

ANALISA PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN *F&B SERVICE DEPARTMENT* DI HOTEL X, SAWANGAN, NUSA DUA, BALI

Johan Sebastian Kristanto, Hans Nondolesmono

Johansebastian8899@gmail.com, hansnondolesmono@gmail.com

Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia.

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi yang diberikan oleh Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali terhadap kinerja karyawan *F&B Service Department*. Sampel yang digunakan berjumlah 67 sampel. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan alat penguji SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh lebih dominan daripada motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Kinerja karyawan, Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali.

The purpose of this research is to know the influence of motivation and compensation to the F&B Service Department employee of X Hotel, Sawangan, Nusa Dua, Bali. The amount of samples the writer used are 67 samples. By using quantitative research method and using SPSS test tool, the result of the research showed that motivation had positive, not significant effect to employee performance, while compensation had positive and significant effect to employee performance. The results also say that compensation has more dominant effect than motivation on employee performance.

Keywords: Motivation, Compensation, Employee Performance, X Hotel, Sawangan, Nusa Dua, Bali.

PENDAHULUAN

Dunia usaha saat ini mengalami persaingan usaha yang semakin ketat. Oleh sebab itu dibutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk melakukan pengembangan usaha. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan usaha ialah sumber daya manusia karena sumberdaya manusia adalah pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai evaluasi pada suatu perusahaan (Suwati, 2013). Untuk mencapai tujuan perusahaan tidak cukup hanya dengan peralatan yang canggih tapi juga diperlukan sumberdaya manusia yang bisa melakukan pekerjaan tersebut. Setiap perusahaan dan organisasi akan meningkatkan kinerja karyawannya untuk bisa mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. (Hendrianto, 2015)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Menurut Rivai (2009) perusahaan memerlukan kinerja yang tinggi di dalam dunia usaha yang berkompetensi secara global. Bersama dengan hal tersebut, karyawan juga menginginkan adanya umpan balik atas kinerja yang telah dilakukan karyawan dengan baik. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya

dalam organisasi. (Hariandja, 2007) Dimana menurut Hendrianto (2015) arah perilaku merupakan salah satu aspek dari motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Ardana *et al.* 2009) Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. (Heidjachman & Husnan, 1990, p. 197). Motivasi menunjukkan bagaimana cara memberikan dorongan terhadap gairah kerja bawahan, supaya mau bekerja keras dengan memberikan semua ketrampilan dan kemauannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi adalah hal yang penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan menjadi antusias dan mau bekerja keras untuk memberikan produktivitas yang tinggi (Sunyoto, 2012, p. 191) hasil wawancara di hotel menunjukan beberapa hasil yang berbeda. Malvin mengatakan bahwa ada sedikit kebosanan karena rutinitas yang sama, dia merasa kurang termotivasi dan kurang ada dorongan dalam pekerjaannya, sedangkan Budi mengatakan sebaliknya bahwa dia semangat dalam bekerja dan merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya. Hasil pra kuisisioner yang dilakukan terhadap sepuluh orang karyawan menyatakan bahwa 63,6% karyawan setuju bahwa penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras, sedangkan 36,4% karyawan merasa kurang setuju akan hal tersebut.

Pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan membayarkan kompensasi sesuai dengan kondisi pasar, untuk rasa aman, serta mengandung nilai-nilai kekeluargaan, dan mampu memenuhi kebutuhan keluarga karyawan tersebut (Aityan & Gupta, 2011).

