

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN KOI JAKARTA BARAT

Wijayanti Dewi Prabandari¹, Vienna Artina Sembiring², Florensia Herienda³

¹Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti, wijayanti@stptrisakti.ac.id

²Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti, viena.artina@stptrisakti.ac.id

³Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti, florensia@stptrisakti.ac.id

ABSTRAK

Pemberian kompensasi di Restoran KOI Jakarta Barat harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan harapan dapat menjamin kepuasan karyawan yang pada gilirannya nanti perusahaan dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Restoran KOI Jakarta Barat. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi sama dengan sampel yaitu sebanyak 50 karyawan Restoran KOI. Lokasi penelitian terletak di Restoran KOI Puri Indah Mall Jakarta Barat. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner dengan skala likert dari 1 sampai dengan 5. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran KOI Jakarta Barat. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan Restoran KOI, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja semua karyawannya, hal tersebut membuat para karyawan sangat loyal dan setia kepada Restoran KOI Jakarta Barat. Diharapkan Pimpinan Restoran KOI di Jakarta dapat lebih memperhatikan tunjangan-tunjangan yang diberikan pada karyawannya, yaitu memberikan jaminan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Compensation at KOI West Jakarta Restaurant must be properly regulated, so that it can be accepted by both parties with the hope of guaranteeing employee satisfaction which in turn the company can achieve the desired level of performance. This study aims to determine the effect of compensation on employee performance at KOI West Jakarta Restaurant. This type of research is descriptive quantitative with multiple regression analysis method. The sampling technique uses a saturated sampling technique because the population is the same as the sample, namely as many as 50 KOI Restaurant employees. The research location is located at the KOI Puri Indah Mall Restaurant, West Jakarta. The data collection method is by distributing questionnaires with a Likert scale from 1 to 5. The results show that compensation has a significant effect on employee performance at the KOI West Jakarta Restaurant. The higher the compensation given by KOI Restaurant, the higher the work productivity of all its employees, this makes employees very loyal and loyal to KOI West Jakarta Restaurant. It is hoped that the leadership of the KOI Restaurant in Jakarta can pay more attention to the benefits given to their employees, namely providing health insurance and work accident insurance.

Keywords: Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Usaha kuliner pada zaman globalisasi saat ini, sangat pesat berkembangnya, seperti jumlah restoran yang meningkat, sehingga usaha kuliner dipenuhi dengan persaingan usaha yang sangat ketat (Ratnaningtyas et al, 2022). Restoran KOI Jakarta Barat adalah usaha kuliner yang melakukan kegiatan operasionalnya untuk menaiki volume penjualannya dengan cara memberikan motivasi kerja kepada karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan restoran, maka karyawan dapat melayani konsumen dengan baik. Hal tersebut akan memberikan pengaruh kepada minat konsumen berkunjung ke Restoran KOI Jakarta Barat, dengan semakin tinggi, volume penjualan, maka pihak restoran pun mampu mewujudkan memperoleh keuntungan yang meningkat.

Pihak restoran agar kinerja para karyawan meningkat, maka salah satu caranya adalah memberikan kompensasi yang tepat dan baik akan mengakibatkan karyawan restoran termotivasi mengerjakan hak dan kewajibannya (Setyowati & Haryani, 2016). Dengan keuntungan meningkat yang diperoleh oleh pihak Restoran KOI Jakarta Barat akan mengakibatkan pihak restoran memiliki kemampuan untuk membagikan kompensasi yang pantas dan baik kepada karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan produktivitas kerja yang semakin baik dan meningkat.

Kompensasi seperti gaji, insentif, fasilitas, tunjangan yang diberikan perusahaan sangat baik akan mengakibatkan karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu dan baik (Nawa & Kempa, 2017). Restoran KOI Jakarta Barat memiliki banyak karyawan yang dapat bekerja semaksimal mungkin, sehingga pihak restoran tidak enggan untuk melakukan timbal balik ke karyawannya dengan memberikan kompensasi dengan layak dan pantas sesuai dengan UMP (upah minimum provinsi), sehingga kebutuhan karyawannya dapat terpenuhi. Karyawan sangat berhak untuk diberikan kompensasi

karena sesuai dengan pengorbanan tenaga dan waktu yang diberikan untuk Restoran KOI Jakarta Barat, sehingga motivasi karyawan untuk bekerja sangat tinggi yang akan mempengaruhi peningkatan terhadap hasil kerjanya, sehingga tujuan untuk mendapatkan profitabilitas dan keberlanjutan usaha akan terwujud.

