

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN *COFFEE SHOP* DI SURABAYA

Christopher Tanto Koestartyo, Shierly Yunita, Agustinus Nugroho
Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia

Abstrak : Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Perusahaan harus menempuh beberapa cara misalnya pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Surabaya.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 42 karyawan *coffee shop* dengan metode analisis regresi linear berganda. Variabel penelitian terdiri dari variabel Kompensasi Langsung (X_1), Kompensasi Tidak Langsung (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket, dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di tiga *coffee shop* di Surabaya.

Kata Kunci :

Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, dan Kinerja Karyawan

Abstract : The existence of human resources in a company is important. Companies should be able to build and improve performance in their environment. Companies must employ several ways such as providing proper compensation, motivation, and create a conducive working environment. This study aims to determine The Impact of Compensation on Employee's Performance at *Coffee shops* in Surabaya.

The study uses 42 *coffee shops* employees as the sample, with multiple regression as the method of analysis. The research variables consisted of Direct Compensation (X_1), Indirect Compensation (X_2) and Employee's Performance (Y). Data collection techniques used were observation, questionnaires, and interviews. The results showed that the direct and indirect compensation has no significant effect on the performance of employees in some *coffee shop* in Surabaya.

Keywords :

Direct Compensation, Indirect Compensation, and Employee's Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi pada saat ini salah satu sektor jasa yang menjadi andalan Indonesia adalah industri *food and beverage* yang semakin hari menjanjikan pertumbuhan ekonomi yang cepat. Banyak pengusaha yang berminat melakukan usaha di bidang ini dan mewujudkannya melalui pendirian bermacam-macam *coffee shop*. Pada akhirnya terjadilah persaingan atau kompetisi antar *coffee shop* yang semakin ketat untuk mendapatkan pengunjung atau

konsumennya (Kotler, 2002). Karena menjual jasa servis tentunya masing–masing *coffee shop* berusaha memberikan kualitas dan jasa yang terbaik kepada konsumennya. Kondisi tersebut membuat setiap perusahaan pada dasarnya membutuhkan sumber daya manusia yang benar–benar kompeten, yang dapat diandalkan untuk menghadapi sebuah kompetisi yang ketat ini (Marwansyah, 2010, p.3). Menurut Zurnali (2004), diperlukan kompensasi yang baik sehingga dapat memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang terbaik.

Kompensasi sendiri dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi yang bersifat langsung (seperti gaji, upah, bonus, komisi) maupun yang bersifat tidak langsung (seperti asuransi, tunjangan kesehatan, fasilitas untuk karyawan seperti tersedianya seragam, tempat parkir). Kompensasi yang bersifat non-keuangan lebih mengarah pada penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kemampuan atau kecakapannya dalam bekerja (berkaitan dengan pekerjaan), serta adanya kerabat kerja yang menyenangkan, juga kebijakan-kebijakan yang tepat (seperti diberikannya wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam memecahkan masalah) sehingga dapat memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang terbaik (Sulistyowati, 2012, p. 4).

Penelitian ini menggunakan 3 *coffee shop* yang ada di Surabaya, yaitu Caturra Espresso yang berada di jalan Anjasmoro 32, Monopole Coffee Lab di jalan Raya Darmo Permai 1/38, serta 118th Coffee di jalan Siwalankerto 118. Setelah melakukan penelitian awal dengan mewawancarai karyawan 118th Coffee, melalui pertanyaan apakah dasar keinginan untuk bekerja di *coffee shop* tersebut adalah untuk kompensasi yang diperoleh, penulis mendapatkan fakta bahwa dari 3 karyawan tersebut 2 diantaranya memutuskan bekerja tidak terlalu melihat pada faktor kompensasi yang didapat sebagai faktor yang utama. Berdasarkan pernyataan pemilik *coffee shop* itu sendiri *range* kompensasi yang didapatkan masih dibawah standar UMR. Secara logika jika karyawan mendapatkan kompensasi yang kurang dari standar UMR maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan maksimal, karena karyawan berpikir bahwa kinerjanya tidak terlalu dihargai tinggi oleh perusahaan. Nyatanya, karyawan di *coffee shop* ini dapat menghasilkan produk kopi (sebagai produk utama yang dijual) yang berkualitas dan membuat konsumen ingin kembali ke *coffee shop* tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti akan lebih memfokuskan bagaimana pentingnya kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan mengidentifikasi kondisi tersebut apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan bagi kinerja karyawan *coffee shop* di Surabaya. Baik kompensasi langsung maupun tidak langsung tentu memiliki pengaruh yang berbeda dan peneliti ingin meneliti diantara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung manakah yang lebih dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan *coffee shop*.

