

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Amaris Jakarta

ALIEF FEISAL HAZNIL

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Persada Bunda
Jln. Diponegoro No. 42 Pekanbaru
E-mail : icalalief@yahoo.co.id

Submit : 2022-07-10

Review : 2022-09-15

Publish : 2022-10-26

Abstract: This research was conducted at Hotel Amaris Grogol and Hotel Amaris Season City. The purpose of this study was to determine compensation and motivation on employee performance. Data was collected by distributing questionnaires to the 62 employees who were the sample in this study. The sample method used is Non Probability Sampling with saturated sampling technique. Data analysis using SmartPLS program. The results of this study indicate that compensation partially has an influence on employee performance and motivation partially has an influence on employee performance.

Keywords: *Compensation, Motivation, Employee Performance*

Persaingan dunia usaha zaman sekarang semakin kompetitif atau bersaing, karena itu setiap perusahaan harus mampu untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar dapat selalu bertahan untuk hidup dan berkembang. Persaingan dalam dunia bisnis khususnya di bidang jasa yang harus dihadapi oleh berbagai perusahaan perdagangan maupun jasa perhotelan. Salah satu jasa perhotelan yang ada di Jakarta adalah Hotel Amaris.

Salah satu grup hotel terkemuka di Indonesia yaitu Hotel Amaris. Grup ini didirikan pada tahun 2007 di bawah Santika Indonesia, salah satu unit bisnis Kelompok Kompas Gramedia. Amaris Hotel adalah tipe hotel berbintang dua atau yang lebih dikenal dengan konsep budget hotel. Budget hotel adalah jenis hotel yang mulai berkembang di tengah maraknya pembangunan hotel yang terjadi saat ini. Budget hotel merupakan hotel yang memberikan layanan standar sesuai dengan yang diperlukan oleh tamu sehingga tamu tidak perlu membayar lebih untuk hal yang tidak mereka perlukan saat berada di hotel. Dengan meningkatnya jumlah kamar hotel berbintang di Jakarta dapat memberikan peluang bagi para pengusaha yang bergerak di bidang jasa, sehingga dapat

menimbulkan persaingan bisnis yang melonjak antara perusahaan industri jasa perhotelan.

Beberapa pelaku bisnis yang juga menggunakan konsep budget hotel yang menjadi pesaing bisnis dari Hotel Amaris beberapa diantaranya adalah Hotel POP, Hotel Whiz, Hotel Ibis Budget dan lainnya. Bukan tidak mungkin bahwa budget hotel ini tidak dapat bersaing dengan hotel berbintang lainnya, tentu saja semua kebutuhan dan keputusan ditentukan oleh konsumen sendiri, karena di zaman sekarang sudah banyak orang yang beralih kepada budget hotel karena pada dasarnya budget hotel hanya memberikan kebutuhan dari konsumennya saja berbeda dengan hotel berbintang lainnya. Permasalahan umum yang dihadapi oleh semua perusahaan yang bergerak di bidang jasa perhotelan termasuk Hotel Amaris yaitu “Bagaimana mengelola kinerja karyawan agar tetap menjadi unggul dan terbaik dalam persaingan industri perhotelan?”. Kinerja karyawan adalah salah satu penentu dalam mencapai keberhasilan disuatu perusahaan, sehingga perusahaan tersebut dapat unggul dalam bersaing di dunia industri tersebut.

Kompensasi adalah seluruh sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2011). Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Serta hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti selanjutnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya didalam perusahaan tersebut. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak mampu dalam mengelola kompensasi di dalam perusahaannya, maka akan menjadikan penurunan kinerja didalam perusahaan tersebut.

(Robbins, Stephen P & Judge, 2013) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah, dan persistensi individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya kearah sasaran apa saja, tetapi disini sasaran itu adalah tujuan organisasi agar mencerminkan minat karyawan terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut peneliti bahwa adanya pengaruh signifikan pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang baik dan benar yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan berdampak kepada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk kemajuan perusahaan itu sendiri, jika perusahaan tidak memberikan motivasi yang baik kepada setiap karyawan nya maka akan berdampak buruk bagi perusahaan itu sendiri.