Peningkatan kinerja dapat dibuktikan dengan memberikan kualitas kerja yang tinggi dan baik kepada pihak Restoran, sehingga peningkatan penjualan dapat terwujud melebihi target, sehingga karyawan juga memperoleh kompensasi seperti insentif berupa bonus sebagai balas timbal balik pihak restoran kepada karyawannya karena memberikan produktivitas kerja yang baik (Saputri, 2018).

Kompensasi yang diberikan Restoran KOI kepada karyawannya bisa menggairahkan semangat bekerja, sehingga dapat menaikkan kualitas kerja yang lebih baik untuk karyawannya. Setiap kali karyawan bekerja harus melihat standar operasional prosedur (SOP) perusahaan, karena dengan memiliki SOP yang baik, karyawan dapat bekerja sesuai arahan, lebih teratur, dan menghindari penyelewengan dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Herienda, et al (2022) menunjukkan bahwa besarnya kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menurun. Kemudian penelitian yang dilakukan Setyowati & Haryani (2016) menunjukkan bahwa kompensasi dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan agar tidak meninggalkan perusahaan dan disiplin karyawan semakin baik dengan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Dengan peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik akan berhubungan dengan pemberian kualitas pelayanan yang baik dan tinggi untuk konsumen, hal tersebut diikuti pula dengan

minat berkunjung ke Restoran KOI, sehingga pihak restoran pun akan melakukan balas jasa kepada karyawannya dengan memberikan gaji, insentif, fasilitas, tunjangan sesuai dengan peraturan pemerintah DKI Jakarta yaitu UMP. Dengan kualitas peningkatan produktivitas kerja karyawannya, maka Restoran KOI Jakarta Barat pun akan mampu bersaing dengan restoran lainnya yang berlokasi di Jakarta dan layak untuk direkomendasikan sebagai restoran terbaik di Jakarta dengan kualitas produk dan kualitas layanan yang tinggi dan baik. Restoran KOI memenuhi untuk menjadi restoran terbaik, karena menurut Apkrindo (Asosiasi Pengusaha Kafe dan Restoran Indonesia) Kafe dan Restoran terbaik adalah (Setiawan & Rahmawati, 2020): (1) Sudah memiliki izin usaha Restoran; (2) Memiliki masa berlaku izin usaha restoran; (3) Memiliki standar operasional prosedur yang dapat meningkatkan kinerja dan meminimalisir kesalahan yang sering terjadi; (4) Membertikan pelayanan restoran yang baik; (5) Menerapkan kebersihan dan keselamatan kerja .

Karyawan Restoran KOI bekerja sangat baik dengan memberikan pelayanan yang berkualitas dan banyak dari karyawan tersebut sangat lama bekerja di restoran tersebut. Dengan banyaknya para pengunjung yang datang di Restoran KOI, membuat pengelolanya menambah karyawan dan karyawan pun bekerja dengan semangat dan disiplin membuat para pengunjung berminat berkunjung kembali. Hal tersebut mempengaruhi peneliti untuk meneliti, apakah dengan kompensasi yang baik dan tinggi memberikan dampak pada kinerja karyawan Restoran KOI.

Dari uraian pendahuluan, maka peneliti sangat berminat untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran KOI Jakarta Barat”.

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian reward atau penghargaan dari pimpinan kepada pegawainya dalam bentuk non

finansial dan finansial (Herienda et al, 2022). Kompensasi terdiri dari (Kadarisman, 2014): (1) Kompensasi finansial/bukti fisik meliputi gaji, komisi, bonus, tunjangan dan fasilitas, dan sebagainya; (2) Kompensasi non finansial terdiri dari kondisi tempat kerja yang lebih baik, penghargaan, wewenang, tanggung jawab dan pelatihan karyawan.

Kinerja Karyawan

Hasil kerja karyawan merupakan kualitas kerja karyawan dengan efektif dan efisien yang memberikan pengaruh yang sangat kuat kepada perusahaan (Hadi et al, 2020). Jika karyawan berprestasi, maka karyawan tersebut dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, hal tersebut berarti karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dengan baik dengan melihat hasil kerjanya lebih tinggi dan berkualitas baik dibanding dengan standar kerja yang ditentukan perusahaan (Baiti et al, 2020). Tujuan kinerja karyawan (Irwanto & Melinda, 2015): (1) Memperbaiki produktivitas kerja karyawan, baik secara kuantitas maupun kualitas; (2) Mendapatkan ilmu pengetahuan yang menolong karyawan dalam pemecahan permasalahan, seperti kegiatan yang teratur dan terbatas, tanggung jawab dan tugas yang diberikan perusahaan; (3) Meluruskan jalinan antar individu karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Restoran