TEORI PENUNJANG

Kompensasi

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Menurut Dessler (2007, p.46), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011, p.239) menyatakan bahwa kompensasi

adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Dari beberapa pengertian yang di kemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekuensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.

Sofyandi (2008) menyatakan bahwa kompensasi pada umumnya bisa dibedakan menjadi 2 jenis yaitu:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)
Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan yang pasti :
 - a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)
Menurut Sofyandi (2008), kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan langsung.
Contohnya : Fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan.
Sedangkan menurut Dessler (2007) kompensasi tidak langsung yang juga biasa disebut tunjangan non finansial seperti: liburan, seragam, dan tempat parkir

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personel dalam mewujudkan tujuan tersebut. Tujuan utama penilaian kinerja pegawai adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya. Hariandja (2002, p.194) mengatakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

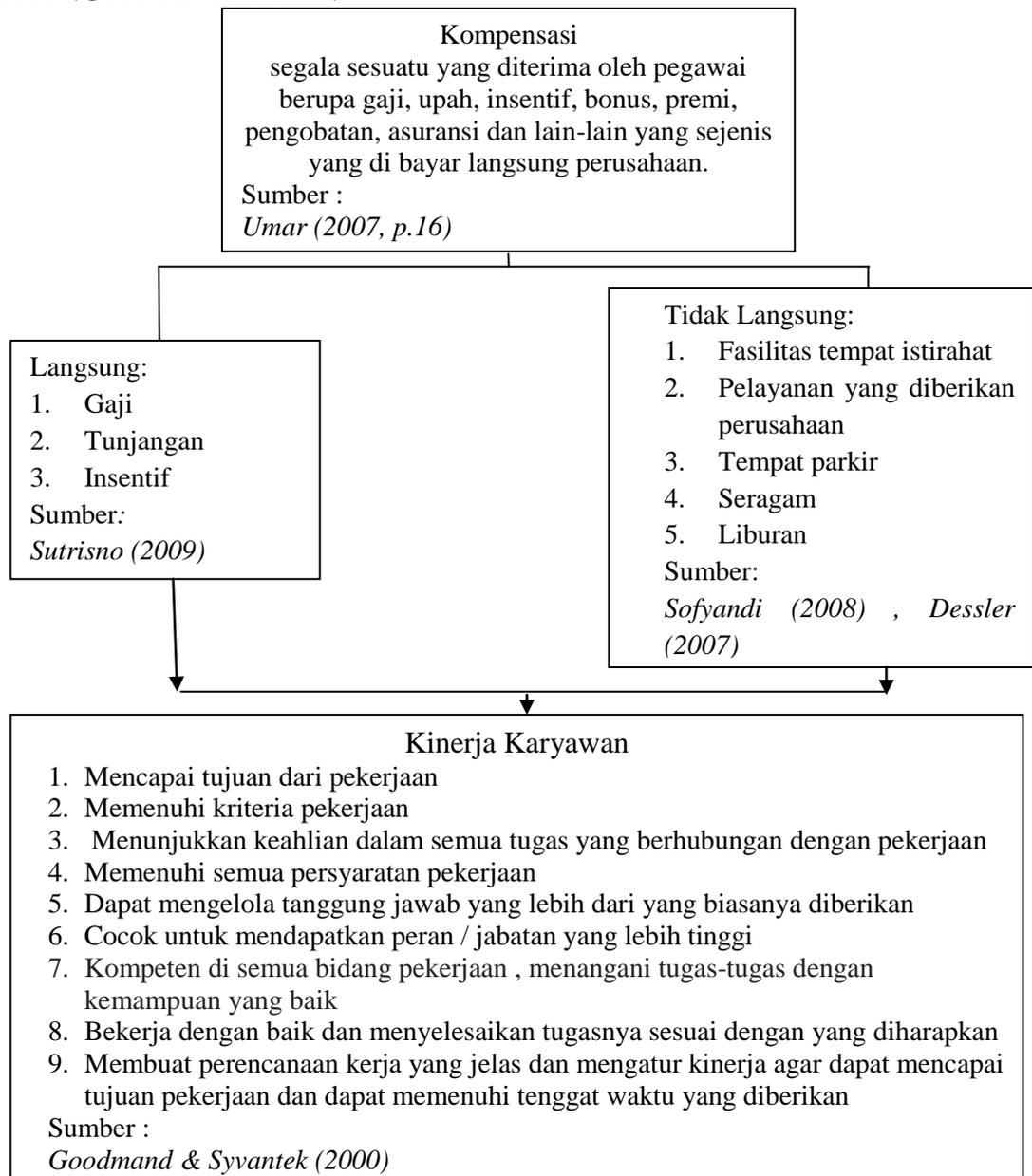
Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Menurut Goodmand dan Syvantek (2000) indikator kinerja seseorang dapat diukur dengan :

