

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus : Hotel X diBandung)

Rina Indrayani, SE.,MM.
Jurusan Teknik Industri
Sekolah Tinggi Teknologi Bandung
rina@sttbandung.ac.id

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif deskriptif yang disertai dengan pengujian hipotesis dengan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Bandung yang berjumlah 172 karyawan. Sample dalam penelitian ini diambil sebanyak 86 karyawan yang diambil dengan teknik purposive sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, metode angket, dan metode dokumentasi. Data yang diperlukan melalui angket yang telah diuji cobakan terlebih dahulu dan diuji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji F, uji t, uji R^2 , serta sumbangan relative dan sumbangan efektif.

Hasil analisis regresi ganda memperoleh persamaan regresi : $Y = 6,486 + 2,478.X_1 + 1,830.X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan komunikasi. Kesimpulan yang diambil adalah : 1) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Arion Hotel Bandung. Hasil analisis regresi memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,477 > 2,000$) diterima pada taraf signifikansi 5%. Variabel kompensasi memberikan kontribusi sebesar 29,7% terhadap kinerja karyawan. 2) komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Bandung. Hasil analisis regresi memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,874 > 2,000$) diterima pada taraf signifikansi 5%. Variabel komunikasi memberikan kontribusi sebesar 25,4% terhadap kinerja karyawan. 3) kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Bandung. Hal ini terbukti dari hasil analisis uji F yang memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,069 > 3,15$) diterima pada taraf signifikansi 5%. Sumbangan variabel kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55,2%.

Kata kunci : kompensasi, komunikasi, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Pada masa sekarang hampir seluruh perusahaan besar ataupun kecil tidak melihat apa jenis usahanya pasti mempunyai satu kesamaan dalam tujuan yaitu ingin mendapatkan untung yang besar untuk berkembang menjadi sebuah perusahaan yang lebih maju dan terkenal di pasaran. Untuk mencapai hal tersebut ada banyak cara yang dapat dilakukan misalnya dengan cara menaikkan harga penjualan, menekan biaya produksi, dan meluaskan bidang usaha produksi. Akan

tetapi hal yang lebih terpenting supaya hal tersebut dapat terjadi para petinggi perusahaan harus bisa membuat bagaimana kinerja karyawannya dapat meningkat.

Sudah menjadi rahasia umum bahwa dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi dapat mendorong sebuah perusahaan berkembang pesat di“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Tetapi sekarang para pengusaha harus berpikir bagaimana cara karyawannya dapat mempunyai kinerja yang baik, tanpa harus membuat para karyawannya tertekan akan banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Ada dua cara efektif yang baik untuk membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik yang pertama dengan memberi mereka kompensasi dan yang kedua dengan cara menjalin hubungan komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan.

Memberikan kompensasi adalah cara yang paling baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara umum Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan membuat para karyawan merasa hak-haknya di perusahaan dijamin. Kompensasi disini dapat berupa uang lembur, jaminan kesehatan, hari libur, bahkan dapat berupa rasa aman dalam bekerja.

Hal terpenting kedua yang dapat membuat kinerja karyawan tinggi adalah bagaimana cara perusahaan menjalin komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan. Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antara keduanya. Dalam hal ini para atasanlah yang harus berpikir keras bagaimana dalam berkomunikasi untuk menyampaikan tugas kepada karyawannya dapat diterima dengan baik akan hasil kerja karyawan tidak mengecewakan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis ingin meneliti pengaruh yang bermasalah antara hubungan kompensasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada hotel Hotel Bandung.

II. KAJIAN LITERATUR

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat financial maupun non financial, pada periode yang tetap. System kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakakan, dan mempertahankan karyawan.

Fungsi Kompensasi :

- a. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif
- b. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Tujuan Kompensasi

- a. Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan
- b. Mempertahankan karyawan yang ada
- c. Menjamin keadilan
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan

Jenis-Jenis Kompensasi :

- a. Intensif
- b. Pelengkap
- c. Keamanan/kesehatan

Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antara keduanya. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak.

Proses Komunikasi

Komunikator (*sender*) yang mempunyai maksud berkomunikasi dengan orang lain mengirimkan suatu pesan kepada orang yang dimaksud. Pesan yang disampaikan itu bisa berupa informasi dalam bentuk bahasa ataupun lewat simbol-simbol yang bisa dimengerti kedua pihak.

- a) Pesan (*message*) itu disampaikan atau dibawa melalui suatu media atau saluran baik secara langsung maupun tidak langsung. Contohnya berbicara langsung melalui telepon, email, surat, atau media lainnya. media (*channel*) alat yang menjadi penyampai pesan dari komunikator ke komunikan.

- b) Komunikan (*receiver*) menerima pesan yang disampaikan dan menerjemahkan isi pesan yang diterimanya ke dalam bahasa yang dimengerti oleh komunikan itu sendiri.
- c) Komunikan (*receiver*) memberikan umpan balik (*feedback*) atau tanggapan atas pesan yang dikirimkan kepadanya, apakah dia mengerti atau memahami pesan yang dimaksud oleh si pengirim.

III. MODEL-MODEL KOMUNIKASI

- a. Model Interaksional
- b. Model transaksional
- c. Model Komunikasi Linear

KINERJA KARYAWAN

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA

1. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan)
2. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja

PENILAIAN KERJA

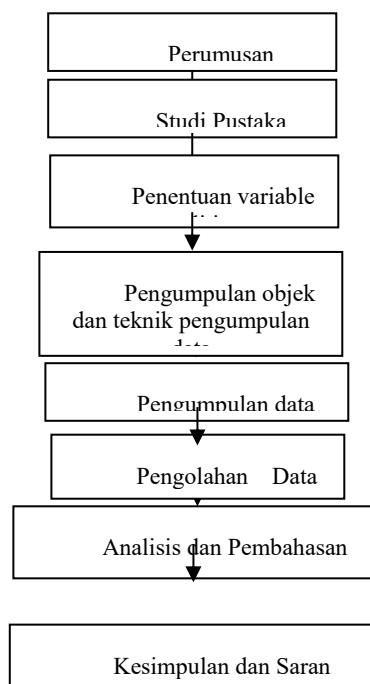
Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

HUBUNGAN ANTARA KOMPENSASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PAGAWAI

Kinerja pegawai yang tinggi sangat dibutuhkan setiap perusahaan untuk berkembang menjadi lebih baik daripada target yang diharapkan. Seperti halnya yang telah dijelaskan oleh Barry Cushway (2002 : 1998) “Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”. Untuk itu diperlukan macam-macam hal untuk menjadikan hal tersebut diantaranya adalah kompensasi. Karena setiap kinerja yang baik yang ditunjukkan oleh karyawan harus ditunjang dengan kompensasi yang baik pula. Satu hal lagi yang harus diperhatikan dalam membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik adalah hubungan komunikasi yang terjali baik antar karyawan dan antara karyawan dan atasan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan melalui langkah-langkah yang sistematis dan digambarkan sebagai suatu kerangka pemecahan masalah.



Gambar Kerangka Pemecahan Masalah

IV. PEMBAHASAN

PENGUJIAN ALAT UKUR

Uji Validitas Angket

Uji validitas menggunakan rumus korelasi product moment. Hasil perhitungan uji validitas terhadap angket menunjukkan hasil sabagai berikut (perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran ke 6-7)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa butir pertanyaan dari angket kompensasi dan komunikasi semua valid. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika harga r_{xy} lebih besar dari pada r_{tabel} pada taraf signifikasi (α) = 5% yaitu sebesar 0,444 (lampiran 6,7). Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa kedua angket sah dan dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

Uji Reabilitas Angket

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana sesuatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada dua kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Pengujian Cronbach Alpha digunakan untuk menguji tingkat keandalan (reability) dari masing-masing angket variabel. Hasil uji reabilitas selengkapnya dapat dilihat dalam lampiran 8,9. adapun secara singkat hasil uji reabilitas ditubjukkan pada tabel 4.1 berikut ini (perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 8,9).

Tabel 1
Hasil Uji Reabilitas Angket

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,9081	Reliabel
komunikasi	0,8584	Reliabel

Hasil uji reabilitas dikonsultasikan dengan ketepatan reabilitas menurut Suharsimi Arikunto (1993:167) sebagai berikut:

Antara 0,800-1,000 = sangat tinggi

Antara 0,600-0,800 = tinggi

Antara 0,400-0,600 = cukup

Antara 0,200-0,400 = rendah

Antara 0,001-0,200 = sangat rendah

Hasil uji reabilitas terhadap angket kompensasi dan komunikasi memperoleh koefisien reabilitas (r_{11}) masing-masing sebesar 0,9081 dan 0,8584, dimana nilai tersebut berada dalam ketepatan reabilitas sangat tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket atau kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reabel dan dapat dipercaya.

komunikasi diperoleh melalui angket yang terdiri dari 10 items dengan empat alternatif jawaban a,b,c,d dengan skor jawaban 4,3,2,1 sehingga jumlah skor maksimal jika responden memperoleh skor 4 untuk seluruh items pertanyaan adalah 40 dan jumlah skor minimal apabila memperoleh nilai 1 adalah 10. Dari hasil skoring jawaban angket kompensasi pada karyawan Arion Swiss-Bel Hotel Bandung diperoleh skor tertinggi 39 dan skor terendah 26. Rata-rata sebesar 32,756 dengan median sebesar 33 dan standar deviasi (SD)= 2,820

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	$L_{ohitung}$	L_{tabel}	Keterangan
Kompensasi	0,091	0,096	Sebaran data normal
Komunikasi	0,084	0,096	Sebaran data normal

Hasil perhitungan uji normalitas menunjukkan bahwa semua harga $L_{ohitung}$ lebih kecil dari harga kritis liliefors (L_{table}) sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan memiliki data sebaran data yang normal.