Dari sekian banyaknya hotel yang ada di wilayah Jakarta, salah satunya adalah Hotel Amaris yang merupakan hotel yang perkembangannya terlihat cukup signifikan. Sebagai perusahaan yang mengelola dalam bidang jasa perhotelan erat kaitannya dengan pertumbuhan pariwisata yang ada di Jakarta. Bagi pihak manajemen harus dapat memberikan kompensasi yang sesuai agar perusahaan

dapat mempertahankan karyawan yang ada didalamnya.

Di samping itu motivasi adalah salah satu penunjang yang paling berpengaruh didalam suatu perusahaan, karyawan yang diberikan motivasi yang baik akan berpengaruh besar terhadap perkembangan perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini tentunya lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman adalah faktor penunjang bagi karyawan untuk fokus dalam bekerja.

Berdasarkan dengan latar belakang dan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Hotel Amaris Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Amaris Jakarta

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2016).

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2013).

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia (Hani, 2014).

Tujuan keseluruhan memberikan kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan, kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran yang diterima orang dalam bentuk

upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (benefit atau indirect financial compensation) terdiri dari semua reward finansial yang tidak dicakup dalam kompensasi langsung (Sinambela, 2016).

Kompensasi juga penting bagi organisasi, karena jumlah karyawan dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar (Hani, 2014). Terdapat beberapa tujuan dari kompensasi yang dijelaskan sebagai berikut (Hasibuan, 2017) :

1. Ikatan kerja sama

Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan kesepakatan.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memnuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egolistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak secara eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Motivasi

Menurut (Robbins, Stephen P & Judge, 2013) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang mempertimbangkan intensitas (intensity), arah perilaku (direction), serta persistensi atau tingkat kegigihan (persistency) atas suatu individu dalam upayanya mencapai suatu tujuan.

Menurut (Mangkunegara, 2012) juga mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut (Robbins, Stephen P & Judge, 2017) menyatakan dari lima kebutuhan yang disebutkan oleh Maslow, masing-masing kebutuhan tersebut dipenuhi secara substansial dan kebutuhan berikutnya menjadi lebih dominan.

- a. Physiological. Mencakup kebutuhan dasar yaitu rasa lapar dan haus, penampungan atau tempat tinggal, serta kebutuhan jasmani lainnya
- b. Safety security. Kebutuhan untuk mendapatkan rasa aman serta mendapatkan perlindungan dari bahaya fisik maupun emosional
- c. Social belongingness. Suatu kebutuhan untuk mendapatkan rasa kasih sayang, rasa memiliki, diberikan dukungan dan memiliki persahabatan
- d. Esteem. Terdapat dua faktor yang mempengaruhinya yaitu internal dan eksternal. Untuk internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi. Sedangkan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian
- e. Self actualization. Memberikan sebuah dorongan untuk menjadi apa yang kita sanggupi termasuk mencapai potensi yang kita miliki serta pemenuhan diri sendiri.

Kinerja

Menurut (Moeheriono, 2014) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2012).

Sesuai dengan pendapat yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan kewajiban tugasnya.

Menurut (Sudarmanto, 2009) pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kerja yang dapat dicapai. 4 jenis ukuran kinerja, yaitu:

1. Ukuran uang : mencakup pendapatan, pengeluaran, dan pengambilan
2. Ukuran upaya atau dampak : mencakup pencapaian sasaran, penyelesaian proyek, tingkat pelayanan, serta kemampuan mempengaruhi perilaku rekan kerja
3. Ukuran reaksi : menunjukkan penilaian rekan kerja
4. Ukuran waktu : menunjukkan pelaksanaan kerja dibandingkan jadwal, batas akhir, kecepatan respons, atau jumlah pekerjaan sasaran.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dan kausalitas. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Hotel Amaris Grogol dan Hotel Amaris Season City yang berada di JL. Dr. Susilo Raya No.4, RT.1/RW.3, Grogol, Grogol Petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibu kota Jakarta 11450 dan JL. Prof Dr. Latumenten No.33 Jembatan Besi, Kecamatan Tambora, Jakarta Barat.

Populasi menurut (Sugiyono, 2017) adalah wilayah generalisasi yaitu yang terdiri

atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya oleh peneliti. Sampel menurut (Sugiyono, 2017) bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Jumlah sampel pada penelitian ini yang didapat melalui proses penyebaran kuesioner sebanyak 62, dan yang kembali kepada peneliti dan yang mengisi kuesioner secara lengkap tetap 62 orang karyawan maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 62 karyawan Hotel Amaris Jakarta Barat.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi. Seluruh data yang telah dikumpulkan dari responden akan diolah dengan menggunakan software *SmartPLS (Partial Least Square)*.