1. Mencapai tujuan dari pekerjaan

2. Memenuhi kriteria pekerjaan
3. Menunjukkan keahlian dalam semua tugas yang berhubungan dengan pekerjaan
4. Memenuhi semua persyaratan pekerjaan
5. Dapat mengelola tanggung jawab yang lebih dari yang biasanya diberikan
6. Cocok untuk mendapatkan peran / jabatan yang lebih tinggi
7. Kompeten di semua bidang pekerjaan , menangani tugas-tugas dengan kemampuan yang baik
8. Bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan
9. Membuat perencanaan kerja yang jelas dan mengatur kinerja agar dapat mencapai tujuan pekerjaan dan dapat memenuhi tenggat waktu yang diberikan.

KERANGKA PEMIKIRAN



Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui manakah di antara kompensasi langsung dan tidak langsung yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

Hipotesis

- H1 : kompensasi langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja secara bersamaan
- H2 : kompensasi langsung lebih dominan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif eksplanatif, yaitu adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Gambaran Populasi

Menurut Sugiyono (2012, p. 80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan di 3 *coffee shop* di Surabaya (Caturra Espresso, Monopole Coffee Lab, dan 118th Coffee) sejumlah 47 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja minimal selama 1 tahun di Monopole Coffee & Lab, Caturra Espresso, dan 118th Coffee di Surabaya sebanyak 42 orang.

Teknik Pengembangan / Pengumpulan Data

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

Berikut adalah penjabaran sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu. Dalam hal ini contohnya dapat dalam bentuk pengisian kuesioner (Umar, 2002, p.81) data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang akan disebar dan diisi oleh 42 karyawan yang berada di *coffee shop* di Surabaya.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung penelitian yang diperoleh dari studi kepustakaan, berupa teori-teori, literatur atau catatan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan adalah dengan membagikan kuisioner atau angket.

Cara pengukuran yang digunakan adalah skala likert satu sampai lima (*five point likert scale*). Bentuk jawaban dari kuisioner adalah sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain.

a. Gaji

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, variabel ini diukur dengan :

- Gaji yang diperoleh cukup untuk kehidupan sehari-hari
- Gaji selalu diberikan tepat pada waktunya
- Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

b. Tunjangan

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan. Variabel tunjangan ini diukur dengan :

- Tunjangan yang diterima cukup
- Tunjangan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- Tunjangan yang diberikan membuat karyawan merasa dihargai

c. Insentif

Insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung dari hasil yang dicapai yang berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang lebih baik, variabel untuk insentif ini akan diukur dengan:

- Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan
- Insentif yang diberikan sesuai dengan jabatan di perusahaan
- Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada karyawan

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

a. Fasilitas

Fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan dan diberikan kepada karyawannya untuk memacu kinerja karyawan agar semakin membaik. Fasilitas ini dapat diukur dengan:

- Fasilitas tempat istirahat untuk karyawan di *coffee shop* nyaman
 - Kondisi tempat istirahat yang diberikan dapat meningkatkan kinerja
- b. Pelayanan yang diberikan perusahaan
- Usaha dari perusahaan untuk memberikan yang terbaik bagi karyawannya berdasarkan kinerja yang sudah diberikan kepada perusahaan tersebut, hal ini dapat diukur dengan :
- *Employee gathering* yang dilaksanakan sangat menghibur dan memotivasi kinerja
 - *Employee Gathering* membuat karyawan merasa di hargai
- c. Lahan Parkir
- Fasilitas lahan parkir untuk karyawan dibuat agar karyawan merasa aman saat meninggalkan kendaraannya untuk bekerja dan merasa nyaman dengan fasilitas yang telah diberikan.
- Lahan parkir yang disediakan cukup baik
 - Lahan parkir yang disediakan cukup aman untuk kendaraan
- d. Seragam
- Seragam merupakan atribut pakaian untuk karyawan dalam bekerja, dengan adanya seragam akan timbul keseragaman antara karyawan dan dengan mudahnya pelanggan dapat membedakan antara karyawan dan pengunjung
- Seragam yang diberikan untuk saya sudah nyaman untuk bekerja
 - Seragam yang diberikan sudah layak dan bagus untuk digunakan
- e. Liburan
- Kegiatan yang dilakukan untuk menghibur diri dari segala kegiatan sehari-hari yang biasanya dianggap melelahkan. Liburan dapat diukur dengan:
- Durasi liburan yang diberikan sesuai dengan yang diminta
 - Perusahaan mau memberikan cuti dengan cepat apabila diminta

3. Kinerja

Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja akan diukur dengan indikator sebagai berikut :

- Saya mampu memenuhi tujuan pekerjaan
- Saya mampu memenuhi kriteria pekerjaan
- Saya mampu menunjukkan keahlian dalam semua tugas yang berhubungan dengan pekerjaan
- Saya selalu memenuhi semua persyaratan pekerjaan
- Saya dapat mengelola tanggung jawab yang lebih dari yang biasanya diberikan
- Saya merasa sudah kompeten di semua bidang pekerjaan , menangani tugas-tugas dengan kemampuan yang baik

- Saya mampu bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan
- Saya dapat membuat perencanaan kerja yang jelas dan mengatur kinerja agar dapat mencapai tujuan pekerjaan dan dapat memenuhi tenggat waktu yang diberikan
- Saya merasa layak untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi

Teknik Analisa Data

Untuk menghindari adanya salah interpretasi dari data yang diperoleh dalam proses penelitian, maka ada beberapa tahapan yang harus dilalui seperti melakukan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, koefisien determinasi berganda, uji F dan uji t. Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Profil Responden

Berikut merupakan gambaran profil responden dalam penelitian ini.

1. Jenis Kelamin : responden *coffee shop* di Surabaya laki – laki berjumlah 24 (57,14%). Sedangkan sisanya 18 (42,86%) adalah responden perempuan.
2. Usia : responden di beberapa *coffee shop* di Surabaya yang berusia 17-22 tahun sebanyak 15 orang (35.71%), 23-28 tahun sebanyak 22 orang (52.38%), 29-34 tahun sebanyak 4 orang (9.52%), dan di atas 35 tahun sebanyak 1 orang (2.38%).
3. Pendidikan Terakhir : Berdasarkan hasil deskriptif responden, responden di beberapa *coffee shop* di Surabaya yang memiliki pendidikan terakhir SMP sebanyak 0 orang (0%), SMA / SMK sebanyak 31 orang (73.81%), Diploma sebanyak 3 orang (7.14%), dan Sarjana sebanyak 8 orang (19.05%).
4. Masa Bekerja : Berdasarkan hasil deskriptif responden, responden di beberapa *coffee shop* di Surabaya yang bekerja selama < 1 tahun adalah 0 responden (0%), sedangkan responden yang bekerja selama 1-2 tahun adalah 36 (85.71%) dan responden yang bekerja selama 2-3 tahun adalah 6 responden (14.29%).

Analisis Tanggapan Responden

Kompensasi Langsung

Tabel 1. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi Langsung

Variabel	Mean	Kategori
Saya merasa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari	3.52	Baik
Menurut saya gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	3.67	Baik
Gaji	3.63	Baik
Saya merasa tunjangan yang diterima cukup	3.57	Baik
Saya setuju bahwa tunjangan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	3.57	Baik
Saya merasa dihargai oleh perusahaan dengan tunjangan yang diberikan	3.74	Baik

Tunjangan	3.63	Baik
Insentif yang diberikan sesuai dengan jabatan saya di perusahaan	3.71	Baik
Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada saya	3.50	Baik
Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan	3.83	Baik
Insentif	3.68	Baik
Total	3.63	Baik

Kompensasi Tidak Langsung

Tabel 2. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi Tidak Langsung

Variabel	Mean	Kategori
Fasilitas tempat istirahat yang diberikan cukup nyaman	3.43	Baik
Kondisi tempat istirahat yang diberikan dapat meningkatkan kinerja saya	3.64	Baik
Fasilitas	3.54	Baik
<i>Employee gathering</i> yang dilaksanakan untuk saya sangat menghibur dan memotivasi kinerja saya	3.64	Baik
Saya merasa dihargai sebagai karyawan dengan adanya <i>employee gathering</i> yang diberikan perusahaan	4.05	Baik
Pelayanan	3.85	Baik
Lahan parkir yang disediakan cukup baik untuk saya	3.64	Baik
Lahan parkir yang disediakan cukup aman untuk kendaraan saya	3.81	Baik
Lahan Parkir	3.73	Baik
Seragam yang diberikan untuk saya sudah nyaman untuk bekerja	3.79	Baik
Seragam yang diberikan sudah layak dan bagus untuk digunakan	3.95	Baik
Seragam	3.87	Baik
Durasi liburan yang diberikan sesuai dengan yang diminta	3.76	Baik
Perusahaan mau memberikan cuti dengan cepat apabila diminta	4.14	Baik
Liburan	3.95	Baik
Total	3.79	Baik

Kinerja

Tabel 3. Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja

Variabel	Mean	Kategori
Saya mampu memenuhi tujuan pekerjaan	3.76	Baik
Saya mampu memenuhi kriteria pekerjaan	3.93	Baik
Saya mampu menunjukkan keahlian dalam semua tugas yang berhubungan dengan pekerjaan	3.74	Baik
Saya selalu memenuhi semua persyaratan pekerjaan	3.81	Baik
Saya dapat mengelola tanggung jawab yang lebih dari yang biasanya diberikan	3.64	Baik
Saya merasa sudah kompeten di semua bidang pekerjaan , menangani tugas-tugas dengan kemampuan yang baik	3.76	Baik
Saya mampu bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan	3.69	Baik
Saya dapat membuat perencanaan kerja yang jelas dan mengatur kinerja agar dapat mencapai tujuan pekerjaan dan dapat memenuhi tenggat waktu yang diberikan	3.69	Baik
Saya merasa layak untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	3.40	Baik
Kinerja	3.71	Baik

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa *mean* variabel kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kinerja tergolong baik.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Kompensasi Langsung (X1)				
1	X1.1	0.361	0.79	Valid
2	X1.2	0.361	0.74	Valid
3	X1.3	0.361	0.30	Tidak valid
4	X1.4	0.361	0.88	Valid
5	X1.5	0.361	0.87	Valid
6	X1.6	0.361	0.80	Valid

7	X1.7	0.361	0.80	Valid
8	X1.8	0.361	0.82	Valid
9	X1.9	0.361	0.65	Valid
Kompensasi Tidak Langsung (X2)				
1	X2.1	0.361	0.82	Valid
2	X2.2	0.361	0.82	Valid
3	X2.3	0.361	0.86	Valid
4	X2.4	0.361	0.73	Valid
5	X2.5	0.361	0.70	Valid
6	X2.6	0.361	0.65	Valid
7	X2.7	0.361	0.81	Valid
8	X2.8	0.361	0.78	Valid
9	X2.9	0.361	0.81	Valid
10	X2.10	0.361	0.63	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
1	Y1.1	0.361	0.81	Valid
2	Y1.2	0.361	0.78	Valid
3	Y1.3	0.361	0.78	Valid
4	Y1.4	0.361	0.76	Valid
5	Y1.5	0.361	0.72	Valid
6	Y1.6	0.361	0.79	Valid
7	Y1.7	0.361	0.83	Valid
8	Y1.8	0.361	0.77	Valid
9	Y1.9	0.361	0.73	Valid

Dari hasil di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai diatas 0.361, kecuali untuk *item* X1.3, yaitu karyawan tidak setuju bahwa gaji yang diberikan selalu tepat waktu. *Item* tersebut bernilai 0.30 sehingga *item* tersebut tidak digunakan lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Kompensasi Langsung (X1)	0.92
Kompensasi Tidak Langsung (X2)	0.93
Kinerja Karyawan (Y)	0.93

Dari hasil di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0.6. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Standarized Coefficient		Sig
	B	Std. Error	
Kompensasi Langsung	0.32	0.19	0.13
Kompensasi Tidak Langsung	0.18	0.17	0.39

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.32X_1 + 0.18X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$B_1 = 0.32$ menunjukkan bahwa jika nilai kompensasi langsung ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan *coffee shop* di Surabaya akan mengalami peningkatan sebesar 0.32.

$B_2 = 0.18$ menunjukkan bahwa jika nilai kompensasi tidak langsung ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan *coffee shop* di Surabaya akan mengalami peningkatan sebesar 0.18.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 7. Nilai Koefisien determinasi (R2) dan Adjusted R2

R	R Square	Adjusted R Square
.471 ^a	.222	.182

Dari hasil tabel di atas, hasil *Adjusted R²* adalah 0.182. Hal ini berarti 18.2% kinerja karyawan *coffee shop* di Surabaya di pengaruhi oleh kompensasi langsung dan tidak langsung. Sisanya 81.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji – F

Tabel 8. Hasil Uji - F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.798	2	1.399	5.568	.007 ^a
Residual	9.798	39	.251		
Total	12.596	41			

Berdasarkan hasil tabel uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5.568 yang ternyata lebih besar dari F_{tabel} 2.68. Jadi dapat disimpulkan bahwa model ini layak digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Surabaya.

Hasil Uji – t

Tabel 9. Hasil Uji - t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.077	.497		4.179	.000
langsung	.288	.188	.322	1.538	.132
tlangsung	.150	.173	.181	.866	.392

Dari tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengujian koefisien regresi variabel kompensasi langsung (X1) Hasil t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 1.538 dan t_{tabel} untuk 5% sebesar 1.66. Dari hasil tersebut maka $t_{hitung} < t_{tabel}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengujian koefisien regresi variabel kompensasi tidak langsung (X2) Hasil t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 0.866 dan t_{tabel} untuk 5% sebesar 1.66. Hasil tersebut berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data yang sudah dijabarkan diatas, dapat disimpulkan adanya pengaruh dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di beberapa *coffee shop* di Surabaya. Hal tersebut dikarenakan adanya motivasi kerja karyawan yang berdasarkan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Apabila kompensasi langsung maupun tidak langsung semakin meningkat, maka kinerja karyawan di beberapa *coffee shop* di Surabaya akan mengalami peningkatan juga.

Hasil dari penelitian ini kompensasi langsung juga berpengaruh lebih dominan di dibandingkan dengan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan, dan hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Leonardo dan Andreani (2015). Penelitian tersebut mengatakan bahwa

kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kopanitia. Penulis mencari penelitian yang lain dan mendapatkan pada penelitian yang dilakukan oleh Purnami, Suwendra & Susilo (2014). Dalam penelitian tersebut juga dikatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Mente Bali Sejahtera. Namun, penulis mendapatkan fakta yang berbeda tentang hal tersebut. Penulis mendapatkan hasil bahwa kedua kompensasi, baik langsung maupun tidak langsung memang berpengaruh positif juga, namun tidak dapat dikatakan signifikan terhadap kinerja karyawan di tiga *coffee shop* di Surabaya. Sangat memungkinkan jika karyawan di perusahaan – perusahaan berupa kantor memang menjadikan kompensasi menjadi hal utama dalam pekerjaan yang dilakukan, serta bekerja untuk meniti karir lebih lanjut ke jabatan yang lebih tinggi. Jadi fenomena penelitian ini tidak sama dengan penelitian sebelumnya dan terjadi perbedaan fenomena hasil penelitian. Maka dari itu, penulis ingin menggali lebih dalam lagi tentang perbedaan fenomena ini dengan cara melakukan wawancara tambahan terhadap 3 barista dan *waiter/waitress* dari ketiga *coffee shop* tersebut.

Dari hasil wawancara, penulis mendapatkan banyak tambahan informasi dan fakta yang terjadi. Salah satu responden mengatakan bahwa memang gaji yang diberikan sudah dinilai baik dan cukup, lebih lagi jika ditambahkan dengan *service charge* serta tunjangan yang lainnya. Namun bukan faktor itulah yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga bisa maksimal. Karyawan bekerja di *coffee shop* bukanlah untuk meniti karir yang lebih lanjut. Minat atau *passion* dan kecintaan karyawan terhadap kopi yang membuat semangat untuk bekerja dan menghasilkan produk kopi yang dapat memuaskan pelanggan.

Hasil produk kopi yang enak menjadi nilai prestisius tersendiri bagi barista. Selain itu sebagai barista, sering mendapatkan tawaran untuk tampil sebagai pembicara di suatu seminar tentang kopi atau menjadi *trainee* untuk menyalurkan keahlian dalam mengolah kopi seperti *latte art* dan lain sebagainya. *Side job* itulah yang juga dapat menambah penghasilan bahkan lebih dari pendapatan gaji karyawan sebulan bekerja di *coffee shop* tersebut. Sedangkan untuk *waiter*, mereka dapat memberikan pelayanan yang terbaik dengan mengerti produk kopi maupun makanan yang dijual. *Waiter* juga di waktu luang diajarkan oleh barista bagaimana cara untuk mengolah kopi agar mendapatkan hasil dan rasa yang terbaik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di beberapa *coffee shop* di Surabaya.
2. Kompensasi tidak langsung berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di beberapa *coffee shop* di Surabaya.
3. Secara simultan, kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di beberapa *coffee shop* di Surabaya.

4. Kompensasi langsung berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibanding dengan kompensasi tidak langsung.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang nantinya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Kompensasi langsung dan tidak langsung harusnya lebih diperhatikan dan diberikan secara seimbang agar dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalkan jika karyawan tersebut telah berkeluarga, maka perusahaan selain memberikan gaji yang sesuai, juga memberikan libur atau cuti jika sedang ada urusan keluarga misal seperti saat anaknya sedang ada kegiatan sekolah yang mengharuskan orang tua berpartisipasi, dan lain sebagainya. Jadi di samping kompensasi langsung yang terlihat, kompensasi tidak langsung juga turut diberikan secara seimbang.
2. Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat melakukan penelitian terhadap hal-hal lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan terutama pada tambahan variabel seperti minat atau *passion* serta *side job*.

DAFTAR REFERENSI

- Dessler, G. (2007). *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (2000). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter?. *Journal of Vocational Behavior*, 55: 254-275.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Kotler, P. (2002). *Manajemen Pemasaran*, Jilid Pertama. Jakarta: Prenhallindo.
- Leonardo, E. & Andreani, F. (2015). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia, AGORA Vol. 3, No. 2*.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Purnami, N.L., Suwendra, I.W., Susila, G.P. (2014). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera. *Jurnal Manajemen*, 2.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyowati, D. (2012). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Target Kinerja Individu Perawat Pelaksana Berdasarkan Indeks Kinerja Individu Di Gedung A Rumah Sakit Umum Pusat Nasional DR. Cipto Mangunkusumo*, Tesis, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, H. (2002). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Umar, H. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zurnali, C. (2004). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Prilaku Produktif. Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk*. Bandung: UNPAD.