Dari hasil uji linieritas kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh harga F_{hitung} sebesar 1,539. Harga ini dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan db (10:74) sebesar 1,99. Hasilnya adalah $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,539 < 1,99$) maka model regresi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan merupakan hubungan yang linier atau berupa garis lurus (perhitungan selengkapnya dapat dilihat di lampiran 14)

Tabel 3
Hasil Uji Linieritas

Variable	F_{hitung}	F_{tabel} (0,05)	Keterangan
Kompensasi terhadap kinerja	1,539	1,99	Regresi linier
Komunikasi terhadap kinerja	0,956	2,08	Regresi linier

Sumber : data primer yang diolah

Dari hasil uji linieritas komunikasi terhadap kinerja karyawan diperoleh harga F_{hitung} sebesar 0,998. Harga ini dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan db (12:72) sebesar 1,92. Hasilnya adalah $F_{hitung} < F_{tabel}$ (0,998<1,92) maka model regresi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan merupakan hubungan yang linier atau berupa garis lurus

Hasil pengujian hipotesis pertama memperoleh nilai t_{hitung} variable kompensasi sebesar 6,486 dengan p-value = 0,000 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pemberian Kompensasi adalah cara yang paling ampuh yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Semakin baik cara pemberian kompensasi semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan karyawan, hal ini pula yang dapat menyebabkan semakin baik pula hasil yang didapat perusahaan yang memiliki karyawan yang bekinerja tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Penerimaan hipotesis yang pertama tadi sejalan dengan pendapat John Witmore (1997:187) bahwa salah satu pendukung peningkatan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang layak sesuai dengan hasil yang telah diberikan kepada perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis yang kedua memperoleh t_{hitung} variable komunikasi sebesar 5,874 dengan p-value = 0,000 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik hubungan komunikasi antar dan antara atasan, bawahan dan teman sekerja maka hasil kinerja yang ditunjukkan akan semakin baik. Begitu sebaliknya jika hubungan komunikasi tidak terjalin dengan baik maka kinerja yang dihasilkan pun akan merosot karena adanya miss-komunikasi antar dan antara atasan bawahan dan teman sekerja.

Tapi harus diingat pula bahwa kompensasi dan komunikasi tidak mutlak mempengaruhi kinerja karyawan kedua hal tersebut hanya berperan 55,2% terhadap kinerja karyawan. Masih adakurang lebih 44,8% hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang perlu diperhatikan pula oleh perusahaan semisal pengawasan, kondisi lingkungan kerja, rasa percaya, dan lain-lain yang dapat membuat karyawan dapat menunjukkan kinerjanya 100%.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Arion Swiss-Bel Hotel Bandung Hasil analisis regresi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,486 diterima pada taraf signifikansi 5%. Variable kompensasi memberikan kontribusi sebesar 29,7% terhadap kinerja karyawan.
2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Arion Swiss-Bel Hotel Bandung. Hasil analisis regresi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,874 diterima pada taraf signifikansi 5%. Variable komunikasi memberikan kontribusi sebesar 25,4% terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Arion Swiss-Bel Hotel Bandung. Hal ini dibuktikan oleh hasil analisis uji F yang memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($51,069 > 3,15$) diterima pada taraf signifikansi 5%. Variable kompensasi dan komunikasi memberikan kontribusi sebesar 55,2% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 44,8% lainnya adalah factor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti karena adanya pembatasan masalah.

REFERENSI

Hadi, Sutrisno. 1992. Metode Research. Yogyakarta: YPEP UGM

Hadi, Sutrisno. 2000. Metodologi Research Jilid I dan II. Yogyakarta : Penerbit Andi

Nasir, Noh. 2003. Metode Penelitian . Jakarta : Ghalia Indonesia

Subagyo, Pangestu dan Djarwant. 1996. Statistik Induktif. Yogyakarta. BPFE

Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : CV ALFABET

Suharsimi, Arikunto. 1992. Prosedur Suatu pendekatan Praktek. Jakarta : Rineke
Cipta

Surakhmad, Winarno. 1996. Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode, dan Teknik.
Bandung : Tarsito