HASIL

Karakteristik Responden

Jumlah responden pria lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin wanita. Dengan total responden sebanyak 38 orang untuk pria dan 24 untuk responden berjenis kelamin wanita.

Responden yang terbanyak ada pada usia 20 sampai dengan 25 tahun dengan jumlah 42 orang atau sebesar 67,7% dan untuk jumlah responden yang paling sedikit ada pada usia 31 sampai dengan 35 tahun dengan jumlah 3 orang atau sebesar 4,8%.

Jumlah responden berdasarkan pendidikan yang terbanyak yaitu berasal dari SMA/SMK yang berjumlah 51 orang atau sebesar 82,3% dan untuk yang paling sedikit ada pada pendidikan S1 yang berjumlah 4 orang atau sebesar 6,5%.

Jumlah responden berdasarkan masa kerja karyawan untuk responden terbanyak ada pada yang bekerja 1 sampai 2 tahun dengan jumlah 46 orang atau sebesar 74,2% dan untuk yang paling sedikit ada pada yang bekerja 4 sampai 6 tahun dengan jumlah 2 orang atau sebesar 3,2%.

Nilai AVE variabel Kinerja (KIN), Kompensasi (KOM), Lingkungan Kerja (LK) dan Motivasi (MOT) $> 0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *convergent validity* yang baik sehingga dapat disimpulkan data penelitian ini valid.

Nilai *composite reliability* seluruh variabel penelitian $> 0,70$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel sudah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

Nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian $> 0,70$. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

Koefisien Determinasi

Tabel 1. Nilai *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
KIN	0,869	0,862

Berdasarkan sajian data tabel 1, nilai *R Square* sebesar 0,869 dimana berarti lebih dari 0,75 sehingga dapat disimpulkan konstruksi endogen kuat. Dan juga dapat diketahui bahwa variabel Kinerja memiliki *R-Square* sebesar 0,862 yang berarti sebesar 86,2% variabel konstruk Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya 13,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar yang diteliti.

Tabel 9. *Predictive Relevance Test (Q2)*

Variabel	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kinerja	0,863

Berdasarkan tabel diatas, nilai Q^2 dari Kinerja sebesar (0,863) sehingga model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan.

Uji Hipotesis

Tabel 2. Uji Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kompensasi			
i -> Kinerja	0.400	2.466	0.016
Motivasi -> Kinerja	0.828	5.736	0.001

Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan, sebab nilai T-Statistic lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar $2,466 > 1,96$ dan nilai P-Values $0,016 \leq 0,05$.

Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 10, dapat diketahui bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan, sebab nilai T-Statistics lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar $5,736 > 1,96$ dan nilai P-Values $0,001 \leq 0,05$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dapat diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berhubungan signifikan sebab memiliki nilai T-Statistics lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar $2,466 > 1,96$ dan memiliki nilai P-Values $0,016 \leq 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya didalam perusahaan tersebut. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak mampu dalam mengelola kompensasi di dalam perusahaannya, maka akan menjadikan penurunan kinerja didalam perusahaan tersebut.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah

dilakukan diketahui bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan, sebab nilai T-Statistics lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar $5,736 > 1,96$ dan nilai P-Values $0,001 \leq 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa motivasi yang baik dan benar yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan berdampak kepada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk kemajuan perusahaan itu sendiri, jika perusahaan tidak memberikan motivasi yang baik kepada setiap karyawannya maka akan berdampak buruk bagi perusahaan itu sendiri. Di samping itu motivasi adalah salah satu penunjang yang paling berpengaruh didalam suatu perusahaan, karyawan yang diberikan motivasi yang baik akan berpengaruh besar terhadap perkembangan perusahaan itu sendiri.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Amaris Jakarta Barat. Kompensasi yang diberikan oleh Hotel Amaris Jakarta Barat kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Juga dapat disimpulkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Amaris Jakarta Barat. Motivasi yang baik dan benar yang diberikan oleh Hotel Amaris Jakarta Barat kepada karyawannya memberikan berdampak kepada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk kemajuan Hotel Amaris Jakarta Barat itu sendiri.

DAFTAR RUJUKAN

- Hani, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. Pearson Education.
- Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*. Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil (Cetakan Kelima)* (Cetakan Ke). PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Kencana.