

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA HOTEL GRAND MAHKOTA PONTIANAK

Desi Sanjaya

Email: desisanjaya51@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAKSI

Salah satu faktor untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yaitu kompensasi. Kompensasi berpengaruh terhadap meningkat dan menurunnya kepuasan kerja dan mempengaruhi kinerja pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Hotel Grand Mahkota Pontianak. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuisioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 responden pada Hotel Grand Mahkota Pontianak. Penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh. Pembahasan dengan uji model pengukuran (*outer model*), uji model struktural (*inner model*), uji hipotesis dan statistik deskriptif. Pengujian model yang diteliti menggunakan software WarpPls 6.0. Hasil dari penelitian adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Mahkota Pontianak, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.

KATA KUNCI: Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan mengharapkan adanya perubahan yang mengarah pada kemajuan menuju hal yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha mendorong semangat kerja para karyawan yang berkerja di dalam perusahaannya. Hal ini bertujuan agar karyawan lebih giat berkerja sehingga mencapai kinerja yang maksimal. Seorang bekerja pada suatu perusahaan berharap akan memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Perusahaan perlu memberikan imbalan pada karyawan yang telah mengorbankan waktu dan tenaganya. Sehingga karyawan berhak mendapatkan timbal balik dari perusahaan tersebut.

Menurut Tannady (2017: 120), “Kompensasi sangat penting bagi seorang karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri”. Dengan kata lain, sebagai bentuk penghargaan

terhadap penyerahan serta pemberian segenap hasil kerja karyawan. Maka, perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang bersangkutan. (Verianto, 2019).

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Noor (2013: 255), “Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan”. Berikut penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agathanisa dan Prasetyo (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda” Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Indogrosir Samarinda.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang dihasilkan. Pemberian kompensasi ada yang bersifat finansial dan nonfinansial. Kompensasi dapat digunakan sebagai cara untuk membangun kepuasan kerja karyawan. Agar dapat memberikan kepuasan kerja, proses penentuan kompensasi perlu memperhatikan syarat keadilan dan kelayakan. Keadilan internal dapat dilakukan melalui evaluasi pekerjaan, sedangkan keadilan eksternal dilakukan dengan survei upah/gaji.

Menurut Nawawi (2011: 31), “Kompensasi bagi suatu perusahaan berarti suatu penghargaan pada pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi sekelompok individu. Dengan demikian individu tersebut akan termotivasi dan bekerja dengan lebih baik. Karena ia menganggap kompensasi merupakan suatu hal yang penting untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik tentang kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Agar karyawannya merasa puas akan kompensasi yang diberikan.

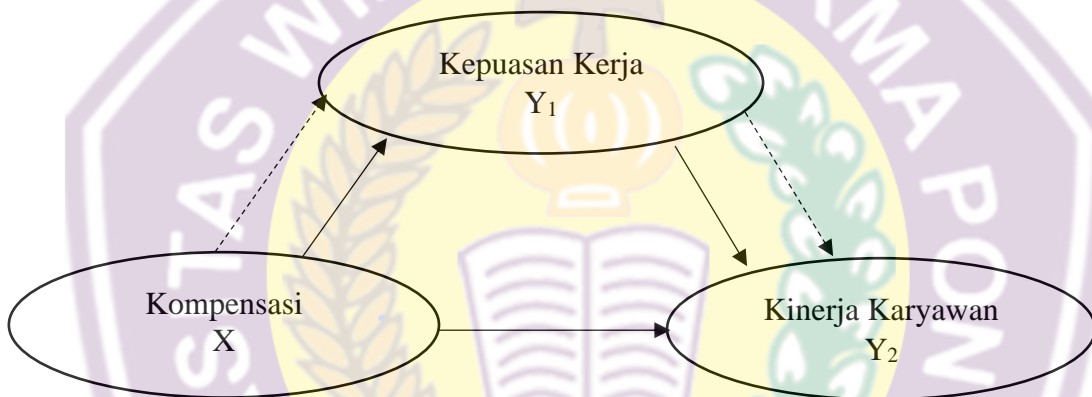
Menurut Nugroho dan Kunartinah (2012: 159), “Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, di mana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja

dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi akan meningkat”.

Kepuasan kerja yang dimiliki setiap orang berbeda-beda. Jika seorang karyawan merasa puas akan pekerjaannya tersebut, maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Begitu pula sebaliknya, jika seorang karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya tersebut, maka kinerja yang dihasilkan tidak baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2016: 96), “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Hal ini belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini yaitu hipotesis asiosiatif:

H₁: Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.

H₂: Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.

H₃: Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.

H₄: Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.

METODE PENELITIAN

1. Bentuk Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2016: 8), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Tujuan dari model penelitian untuk melihat besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen”.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016: 148), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Hotel Grand Mahkota Pontianak sebanyak 106 karyawan.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 149), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan penulis dalam pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016: 156): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja di Hotel Merpati Grand Mahkota Pontianak.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016: 142), “Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan dan pernyataan kepada responden”. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Hotel Grand Mahkota Pontianak. Tujuannya adalah untuk

mendapatkan hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang mewakili variabel-variabel penelitian, dan kemudian diolah menjadi data penelitian.

b. Studi Dokumenter

Menurut Sugiyono (2017: 240), “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti konkret. Dengan demikian dapat dijadikan faktor pendukung sebuah penelitian.

4. Bentuk Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono (2016: 8), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Tujuan dari model penelitian untuk melihat besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen”.

5. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016: 148), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Hotel Grand Mahkota Pontianak sebanyak 106 karyawan.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 149), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan penulis dalam pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016: 156): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja di Hotel Merpati Grand Mahkota Pontianak.

PEMBAHASAN

1. Uji Model Pengukuran (*outer model*)

a. *Convergent Validity* (validitas konvergen)

1) Variabel Kompensasi

TABEL 1
HOTEL GRAND MAHKOTA PONTIANAK
COMBINED LOADINGS AND CROSS-LOADINGS
VARIABEL KOMPENSASI

Item Pertanyaan	K	KK	KI	SE	P- Value	Keterangan
K1	(0.614)	0.058	0.028	0.091	<0.001	Memenuhi validitas konvergen
K2	(0.595)	-0.065	0.137	0.091	<0.001	Memenuhi validitas konvergen
K3	(0.653)	0.208	0.062	0.090	<0.001	Memenuhi validitas konvergen
K4	(0.555)	-0.074	-0.117	0.093	<0.001	Memenuhi validitas konvergen
K5	(0.653)	-0.308	0.037	0.090	<0.001	Memenuhi validitas konvergen
K6	(0.677)	-0.041	-0.089	0.089	<0.001	Memenuhi validitas konvergen
K7	(0.713)	0.191	-0.054	0.088	<0.001	Memenuhi validitas konvergen

Sumber: Data Olahan WarpPLS 6.0, 2020

Berdasarkan hasil dari Tabel 1 semua item pernyataan kompensasi memenuhi validitas konvergen dengan nilai faktor *loading* di atas 0,50 dan *p-value* kurang dari 0,05.

2) Variabel Kepuasan Kerja

TABEL 2
HOTEL GRAND MAHKOTA PONTIANAK
COMBINED LOADINGS AND CROSS-LOADINGS
VARIABEL KEPUASAN KERJA

Item Pertanyaan	K	KK	KI	SE	P- Value	Keterangan
KK1	0.324	(0.581)	0.050	0.092	<0.001	Memenuhi validitas konvergen
KK2	-0.167	(0.603)	-0.146	0.091	<0.001	Memenuhi validitas konvergen
KK3	-0.034	(0.808)	-0.060	0.086	<0.001	Memenuhi validitas konvergen
KK4	-0.264	(0.726)	-0.066	0.088	<0.001	Memenuhi validitas konvergen
KK5	0.017	(0.580)	0.058	0.092	<0.001	Memenuhi validitas konvergen
KK6	-0.110	(0.779)	0.032	0.087	<0.001	Memenuhi validitas konvergen
KK7	0.163	(0.644)	0.023	0.090	<0.001	Memenuhi validitas konvergen
KK8	0.236	(0.716)	0.123	0.088	<0.001	Memenuhi validitas konvergen
KK9	-0.093	(0.719)	-0.009	0.088	<0.001	Memenuhi validitas konvergen

Sumber: Data Olahan WarpPLS 6.0, 2020

Berdasarkan hasil dari Tabel 2 semua item pernyataan kepuasan kerja memenuhi validitas konvergen dengan nilai faktor *loading* di atas 0,50 dan *p-value* kurang dari 0,05.

3) Variabel kinerja

TABEL 3
HOTEL GRAND MAHKOTA PONTIANAK
COMBINED LOADINGS AND CROSS-LOADINGS
VARIABEL KINERJA

Item Pertanyaan	K	KK	KI	SE	P- Value	Keterangan
KI2	0.149	-0.295	(0.707)	0.088	<0.001	Memenuhi validitas konvergen
KI3	0.065	-0.023	(0.614)	0.091	<0.001	Memenuhi validitas konvergen
KI4	0.058	-0.274	(0.739)	0.088	<0.001	Memenuhi validitas konvergen
KI5	-0.269	0.376	(0.638)	0.090	<0.001	Memenuhi validitas konvergen
KI6	-0.075	0.259	(0.591)	0.092	<0.001	Memenuhi validitas konvergen
KI7	0.041	0.046	(0.690)	0.089	<0.001	Memenuhi validitas konvergen

Sumber: Data Olahan WarpPLS 6.0, 2020

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 semua item pernyataan kinerja memenuhi validitas konvergen dengan nilai faktor *loading* di atas 0,50 dan *p-value* kurang dari 0,05.

b. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

TABEL 4
HOTEL GRAND MAHKOTA PONTIANAK
CORRELATIONS AMONG LATENT VARIABLE AND ERRORS WITH
AVE

	K	KK	KI
K	(0.639)	0.482	0.299
KK	0.482	(0.689)	0.453
KI	0.299	0.453	(0.665)

Sumber: Data Olahan WarpPLS 6.0, 2020

Berdasarkan Tabel 4 nilai dari *correlations among latent variabel and errors with AVE* variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja lebih tinggi dari pada nilai akar AVE pada variabel yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria uji validitas diskriminan telah terpenuhi.

c. Reliabilitas

TABEL 5
HOTEL GRAND MAHKOTA PONTIANAK
COMPOSITE RELIABILITY DAN CRONBACH'S ALPHA

	K	KK	KI
Composite reliab	0.828	0.889	0.826
Cronbach's alpha	0.757	0.859	0.746

Sumber: Data Olahan WarpPLS 6.0, 2020

Berdasarkan Tabel 5 *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari variabel kompensasi (K), kepuasan kerja (KK) dan kinerja (KI) memenuhi reliabilitas komposit dengan nilai lebih dari 0,70.

Hasil pengujian *convergent validity*, *discriminant validity* dan *reliability* menunjukkan bahwa model telah memenuhi kriteria *outer model*.

2. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Sebelum dilakukan interpretasi terhadap hasil pengujian hipotesis, maka model seharusnya memiliki *goodness of fit* yang baik. *Goodness of fit* yang dimaksud adalah merupakan indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten (*inner model*) terkait juga dengan asumsi-asumsinya. Adapun hasil dari *model fit and quality indices* yang dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

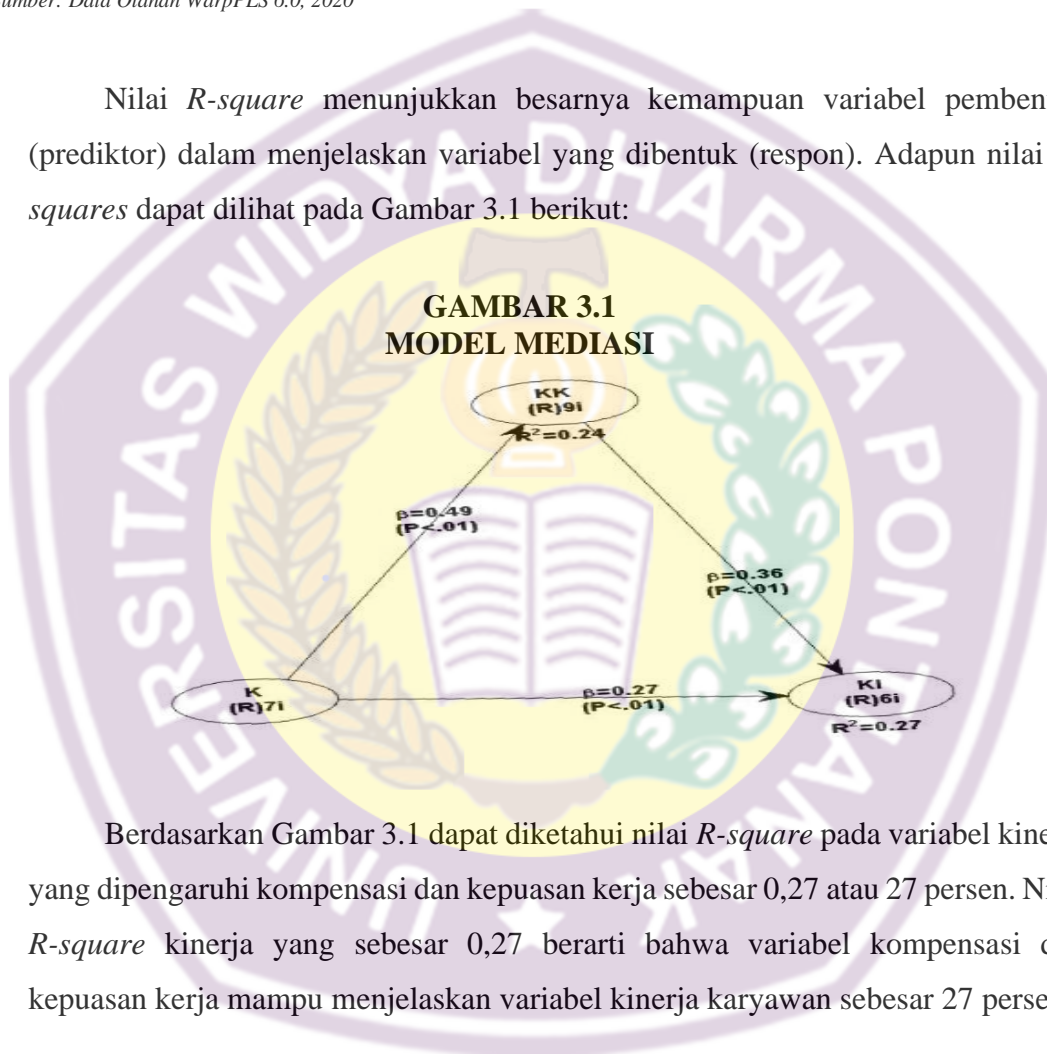
TABEL 6
HOTEL GRAND MAHKOTA PONTIANAK
MODEL FIT AND QUALITY INDICES

No	Model fit and quality indices	Kriteria fit	Hasil Analisis	Keterangan
1	Avarage path coefficient (APC)	$p < 0,05$	0,374 ($p < 0,001$)	Baik
2	Avarage R-squared (ARS)	$p < 0,05$	0,257 ($p = 0,003$)	Baik
3	Avarage adjusted R-squared (AARS)	$p < 0,05$	0,244 ($p = 0,005$)	Baik
4	Avarage block VIF (AVIF)	Acceptable if ≤ 5 , ideally $\leq 3,3$	1,144	Ideal
5	Avarage full collinearty VIF (AFVIF)	Acceptable if ≤ 5 , ideally $\leq 3,3$	1,366	Ideal
6	Tenenhaus GoF (GoF)	Small $\geq 0,1$, medium $\geq 0,25$, large $\geq 0,36$	0,337	Large

7	Sympson's paradox ratio (SPR)	Acceptable if $\geq 0,7$, ideally = 1	1,000	Ideal
8	R-squared contribution ratio (RSCR)	Acceptable if $\geq 0,9$, ideally = 1	1,000	Ideal
9	Statistical suppression ratio (SSR)	Acceptable if $\geq 0,7$	1,000	Ideal
10	Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	Acceptable if $\geq 0,7$	1,000	Ideal

Sumber: Data Olahan WarpPLS 6.0, 2020

Nilai *R-square* menunjukkan besarnya kemampuan variabel pembentuk (prediktor) dalam menjelaskan variabel yang dibentuk (respon). Adapun nilai *R-squares* dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut:



Berdasarkan Gambar 3.1 dapat diketahui nilai *R-square* pada variabel kinerja yang dipengaruhi kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 0,27 atau 27 persen. Nilai *R-square* kinerja yang sebesar 0,27 berarti bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 27 persen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diambil kesimpulan Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikan $p < 0,01$ serta nilai pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,27 atau 27 persen. Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Hotel Grand Mahkota Pontianak.

Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikan $p < 0,01$ serta nilai pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional sebesar 0,49 atau 49 persen. Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Mahkota Pontianak. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikan $p < 0,01$ serta nilai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja sebesar 0,36 atau 36 persen. Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Hotel Grand Mahkota Pontianak. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikan p -value sebesar 0,008 dan nilai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,179 atau 17,9 persen.

DAFTAR PUSTAKA

- Agathanisa, Citha, dan Arif Partono Prasetio. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Indogrosir Samarinda". Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). ISSN: 2614-0365. Vol 2, No.4 hal (308-39), Samarinda, 2018.
- Nawawi, Hadari, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Bulaksumur, 2011.
- Noor, Juliansyah. *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Purnada Media Group, 2013.
- Nugroho, Dwi, Agus, dan Kunartinah. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)". Jurnal Bisnis dan Ekonomi. ISSN:1412-3126 .Vol.19,No.2 hal (153-169), Pekalongan, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Tannady, Hendy. *Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta: Expert, 2017.
- Verianto, H. (2019). Pengaruh Kepercayaan, Efikasi Diri, dan Komitmen Organisasional terhadap Berbagi Pengetahuan Karyawan di Kantor Cabang Utama PT Bank Panin, Tbk. Kota Pontianak. Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan, 8(2), 128-146.