Kompensasi merupakan komponen penting yang berhubungan dengan karyawan. Menurut Singodimejo dalam tulisan Sutrisno (2009, pp. 94-98), Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaan sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan. Menurut hasil wawancara yang dilakukan ada anggapan yang sama mengenai kompensasi yang di berikan hotel terhadap karyawannya. Budi dan Malvin mengatakan bahwa dari segi gaji serta *service chargenya* cukup baik, namun perusahaan kurang memperhatikan kompensasi dari segi tunjangan dan kesehatan, dengan resiko yang tinggi dan jam kerja yang cukup tinggi perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan dari segi kesehatan karena hanya memberi asuransi BPJS dan tidak ada tunjangan kesehatan lain dari asuransi yang lebih baik. Hasil pra kuisisioner menyatakan bahwa 63,6% karyawan merasa bahwa gaji yang diterima sudah sesuai harapan sedangkan 36,4% karyawan merasa bahwa gaji yang diterima belum sesuai harapan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Menurut survei dilapangan dengan observasi dari peneliti, ada sebagian pekerja yang cukup bertanggung jawab atas pekerjaannya dan ada sebagian yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya contohnya adalah ada salah seorang pekerja yang diberikan tugas untuk mengirim linen ke Laundry namun karyawan tersebut tidak melakukannya, dan pada saat ditanya pekerja tersebut tidak peduli. Dari segi kualitas kerja ada sebagian yang memiliki kualitas kerja yang baik, melakukan tugasnya lebih atau diatas harapan, namun ada sebagian yang bekerja hanya sesuai dengan tugas yang diberikan dan hasil yang rata-rata atau bahkan dibawah rata-rata. Menurut hasil pra kuisisioner yang diberikan kepada sepuluh orang karyawan menyatakan bahwa 60 % mengatakan bahwa karyawan selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan. Sedangkan 40% kurang setuju akan pernyataan tersebut.

Hasil dan pendapat yang berbeda tersebut membuat peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai hal tersebut untuk memahami lebih tentang kinerja karyawan, maka penulis memilih Hotel X Sawangan, Nusa Dua, Bali tersebut sebagai objek penelitian. Hal tersebut menarik untuk diteliti karena ada beberapa penelitian dengan hasil yang berbeda. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriani & Indrawati dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali” yang menyatakan motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Tetapi hasil yang berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Suwati pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda” menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh tidak signifikan yaitu terhadap kinerja. Penelitian tersebut membuat peneliti ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kompensasi terhadap tenaga kerja dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Hotel X Sawangan, Nusa Dua Bali.”

Teori Penunjang

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012, p. 10) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, mendefinisikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009, p. 6)

Menurut Bohlarander dan Snell, (2010, p. 4) MSDM adalah Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada karyawan atas usaha dan kinerjanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat dikemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi dan kompensasi.

Motivasi

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor motivasi.

Motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi pun dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur (Bangun 2012, p. 313). Menurut Mangkunegara (2013, p. 93), motif

merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan motifnya. Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan yang ditujukan dalam diri seseorang untuk membangkitkan semangat dan menentukan perilaku agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, motivasi dari pemimpin berperan penting terhadap perilaku pegawai. Selain motivasi factor lain yang mempengaruhi kinerja ialah kompensasi.

Kompensasi

Menurut Kadarisman (2016, p. 48) menyatakan bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi kerja.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Kadarisman (2016, p. 19) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang. Contoh, kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa Barat penuai padi upahnya 10% dari padi yang dituainya.

Menurut Samsudin yang dikutip oleh Kadarisman (2016, p. 49) kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.

Menurut Syuhadhak yang dikutip oleh Kadarisman (2016, p. 30), apabila dilihat dari sisi pegawai, kompensasi merupakan suatu pertukaran jasa yang diberikannya atau sebagai balasan atas pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga kompensasi mencerminkan harga kemampuan dan keahlian pegawai atau penghargaan atas pendidikan dan pelatihan yang telah diperoleh oleh pegawai.

