapa *guest house* di Kota Malang yang tersebar di beberapa lokasi. Namun kebanyakan tamu lebih memilih untuk menginap di hotel dari pada di *guest house*, sehingga dapat dikatakan bahwa *guest house-guest house* tersebut sepi peminat. Hal ini tidak terjadi pada *Guest House* Universitas Brawijaya (UB) yang selalu ramai dikunjungi oleh tamu, bahkan tak jarang tamu harus memesan terlebih dahulu ketika akan menginap di *Guest House* UB. Hal ini terjadi karena lokasi *Guest House* UB yang strategis.

Kualitas pelayanan yang diberikan oleh para karyawan *Guest House* UB telah dilaksanakan dengan baik dan didukung oleh fasilitas yang memadai. yang membedakan *Guest House* UB dengan *Guest house- Guest house* lainnya adalah *Guest house* UB memiliki ruang tunggu dan kamar yang berstandar hotel. *Guest House* UB juga dilengkapi dengan fasilitas ruang pertemuan, Soursop Cafe, internet hot spot, dan perpustakaan dan itu tidak ada di *Guest house* yang ada di kota malang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan secara

simultan dari variabel-variabel kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di *guest house* ub, Untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel-variabel kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan di *guest house* ub, dan Untuk membuktikan bahwa variabel kompensasi finansial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di *guest house* ub.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.”Dari sekian pengertian yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekwensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.

Tujuan Kompensasi

Program balas jasa atau kompensasi biasanya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/ masyarakat. Agar tujuan tersebut dapat tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip keadilan, jujur, wajar, dan sesuai peraturan perundang- undangan serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Komponen Kompensasi

Komponen- komponen dari seluruh program kompensasi dibagi ke dalam bentuk- bentuk kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Komponen kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak

langsung, yang disebut juga dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Henderson dalam Wirawan (2009) mengemukakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja (Wibowo, 2013).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Singarimbun dan Effendi (2006), “penelitian *eksplanatoris* menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis”.

Analisis Data

Analisis data adalah cara mengolah data yang terkumpul kemudian dapat memberikan interpretasi. Hasil pengolahan data ini digunakan untuk menunjukkan masalah yang telah dirumuskan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji realibilitas. Instrumen (kuisisioner)

yang baik harus memenuhi dua persyaratan yaitu valid dan reliabel (Arikunto, 2010).

Perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan instrument yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sedangkan hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011) menyatakan bahwa “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal:”. Dengan kata lain, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sifat distribusi data penelitian yang berfungsi untuk mengetahui apakah sampel yang diambil normal atau tidak dengan menguji sebaran data yang dianalisis.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah terjadinya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, dalam penelitian ini digunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi penyimpangan variabel bersifat konstan atau tidak. Salah satu cara untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara

variabel dependen (terikat) dengan residualnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Cara untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas atau tidak yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu model persamaan matematis untuk hubungan yang dihipotesiskan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Uji Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

HASIL PENELITIAN

Kompensasi finansial lebih tinggi dari pada nilai mean kompensasi non finansial yaitu $3,881 > 3,802$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial dipandang telah mampu meningkatkan kinerja karyawan UB Hotel Malang sehingga kompensasi non finansial dipandang sebagai faktor kepuasan saja. Pernyataan ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Robbins, dkk., (2007) menyebutkan bahwa kompensasi dianggap sebagai faktor kepuasan saja, bukan sebagai motivator dalam bekerja.

kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Puspita Purwaningsih yang menyebutkan bahwa penelitian tentang kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara simultan berpengaruh signifikan. Hal ini mendapat dukungan teori yang menyebutkan bahwa kompensasi dan kinerja mempunyai hubungan, karena setiap penghargaan mempunyai nilai tersendiri bagi orang yang bersangkutan (Mathis dan Jackson: 2011).

Kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,046. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rivai, (2010) bahwa jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidak hadirannya dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa karyawan yang semakin parah.

Kompensasi non finansial di dalam penelitian ini menggunakan indikator promosi dan lingkungan kerja. Kompensasi non finansial tidak berpengaruh karena sebagian besar karyawan tidak mempergunakan kesempatan untuk promosi dengan baik. Hal ini dikarenakan faktor tingkat pendidikan karyawan yang sebagian besar berpendidikan SMA/SMK, sehingga mereka merasa peluang untuk naik jabatan semakin berat.

Penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Astrid Ratna Rosseleny yang menyatakan bahwa kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan Pada penelitian dan analisis yang telah dilakukan di Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan/bersama-sama variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UB Hotel Malang.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial/sendiri-sendiri variabel kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UB Hotel Malang.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada UB Hotel Malang.

SARAN

Berdasarkan hasil analisa dan kesimpulan, maka ada beberapa saran yang diharapkan mampu memberikan sumbangan baik ide maupun pemikiran sehingga dapat meningkatkan kemajuan perusahaan. Saran tersebut antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi finansial dan non finansial sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UB Hotel. Akan tetapi memang kompensasi finansial

lebih memiliki pengaruh yang lebih tinggi. Walaupun demikian, pihak perusahaan UB Hotel tetap harus memikirkan kedua kompensasi tersebut untuk ditingkatkan, bukan hanya fokus pada peningkatan kompensasi finansial saja.

2. Sebaiknya pihak UB Hotel memperbaiki sistem kompensasi non finansial yang telah diberikan sebab sistem yang digunakan perusahaan kurang mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu ditinjau ulang mengenai pemberian promosi dan lingkungan kerja agar karyawan lebih giat dalam bekerja.
3. Kepada peneliti berikutnya agar mencari faktor lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti *brand awareness*, hubungan masyarakat, sehingga dapat memberi kontribusi khusus untuk pihak UB Hotel.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S., 2011. *Sikap dan Perilaku. Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. 2nd ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 3-22.

Cooper, Donald R, Schindler, Pamela S. 2003. *Business research methods*. Eighth edition. New York: mcgraw-hill/Irwin.

Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga*, Jakarta: Erlangga.

Dharma, Surya, 2012, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori*

Dan Penerapannya, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

_____.2011. *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 19(edisi kelima)* semarang: universitas diponegoro

Gomes, Faustino Cardoso, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Kesembilan, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, BB. 2007, *Motivasi untuk Bekerja*. New York: John Wiley & Sons.

Indriantoro, Nur., Supomo, Bambang. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

_____.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

_____, 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku*

Organisasi, PT. Raja Grafindo
Persada: Jakarta

Robbins, Stephen p dan judge,
timothy a., terjemahan oleh Diana
angelica, 2007, *perilaku organisasi*,
buku satu, edisi dua belas, salemba
empat, Jakarta.

Ruslan, rosady, 2008. *Etika
kehumasan, konsepi dan aplikasi*,
Jakarta: pt raja grafindo persada