Restoran adalah tempat yang memberikan produk berupa minuman dan makanan yang berkualitas baik dengan kualitas pelayanan sebaik mungkin kepada semua konsumen yang berkunjung ke tempat tersebut (Yusnita & Yulianto, 2013). Kemudian restoran memiliki daya tarik, dengan tampilan fisik bangunan, hiburan dan menu hidangan (Yusnita & Yulianto, 2013). Dari sistem penyajian dan sistem pengelolaan, restoran terdiri dari (Herianto & Gunawan, 2019): (1) Restoran formal merupakan industri kuliner yang mengelola usahanya dengan profesional dan komersial dengan memberikan sangat eksklusif pelayanannya; (2) Restoran informal adalah industri kuliner yang mengelola usahanya dengan profesional dan komersial dengan

memberikan percepatan pelanggan secara bergiliran dan kepraktisan serta kecepatan pelayanan; (3) Specialis restoran adalah industri kuliner yang mengelola usahanya dengan profesional dan komersial dengan sistem menyiapkan makanan khas dengan sistem penyajian yang unik.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi sama dengan sampel yaitu sebanyak 50 karyawan Restoran KOI di Jakarta. Lokasi penelitian terletak di Restoran KOI Puri Indah Mall Jakarta Barat. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner dengan skala likert dari 1 sampai dengan 5. Lama waktu penelitian adalah 6 bulan dari Maret sampai dengan September 2022

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Perempuan	32	64%
Laki-laki	18	36%
Usia		
20-30 tahun	34	68%
30-40 tahun	16	32%
> 40 tahun	0	
Pendidikan		
SMA	33	33%
Sarjana	17	17%

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa karyawan terbanyak yang dimiliki oleh Restoran KOI Jakarta Barat adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang atau 64%. Kemudian karyawan terbanyak adalah karyawan yang memiliki usia 20-30 tahun sebanyak 34 orang atau 68%. Selanjutnya dari pendidikan karyawan terbanyak adalah yang memiliki lulusan tamatan SMA.

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.
	Coefficients	Coefficients		
	B	Std. Error Beta		
Constant	12,547	3,520	3,564	0,001

Tabel 2. Uji Validitas

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel
X1	0,745	0,278
X2	0,638	0,278
X3	0,625	0,278
X4	0,678	0,278
X5	0,555	0,278
X6	0,629	0,278
X7	0,606	0,278
X8	0,606	0,278
Y1	0,580	0,278
Y2	0,586	0,278
Y3	0,521	0,278
Y4	0,521	0,278
Y5	0,606	0,278
Y6	0,566	0,278
Y7	0,683	0,278

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena memiliki r-hitung > t-tabel (0,278).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha
Kompensasi	0,745	0,600
Kinerja Karyawan	0,638	0,600

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa semua variabel adalah reliabel karena memiliki cronbach's alpha > 0,60.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

R	R-Square	Adjusted R-Square	Standard Error
0,676	0,420	0,423	5,2990

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 42,3%, sedangkan sisanya sebesar 57,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Kompensasi	1,122	0,114	0,817	9,811	0,000
------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Restoran KOI Jakarta karena memiliki nilai signifikan $(0,000) <$ dari nilai probabilitas $(0,05)$ atau nilai t-hitung $(9,811) >$ t-tabel $(2,011)$

Pengaruh kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kegairahan kerja diakibatkan karena motivasi kerja yang tinggi dengan pemberian kompensasi yang layak dan pantas sesuai dengan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rumere, et al (2016), Fithriana & Adi (2020) dan Pratama, et al (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik dan berkualitas tinggi karena pemberian kompensasi yang layak dan pantas akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula yang dapat memberikan semangat untuk bekerja.

Semakin tinggi kompensasi yang diberikan Restoran KOI, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja semua karyawannya, hal tersebut membuat para karyawan sangat loyal dan setia kepada Restoran KOI Jakarta Barat. Kompensasi yang diberikan Restoran KOI kepada karyawannya yang layak dan pantas meliputi gaji sesuai UMP, bonus sesuai prestasi kerja karyawan, tunjangan dan fasilitas sesuai dengan prestasi dan lamanya bekerja. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan prosedur kerja Restoran KOI Jakarta Barat, mengakibatkan karyawan tidak melakukan pembolosan kerja massal atau demo massal.