Kinerja

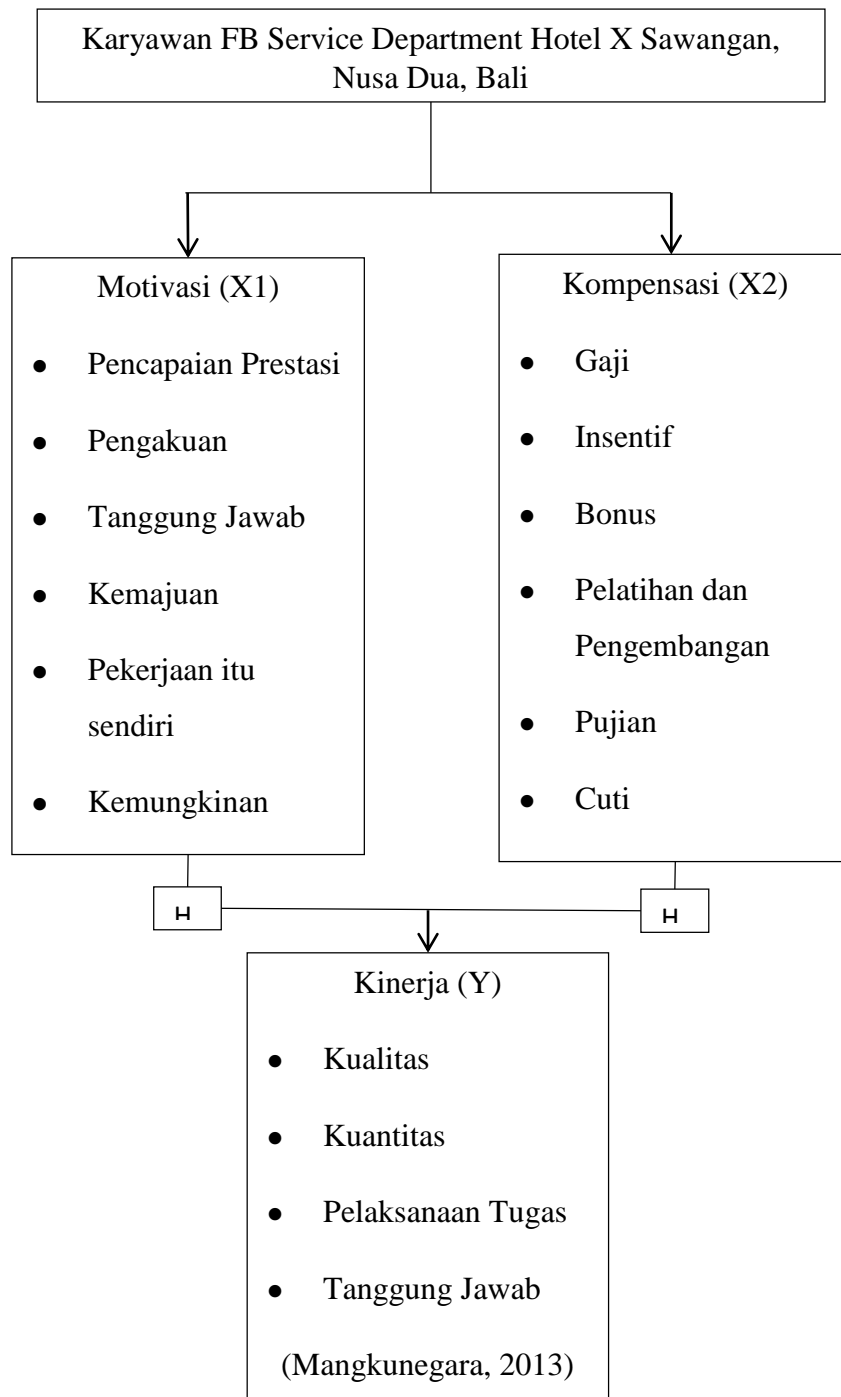
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Definisi lain tentang kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (Bangun 2012, p. 231).

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan semua perusahaan, akan tetapi tidak mudah bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu di perlukan adanya sistem manajemen kinerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Sistem tersebut dapat memberikan gambaran kepada perusahaan tentang penilaian kinerja karyawan, tujuan dan manfaat penilaian kinerja, mengukur kinerja karyawan dan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Bangun (2012, p. 230) mendefinisikan sistem manajemen kinerja sebagai proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Sedangkan penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan. Jika melebihi maka dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Sebaliknya jika tidak mencapai standar pekerjaan, maka termasuk pada kinerja yang tidak baik. Untuk memudahkan penilaian kinerja, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan

waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan berkerjasama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

Dari teori diatas maka penulis menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Gambar kerangka pemikiran diatas dibuat penulis untuk menunjukkan bahwa kinerja karyawan *F&B service department* Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Semakin tinggi dan semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

2.7. Hipotesis

Sesuai uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan dengan kompensasi

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan data yang diukur dalam suatu skala numerik atau angka (Kuncoro, 2009). Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian kausal dimana penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan jenis populasi terbatas, yaitu karyawan *F&B Service Department* Hotel X Sawangan, Nusa Dua, Bali sebagai populasi dimana jumlah populasinya berjumlah 81 orang.

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling (purposive sampling)*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011). Pertimbangan-pertimbangan dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan tetap *F&B service department* Hotel X Sawangan, Nusa Dua, Bali.
2. Karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun di *F&B service department* Hotel X Sawangan, Nusa Dua, Bali.
3. Karyawan non-managerial (jabatan atau posisi yang bukan merupakan manajer) *F&B service department* Hotel X Sawangan, Nusa Dua, Bali.

Ketiga pertimbangan ini dipilih karena dibutuhkan karyawan yang telah bekerja cukup lama pada masing-masing departemen tersebut dan bukan merupakan karyawan *casual* atau *outsources* dari perusahaan lain. Jumlah sampel yang diambil berdasarkan kriteria diatas dan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus sehingga jumlahnya sebesar 72 responden. Hal itu disebabkan karena adanya 5 karyawan yang berada di posisi tingkat manajerial dan 4 karyawan yang belum bekerja 1 tahun.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi (X1), kompensasi (X2), dan kinerja (Y).

Motivasi kerja (X1)

(X.1.1) Karyawan *F&B service department* memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang lebih baik daripada orang lain.

(X.1.2) Karyawan *F&B service department* merasa puas apabila target yang diberikan dapat diselesaikan dengan hasil yang baik.

- (X.1.3) Karyawan *F&B service department* merasa termotivasi apabila mendapatkan pengakuan yang sesuai.
- (X.1.4) Karyawan *F&B service department* bekerja lebih keras jika diberikan kebebasan untuk mengambil tanggung jawab.
- (X.1.5) Karyawan *F&B service department* terdorong untuk memperoleh kenaikan jabatan.
- (X.1.6) Tantangan dalam pekerjaan membuat karyawan *F&B service department* menunjukkan potensi yang dimiliki.
- (X.1.7) Kesempatan untuk berkembang dalam suatu perusahaan memotivasi karyawan *F&B service department*.

Kompensasi (X2)

- (X.2.1) Karyawan *F&B service department* merasa gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- (X.2.2) Karyawan *F&B service department* merasa insentif yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- (X.2.3) Karyawan *F&B service department* merasa bonus yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- (X.2.4) Karyawan *F&B service department* mendapatkan pelatihan yang diperlukan untuk bekerja.
- (X.2.5) Karyawan *F&B service department* mendapatkan pujian dari atasan atas pekerjaan yang telah dilakukannya.
- (X.2.6) Karyawan *F&B service department* mendapatkan cuti sesuai kebijakan yang telah diberlakukan.

Kinerja (Y)

- (Y.1) Karyawan *F&B service department* menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- (Y.2) Karyawan *F&B service department* bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah diberikan oleh atasannya.
- (Y.3) Karyawan *F&B service department* menyelesaikan tugasnya dengan akurat dan tanpa kesalahan.
- (Y.4) Karyawan *F&B service department* bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.

Analisis dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	8,037	2,251
X1	0,073	0,081
X2	0,285	0,061

Dari tabel di atas dapat dihasilkan rumus regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 8,037 + 0,073X_1 + 0,285X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1= Motivasi

X2= Kompensasi

Berikut adalah penjelasan untuk rumus 4.2:

- a. Koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,073, menunjukkan bahwa jika variabel bebas motivasi yang terdiri dari 7 indikator disediakan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan.
- b. Koefisien regresi kompensasi (X2) sebesar 0,285, menunjukkan bahwa jika variabel bebas motivasi yang terdiri dari 6 indikator disediakan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan.

Dari hasil analisis regresi linier berganda ini dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu variabel motivasi dan kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.

Tabel 2. Hasil Uji T-test

Variabel	t	Signifikansi
Motivasi (X1)	0,905	0,369
Kompensasi (X2)	4,689	0.000

Tabel diatas menunjukkan menunjukkan bahwa dengan tingkat signifikansi 0.05 maka dapat dilihat bahwa hanya variabel kompensasi (X2) yang memenuhi syarat yaitu memiliki tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Untuk variabel motivasi (X1) tidak memenuhi syarat karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0.369, maka H0 diterima dan H1 ditolak sehingga kesimpulan yang dapat ditarik adalah motivasi tidak berkorelasi signifikan secara parsial dengan kinerja. Sedangkan untuk variabel kompensasi (X2) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dapat dikatakan berkorelasi signifikan secara parsial dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan *F&B Service* hotel X Sawangan, Nusa Dua, Bali, sehingga hipotesa H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditolak. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015) dengan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama” yang menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya, dan Utama dalam jurnalnya yang berjudul ”Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali” yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, dikarenakan hal itu dapat terjadi karena karyawan yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal. Belum optimalnya kerja seorang karyawan disebabkan oleh kebijakan perusahaan yang tidak memperkenankan lembur atau yang tidak memberikan gaji lembur untuk karyawannya. Hal tersebut yang menyebabkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari observasi lapangan sendiri yang dilakukan penulis saat melakukan *internship* adalah bahwa

hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali tidak memberikan gaji untuk lembur, padahal karyawan *F&B Service* hotel tersebut sering mendapatkan waktu kerja lembur.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *F&B Service Department* hotel X Sawangan, Nusa Dua, Bali. Penelitian ini sesuai dengan hipotesa H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti H2 diterima. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriani & Indrawati (2013) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali” yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang baik akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian tersebut juga mendukung teori Kadarisman (2016, p. 48) yang menyatakan bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan kondisi lapangan dan teori hierarki Maslow (2013) dimana mayoritas responden masih berusia muda dan memerlukan rasa aman dalam bentuk finansial untuk keperluannya sendiri dan juga untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, baik melalui kompensasi langsung (gaji, bonus, dan insentif) maupun kompensasi tidak langsung (asuransi dan dana pensiun).

Kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada motivasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriani dan Indrawati (2013) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali” yang juga mengatakan bahwa kompensasi lebih dominan dibanding motivasi. Penelitian ini juga sejalan dengan kondisi lapangan karena karyawan di Hotel X Sawangan, Nusa Dua, Bali merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan jam kerja yang diberikan. Sebagai contohnya adalah *department banquet* dan *Senses* (restoran khusus untuk *breakfast*) yang sangat sering mendapat jam lembur yang banyak, tetapi tidak pernah mendapatkan gaji lembur.

Simpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan “Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *F&B Service Department* Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali,” maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan *F&B Service Department* di Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *F&B Service Department* di Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali.
- 3) Kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada motivasi terhadap kinerja karyawan *F&B Service Department* di Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali.

Saran

Beberapa saran yang dapat penulis kemukakan dari kesimpulan hasil penelitian ini terbagi dua, yaitu saran untuk hotel, dan saran untuk penelitian lebih lanjut dari analisa hubungan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali.

Saran dari penulis untuk Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi yang diberikan Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali sudah tergolong tinggi. Sebaiknya dipertahankan atau lebih baik lagi jika ditingkatkan. Misalnya dengan memberikan kesempatan lebih pada karyawannya untuk mendapat kenaikan jabatan agar karyawan dapat lebih giat dan termotivasi dalam mengejar kesempatan untuk kenaikan jabatan tersebut.
- 2) Kompensasi yang diberikan oleh Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali sudah cukup baik, tetapi masih ada yang kurang, maka penulis menyarankan agar pihak hotel dapat menerapkan waktu lembur yang lebih baik, misalnya memberikan waktu lembur maksimal hanya 1 sampai 2 jam saja karena tidak dibayar. Pemberian cuti yang lebih longgar juga dapat membantu karyawannya untuk mendapatkan waktu istirahat dan waktu di luar dunia kerja agar dapat lebih memberikan *refreshment* kepada karyawan agar dapat kembali bekerja dengan tingkat kinerja yang lebih baik.
- 3) Kompensasi memiliki hubungan yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan daripada motivasi, maka sebaiknya pihak hotel lebih memperhatikan kebutuhan para karyawannya dalam hal memberikan kompensasi. Berdasarkan hasil kuesioner, kebanyakan karyawan cenderung kurang puas dengan kebijakan hotel dalam memberikan kompensasi, terutama dalam pemberian insentif. Komponen tersebut dapat diperbaiki oleh pihak hotel agar karyawannya memiliki kinerja yang lebih baik di Hotel X, Sawangan, Nusa Dua, Bali.

Saran dari penulis untuk penelitian lebih lanjut tentang analisis hubungan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Hubungan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang tidak begitu kuat karena masih terdapat faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja selain motivasi dan kompensasi. Oleh karena itu diharapkan pada penelitian lebih lanjut, para peneliti dapat mencoba menambahkan model lain, dengan menggunakan variabel-variabel indikator yang lebih bervariasi pula, misalnya lingkungan kerja atau gaya kepemimpinan.
- 2) Fokus dari penelitian ini adalah meneliti karyawan tetap yang bekerja dalam salah satu hotel bisnis dengan syarat lama bekerja 1 tahun, tingkat non-manajerial, dan hanya karyawan *F&B Service Department*. Penulis berharap nantinya akan ada penelitian-penelitian lain yang juga menggunakan objek berupa hotel tetapi dengan syarat penentuan populasi yang lebih luas dan beragam.

DAFTAR REFERENSI

- Aityan & Gupta. (2011). Challenges of Employee Loyalty in Corporate America. *Business and Economics Journal*, 2011.
- Ardana, K., Mujiati, N.W. & Sriathi, A.A.A. (2009). *Perilaku Keorganisasian*. Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Aristarini, L., Kirya, I.K., Yulianthini, N.N. (2014). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial & motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja. *Jurnal Manajemen*, 2.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Bakara L., Sukiswo, (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan. *Jurnal ILMAN*, 3(1).
- Bohlanderter, G., & Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.
- Brahmasari I. A., Suprayetno A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja

- Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 10(2).
- Cooper, D. R., & Schindler, P. (2008). *Business research methods*. New York: McGraw-Hill.
- Darmayanti, N.P., Bagia, I.W., Suwendra, I.W. (2014). Pengaruh kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen*, 2.
- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., Utama, I.W.M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Efendi, H. M. T. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia.Indonesia.
- Febriani, N.M.T & Indrawati, A.D. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Karyawan Hoter The Niche Bali. *E-Jurnal manajemen universitas udayana* 2(5).
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, Cetakan ke IV. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Hendrieanto, J. (2015). Pengaruh Motivasi Kerjadan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT X. *Agora*, 3(2).
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Kamif M., Mukzam M. D., Nurtjahjono G. E. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 38(1).
- Kiruja, E. K., Mukur, E. (2013). Linking Work Environment with Employee Performance in Public Middle Level TIVET Institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2.
- Kuncoro, M. (2007). *Metode kuantitatif: Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi* (3rd ed.). Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Kuncoro, M. (2009). *Metode penelitian untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maslow A.H. (2013). *A Theory of Human Motivation*. CreateSpace Independent Publishing Platform.
- Mathis, R. L. dan Jackson J. H. (2006). *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Permana W.A.Y. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Sembilan Bintang Lestari Jember. *UNEJ*
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purnami, N.L.E.D., Suwendra, I.W., Susila, G.P.A.J. (2014). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera. *Jurnal Manajemen*, 2.
- Ranupandojo, H. & Husnan, S. (1996). *Manajemen Personalia*, 4thed, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. S. dan Jauvani, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Jakarta.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, biaya kepemimpinan & motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jatim. *Jurnal Manajemen and Kewirausahaan*, 13(1).

- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit PT. Pretalindo.
- Sofyandi. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan, Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Wijaya T., Andreani F. (2015) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora* 3(1).
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4 (1).