Dengan cara memberikan kompensasi yang pantas dan layak akan bermanfaat bagi Restoran KOI dapat menjalin hubungan yang erat antara pihak restoran dengan karyawannya agar selalu kompak bersama mengelola usaha kuliner ini. Kompensasi yang baik akan memberikan pemilik dan karyawan terus meningkatkan keberlanjutan usaha dan profibiltas usaha. Dengan pemberian kompensasi yang layak bertujuan untuk

memenuhi kebutuhan primer dan sekundernya, selaras dengan pendapatan yang diterima oleh Restoran KOI dengan pengeluaran yang dikeluarkan oleh Restoran KOI.

PENUTUP

Dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kompensasi yang diberikan oleh Restoran KOI kepada karyawannya sudah sangat tinggi dan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah DKI Jakarta, sehingga karyawannya dapat bekerja dengan baik dan sangat disiplin serta loyal juga dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya dengan baik. Kompensasi yang baik diberikan karyawan merupakan hak setiap karyawan untuk mendapatkannya.

Diharapkan Pimpinan Restoran KOI di Jakarta dapat lebih memperhatikan tunjangan-tunjangan yang diberikan pada karyawannya, yaitu memberikan jaminan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja.

REFERENSI

- Baiti, K. N., Djumali., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*, 4(1): 69-87. DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Fithriana, N., & Adi, A. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Terpadu. *Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 8(2): 90-97. DOI: <https://doi.org/10.33366/ref.v8i2.1788>
- Hadi, S., Putra, A. R., Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1): 186-197. DOI: <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>

- Herianto, M., & Gunawan, J. (2019). Identifikasi Karakteristik Pada Industri Restoran di Surabaya. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 8(2): D310-D314.
- Herienda, F., Ratnaningtyas, H., Oktavia, R. C. D. (2022). The Effect of Training And Compensation on Employee Performance on The Implementing Directors of Controlling The Development of The Kemayoran Complex (DP3KK). *JPIM: Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 7(3): 317-324. DOI: <https://doi.org/10.30736/jpim.v7i3.1213>
- Irwanto, T., & Melinda, T. F. (2015). Pengaruh Disiplin dan Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2): 215-228. DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v3i2.148>
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nawa, F., & Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Agora*, 5(3): 1-9. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6092>
- Pratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1): 1-8. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/973>
- Setiawan, I. K. D., & Rahmawati, P. I. (2020). Evaluasi Penerapan Standar Operasional Prosedur dan Strategi Peningkatan Kualitas Layanan di Envy Restaurant Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 3(2): 51-57. DOI: <https://doi.org/10.23887/jmpp.v3i2.29076>
- Ratnaningtyas, H., Nurbaeti., Asmaniaty, F., Amrullah. (2022). The Effect Of 4p On The Decision To Visit Ampera 2 Tak Veteran's Restaurant Bintaro, Jakarta Selatan. *JPIM: Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 7(1): 149-159. DOI: <https://doi.org/10.30736/jpim.v7i1.952>
- Ratnaningtyas, H., Nurbaeti., Asmaniaty, F., Amrullah. (2022). Pengaruh People, Physical Evidence dan Process Terhadap Kunjungan. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 17(2): 75-8. DOI: <https://doi.org/10.32534/jv.v17i2.28787>
- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1): 1-6. DOI: <https://doi.org/10.35797/jab.v4.i1.%25p>
- Saputri, D. L. (2018). Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Food and Beverage Department di Hotel Grand Central Pekanbaru. *JOM FISIP*, 5(1): 1-11. <https://media.neliti.com/media/publications/200890-hubungan-kompensasi-dengan-kinerja-karya.pdf>
- Setyowati, I., & Haryani, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *JEMBATAN: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, XIII(2): 57-72. DOI: <https://doi.org/10.29259/jmbt.v13i2.4021>
- Yusnita, H. W., & Yulianto, A. (2013). Upaya Food & Beverage Restaurant Dalam Meningkatkan

Kepuasan Tamu Melalui Variasi
Product. *Jurnal Khasanah Ilmu*,
IV(1): 67-81. DOI:
<https://doi.org/10.31294/khi.v4i1.513>.

BIODATA PENULIS

Wijayanti Dewi Prabandari sebagai
Dosen Prodi Sarjana Terapan Perhotelan
Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti.

Vienna Artina Sembiring sebagai Dosen
Prodi Sarjana Terapan Perhotelan Sekolah
Tinggi Pariwisata Trisakti.

Florensia Herienda sebagai Dosen Prodi
Sarjana Terapan Usaha Perjalanan Wisata
Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti.