

PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL PURI MEGA JAKARTA

Angger Asa Yoya

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Priyanto

Akademi Pariwisata Indonesia (AKPINDO)

ABSTRACT

Purpose- This study aimed to determine the effect of compensation and working facilities with the performance of employees at Puri Mega Hotel Jakarta

Design/methodology/approach- This study used two dependent variable that compensation and working facilities to the independent variable is the performance of employees. The population is employees Puri Mega Hotel Jakarta, with the samples used are used in this study as many as 100 people. Based on research hasi through validity test, reliability test, classic assumption test (norm. ality test, multicollinearity, heteroscedasticity test and linearity test).

Findings- While testing the hypothesis include tests F, t test and analysis of partial correlation and coefficient of determination From the analysis it can be seen that the compensation (X_1) and work facilities (X_2) have an influence on employee performance (Y) either partially or simultaneously.

Research limitations- The limitation of this research lies on its scope of object, and the limited variables involved. It is then suggested for the next research that other variable such as motivation, and other exogen variable can be deployed too. This results may not be applicable in the same line of business.

Practical implications- The manager of human resource shall maintain and develop the potential of employees by providing a combination of compensation, and working facilities n in human resources development.

The Originality- This is done exclusively for the Puri Mega Hotel Jakarta

Keywords: Compensation, working facilities, employee performance, hotel.

Latar Belakang

Hotel merupakan suatu akomodasi yang menyediakan pelayanan kamar dan fasilitas lainnya yang di operasikan secara komersil. Hotel juga sebagai salah satu faktor industri yang mempunyai jaringan di berbagai negara. Sebuah hotel di citrakan oleh layanan orang per orang. Ketika tamu sampai di lobby hotel dan di sambut dengan senyuman ramah dan hangat, di tawarkan kepadanya sejumlah bantuan, maka citra perusahaan yang anggun, besar dan nyaman akan tercipta. Pada era ini perkembangan industri pariwisata dan perhotelan tersebut memberikan keuntungan yang sangat besar khususnya

pada pihak pemerintah. Dimana keuntungannya adalah membantu pemerintah mengatasi masalah pengangguran. Peranan pariwisata dalam penciptaan lapangan kerja cukup menggembirakan, untuk itu pemerintah Indonesia melakukan berbagai macam upaya dan usaha untuk mengembangkan dan menggalakan dunia kepariwisataan. Maraknya pembangunan hotel menjadi pertanda semakin ketatnya persaingan pada industri perhotelan. Pengusaha hotel dituntut untuk bersaing dalam menarik minat pelanggan untuk menginap di hotel mereka. Salah satu cara yang digunakan adalah dengan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan. Pada

dasarnya tujuan dari industri jasa adalah untuk memberikan kepuasan kepada para pelanggan melalui pelayanan yang baik serta keramahan sehingga akan tercipta hubungan yang baik antara pihak penyedia jasa dan pelanggan.

Salah satu industri yang paling banyak menyedot devisa negara adalah dari sector industri perhotelan. Dunia perhotelan mempunyai dimensi yang sangat luas, ruang lingkupnya yang di bahas dapat dari berbagai macam aspek. Dari segi hotel maka akan dijumpai beberapa bagian sesuai dengan tugas mereka masing-masing, yaitu : Front Office, Food and Beverage Product, Food and Beverage Services, Human Resources, Housekeeping, Account and Finance, Sales & Marketing, Purchasing, dan Security. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang di berikan karyawan tersebut kepada perusahaan, adanya kompensasi pada suatu perusahaan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Namun kompensasi yang diberikan pada setiap perusahaan berbeda beda berdasarkan jenis kebijaksanaan perusahaan.

Selanjutnya adalah berimbang pada pelayanan yang diberikan, pelayanan adalah strategi atau kunci dalam berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat jasa, untuk meraih persaingan pasar peningkatan mutu dan bentuk pelayanan lain merupakan hal yang sangat mendesak dengan memanfaatkan teknologi yang tersedia, sehingga menjadi pelayanan yang berkesinambungan dan terpadu. Suatu perusahaan akan meningkat produktivitas kerjanya bila adanya kerja sama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawannya. Karena dengan meningkatkan produktivitas karyawan otomatis akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas bisa disamakan dengan hasil kerja seorang karyawannya dan hasil produktivitas yang dicapai seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi

perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas serta memberi manfaat yang besar bagi perusahaan baik dimasa sekarang ataupun masa depan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat memperbaiki produktivitas karyawan, salah satu faktor yang masih kurang di lakukan oleh banyak pengusaha perhotelan ialah fasilitas. Karyawan mengharapkan fasilitas yang layak, dengan tidak tersedianya fasilitas yang memadai dan terkadang karyawan yang di anggap seperti buruh dimana fasilitas dan pelayannya pun menjadi kurang diperhatikan oleh para pimpinannya bahkan diperparah dengan tidak adanya kerja sama dan hubungan baik di antara keduanya, menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan hotel yang bersangkutan.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi dan fasilitas merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas dalam suatu usaha perhotelan. Kompensasi dan fasilitas yang memadai merupakan kewajiban perusahaan atau hotel yang dapat berpengaruh pada meningkatnya produktivitas dan kinerja, baik karyawan atau perusahaan atau hotel yang bersangkutan.

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Mega Jakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Mega Jakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Mega Jakarta

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Kompensasi

Kompensasi umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak dengan berbagai standart kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Kompensasi perlu dibedakan antara gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama. Gaji dan upah ialah merupakan salah satu bentuk kongkret atas pemberian kompensasi Suwatno [1].

Hasibuan[2] mengemukakan definisi kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sementara itu Ivancevich[3] mendefinisikan bahwa kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan setiap jenis penerimaan penghargaan individu untuk melakukan tugas – tugas organisasi. Menurut para pendapat ahli di atas, pada dasarnya kompensasi ialah dorongan pada seseorang agar bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi seorang dapat bekerja dengan baik apabila di dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakannya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya, maka tetap saja karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan. Prinsip pemberian kompensasi ialah tetap menguntungkan kedua belah pihak antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan yang timbul dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dalam arti yang lebih produktif. Hal ini ditunjukkan agar tujuan perusahaan

terpenuhi, sedangkan bagi karyawan kompensasi digunakan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhan. Metode pemberian kompensasi yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian kompensasi karyawan merasa mendapat perhatian dari pengakuan terhadap prestasi yang tercapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

Menurut Rivai[4] terdapat empat komponensasi, antara lain: 1) Gaji ialah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dalam keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. 2) Upah merupakan imbalan finansial langsung kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah – ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan. 3) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan pada karyawan karena kinerjanya melebihi standar kerja yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). 4) *Fringe Benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawannya. Contohnya berupa fasilitas – fasilitas seperti : asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain – lain. Dalam praktiknya kompensasi yang diberikan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain relatif berbeda satu sama lain. Perusahaan harus menetapkan program – program kompensasi atas asa keadilan serta kelayakan dan kewajaran

dengan memperhatikan undang – undang perburuhan yang berlaku. Perusahaan harus memperhatikan keseimbangan kondisi – kondisi internal dan eksternal guna menjamin perasaan puas bagi karyawan.

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak berdasarkan asas keadilan ialah adanya akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud asas keadilan ialah adanya konsistensi adanya imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan di satu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di pekerjaan lainnya, yang mengerjakan bobot pekerjaan yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama. Asas Kelayakan dan Kewajaran. Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya. Pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besarnya komoensasi yang diterima kan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati karyawan beserta keluarganya. Kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor – faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, resiko kerja, tanggung jawab, jabatan, dan lain – lain.

Menurut Patton dalam Ivancevich[3] ada tujuh kriteria untuk melakukan kebijakan kompensasi yang efektif, yaitu : *Adequate* (memadai). Kebijakan minimum pemerintah, serikat pekerja, serta tingkat manajerial harus dipenuhi. *Equitable* (adil). Setiap orang harus dibayar cukup, sejalan dengan usaha, kemampuan dan pelatihan. *Balance* (seimbang). Gaji, keuntungan, dan penghargaan lainnya harus menyediakan total paket imbalan yang wajar bagi karyawanya. *Cost-effective* (biaya – efektif). Gaji seharusnya tidak berlebihan, mempertimbangkan kemampuan perusahaan untuk membayar. *Secure* (terjamin). Gaji cukup untuk

membuat karyawan merasa aman dan membantu mereka memenuhi kebutuhan dasarnya. *Inactive-providing* (aktif-menyediakan). Gaji yang diterima harus memotivasi kerja karyawan yang efektif dan produktif. *Acceptable to the employe* (diterima karyawan). Karyawan harus memahami sistem pembayaran gaji demi kewajiban perusahaan dan dirinya sendiri.

Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuannya adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Ivancevich[3] mendeskripsikan tujuan dan fungsi kompensasi adalah untuk menciptakan sistem imbalan yang adil untuk perusahaan dan karyawan. Hasil yang diinginkan ialah seorang karyawan tertarik untuk bekerja dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik untuk perusahaan. Tujuan pemberi kompensasi yang efektif menurut Rivai[4], meliputi : Memperoleh SDM yang berkualitas. Kompensasi yang cukup tinggi dibutuhkan untuk member daya tarik pad para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar karena adanya kompetisi pengusaha untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan. Mempertahankan Karyawan yang ada. Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya menimbulkan perputaran karyawan yang tinggi. Menjamin Keadilan. Kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan, sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain dipasar kerja. Penghargaan Terhadap perilaku yang diinginkan Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang

terbaik. Berdasarkan teori di atas dapat dihipotesakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu atau sarana yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar serta memudahkan kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Dapat diartikan pula ialah sarana utama maupun sarana penunjang tempat usaha. Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari – hari pada perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan dalam bermacam – macam bentuk, jenis maupun manfaatnya dan di sesuaikan dengan kebutuhan serta kemampuan dari perusahaan. Fasilitas berasal dari bahasa belanda “faciliteit” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan dan mempermudah sesuatu. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan usaha ini dapat berupa benda-benda ataupun uang, dalam hal ini fasilitas disamakan dengan perlengkapan kerja yang ada dalam perusahaan. Fasilitas juga dapat diamggap suatu alat, terdapat banyak faktor yang mendukung suatu perusahaan mencapai tujuannya. Salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja bagi karyawan perusahaan dan hal ini merupakan faktor pendukung bagi kelancaran karyawan didalam menjalankan tugas yang mereka kerjakan sehingga hasilnya akan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan maupun karyawan tersebut. Fasilitas kerja juga mencakup lingkungan kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kegiatan dengan baik dan maksimal.

Fasilitas juga dapat di artikan sebagai sarana dan prasarana yang tersedia di lingkungan, didalam kantor perusahaan

atau hotel, dimaksudkan untuk memberikan pelayanan maksimal agar konsumen merasa nyaman dan puas. Fasilitas merupakan faktor penunjang utama dalam kegiatan suatu produk. Menurut Moekijat[5] secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukkan (input) menuju keluaran (output) yang di inginkan. Selanjutnya menurut Buchari Alrad[6] fasilitas ialah perlengkapan – perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaanya sehingga kebutuhan pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Ditambahkan oleh Barry Cushway[7] fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Maka pelayanan yang perusahaan berikan dan bersifat fasilitas kerja merupakan sumber daya fisik perusahaan yang harus ada sebelum suatu jasa ataupun produk ditawarkan pada konsumen. Kelengkapan fasilitas yang di gunakan. Hal ini mencakup kelengkapan alat(equipment) atau mesin(machine) yang digunakan. Kondisi dan fungsi fasilitas yang ditawarkan. Hal ini mencakup tentang keberadaan kondisi dan fungsi fasilitas-fasilitas yang ditawarkan, apakah cukup layak dan memadai bagi para penggunaanya. Kemudahan penggunaan fasilitas yang ditawarkan. Dengan adanya berbagai fasilitas yang ditawarkan, hal ini dimaksudkan agar menambah kemudahan para penggunaanya, ini dimaksudkan untuk lebih dapat berefisiensi. Kebersihan dan kerapihan alat yang digunakan. Hal ini mencakup kehygienisan dari seluruh fasilitas yang ditawarkan. Berdasarkan teori di atas dapat dihipotesakan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

Kinerja

Manajemen kinerja (performance management) menurut Mondy[8] adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian berada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktifitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi. Wibowo[9] berpendapat manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif, memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil dan memperoleh sukses. Menurut Mangkunegara [10] kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan[2] kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau kecakapan usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standart dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar.

Meskipun setiap fungsi MSDM berkontribusi terhadap manajemen kinerja pelatihan dan penilaian kinerja memainkan peranan penting dalam proses tersebut, jika penilaian kinerja adalah kejadian sekali waktu setiap tahun. Manajemen kinerja adalah proses yang dinamis dan konstan dan berkelanjutan. Setiap orang dalam organisasi adalah bagian dari sistem manajemen kinerja, setiap bagian dari sistem tersebut seperti pelatihan, pelatihan, dan imbalan bersifat terintegrasi dan

berkaitan dengan tujuan untuk mencapai efektifitas organisasi. Di samping itu bayaran dan kinerja terkait secara langsung untuk pencapaian tujuan organisasi para karyawan yang terbaik dalam menyelesaikan bagian mereka dari tujuan – tujuan organisasi akan diberi imbalan. Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai ini sehingga tidak salah bila inti pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja sumber daya manusia. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara[10]). Sedangkan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau team. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategic organisasi meskipun evaluasi atas kerja team penting seiring dengan keberadaan team – team dalam suatu organisasi fokus penilaian kinerja pada sebagian sebagian besar perusahaan tetap pada karyawan individual. Lepas dari penilaian tersebut, sistem penilai yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana – rencana untuk pengembangan tujuan dan sasaran.

Penilaian kinerja seringkali terjadi aktifitas yang tidak disukai dan negatif serta dianggap tidak memerlukan keahlian. Dalam kenyataannya, beberapa manajer mungkin akan melakukan hal tersebut jika mereka tidak merasa butuh untuk memberikan umpan balik, mendorong perbaikan kinerja, memberikan keputusan

yang valid, memberi alasan pemberentian, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta mempertahankan keputusan karyawan. Semakin penting dalam persaingan pasar yang semakin mengglobal dewasa ini. Dengan demikian mengabaikan satu – satunya program dengan kinerja pada namanya dan para karyawan sebagai fokusnya akan tampak sebagai reaksi berlebihan yang buruk. Pada puncak pertimbangan – pertimbangan tersebut, para manajer harus memberikan perhatian kepada konsekuensi – konsekuensi hukum. Mengembangkan sistem penilaian kinerja efektif telah dan akan memberikan prioritas tinggi bagi manajemen. Penilaian kinerja bukanlah tujuan itu sendiri, namun lebih sebagai alat untuk mempengaruhi kinerja. Bagi banyak organisasi tujuan utama sistem peniaian adalah untuk memperbaiki kinerja individu dan oerorganisasi. Namun mungkin ada tujuan lainnya masalah potensial penilaian kinerja dan mungkin penyebab banyaknya ketidakpuasan adalah terlalu banyak berharap pada suatu rencana penilaian sebagai contoh sebuah rencana yang efektif untuk mengembangkan para karyawan mungkin bukan yang terbaik untuk menentukan kenaikan bayaran. Bagaimana pun juga sistem yang dirancang secara tepat dapat membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kenyataannya data penilaian kinerja bisa memiliki nilai potensial untuk hampir semua bidang fungsional sumber daya manusia.

Menurut Robbins[11] indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator : Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan Waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain. Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap hotel. Berdasarkan teori di atas dapat dihipotesakan bahwa kompensasi dan fasilitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Terdapat pengaruh kompensasi dan fasilitas secara simultan terhadap kinerja karyawan

Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe' oed Hakam, Gunawan Eko Nurtjahjono [12]
	Judul	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Asuransi JiwaSraya persero regional office Malang
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.Asuransi JiwaSraya persero regional office Malang
	Metode	Regresi linear
	Hasil	Kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi finansial yang mendominasi karena diperoleh t hitung kompensasi finansial sebesar 6,315 sedangkan t hitung kompensasi non finansial sebesar 4,903

Tabel Lanjutan

2.	Penulis	Albert Kojong (2011)
	Judul	Pengaruh Fasilitas Kerja Kompensasi Kinerja Terhadap Peningkatan Fasilitas Kerja
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja kompensasi kinerja terhadap peningkatan fasilitas kerja
	Metode	Regresi linear
	Hasil	Menurut perhitungan pemberian di naikan satu skala maka kinerja akan meningkat 29,43%

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Deskripsi karakteristik responden yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik responden terhadap pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja di Hotel Puri Mega Jakarta, dilihat dari jenis kelamin, usia, dan pekerjaan berdasarkan frekuensi dan presentase. Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang terlihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	63	63%
Wanita	37	37%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan table 2 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak menurut jenis kelamin adalah pria yaitu 63 responden dengan presentase 63% sedangkan responden yang lebih kecil adalah wanita yaitu 37 responden dengan presentase 37% Jadi deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa karyawan yang lebih banyak di Hotel Puri Mega mayoritas adalah pria. Hal ini karena pria lebih dominan dalam hal bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia yang terlihat pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Presentase
<20 tahun	26	26%
21-25 tahun	29	29%
26-30 tahun	21	21%
31-35 tahun	14	14%
>35 tahun	10	10%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui hasil pengelompokan terlihat kelompok usia terbanyak yaitu responden yang berusia 21-25 tahun dengan jumlah 29 responden dengan presentase 29%. Dari deskripsi responden berdasarkan usia dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Hotel Puri Mega Jakarta mayoritas berusia 21-25 tahun, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan lebih memilih bekerja di Hotel Puri Mega di usia produktif. Sebanyak 26% berusia <20 tahun, karyawan yang berusia 26-30 tahun sebanyak 21% dan sisanya sebanyak 14% berusia 31-35 tahun dan 10% responden berusia > 35 tahun. Hal ini terjadi karena banyak karyawan yang lebih memilih untuk bekerja di Hotel Puri Mega pada saat usia mereka masih produktif, akan tetapi dengan adanya beberapa karyawan yang sudah berusia lanjut dan beberapa karyawan masih tergolong muda hal ini membuktikan bahwa usia tidak terlalu mempengaruhi kebutuhan seseorang agar dapat bekerja dan memenuhi kebutuhannya.

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan pekerjaan yang terlihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4 Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah	Presentase
SLTA	40	40%
DIPLOMA I	20	20%
DIPLOMA III	18	18%
STRATA I	22	22%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui dari jumlah responden terbanyak menurut kategori pendidikan SLTA adalah sebanyak 40 responden dengan presentase 40%, sebaliknya jumlah responden terkecil adalah DIPLOMA III sebanyak 18 responden dengan presentase 18%. Sebanyak 20 responden dengan presentase 20% adalah Diploma I dan sisanya sebanyak 22% responden adalah STRATA(I). Deskripsi responden

berdasarkan pendidikan disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Hotel Puri Mega Jakarta adalah lulusan SLTA. Karena para lulusan SLTA tersebut cukup mempunyai keterampilan di masing-masing bidang yang dapat dipergunakan dalam kelancaran operasional hotel. Hal tersebut sesuai dengan tabel 4 yang menyatakan bahwa lulusan SLTA lebih dominan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berasal dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden baik pada variabel kompensasi (X_1), variabel fasilitas kerja (X_2), dan variabel kinerja karyawan (Y). Data kuantitatif setiap variabel diambil dengan menggunakan jumlah score dari tiap pernyataan yang diajukan pada responden yang berjumlah 100 responden.

Tabel 5 Hasil pendapat responden berdasarkan variabel

No	Pernyataan	SS		S		N		ST		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pertumbuhan ekonomi nasional serta pemerintah (UMR)	0	0	3	3	25	25	57	57	15	15
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan jenjang posisi / jabatan	0	0	2	2	12	12	70	70	16	16
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan volume tugas dan tanggung jawab saya	1	1	3	3	29	29	49	49	18	18
4	Gaji yang saya terima setiap bulannya memenuhi kebutuhan sehari hari	2	2	15	15	42	42	32	32	9	9
5	Upah yang saya terima sesuai dengan tugas yang saya kerjakan	1	1	5	5	41	41	40	40	13	13
6	Insentif yang diberikan menambah semangat dalam bekerja	3	3	10	10	32	32	39	39	16	16
7	Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja yang saya dapat	2	2	16	16	31	31	29	29	22	22
8	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan bonus secara adil kepada karyawan	4	4	17	17	33	33	33	33	13	13
9	Jaminan keamanan dalam bekerja yang saya terima menciptakan rasa nyaman ketika bekerja	2	2	10	10	40	40	31	31	17	17
10	Kesempatan bagi karyawan untuk menjadi best employee dinilai secara objektif berdasarkan hasil kerja dan disiplin tinggi	1	1	10	10	35	35	31	31	23	23
11	Program konseling / penyuluhan yang saya terima baik dalam menghadapi masalah pribadi berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaan	2	2	9	9	36	36	31	31	22	22
12	Pemberian cuti yang saya terima diberikan dengan adil dan berdasarkan peraturan perusahaan	2	2	8	8	43	43	23	23	24	24
13	Perusahaan memberikan izin khusus untuk keperluan mendesak yang sesuai dengan harapan saya	2	2	10	10	39	39	21	21	28	28

Sumber : Data primer yang telah diolah

Pada pernyataan gaji yang diterima sesuai dengan volume tugas dan tanggung jawab sebanyak 3% responden menyatakan tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima beberapa karyawan terkadang terlalu banyak. Gaji yang diterima setiap bulannya memenuhi kebutuhan sehari-hari, sebanyak 42% responden memilih ragu-ragu, hal ini tentu berkaitan dengan tingkat konsumsi para karyawan. Pada pernyataan upah yang diterima sesuai dengan tugas yang dikerjakan 40% responden menyatakan setuju, hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa adil atas upah yang mereka terima setelah selesai melakukan pekerjaan. 39% responden menyatakan tidak setuju terhadap insentif yang diberikan menambah semangat dalam bekerja. Hal ini tidak sejalan menurut salah satu asas-asas kompensasi yang diuraikan menurut Suwatno[1] yaitu asas keadilan, yaitu adanya konsistensi adanya imbalan bagi para karyawan yang melakukan tugas dengan bobot yang sama. Dengan kata lain, kompensasi karyawan di satu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di pekerjaan lainnya, yang mengerjakan bobot pekerjaan yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama.

Sebanyak 31% responden memilih netral atau cukup setuju pada pernyataan bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi yang didapat, bagi beberapa karyawan ada yang mendapatkan bonus atas kinerja yang dicapai, akan tetapi sebanyak 33% responden memilih netral atau ragu-ragu pada pernyataan perusahaan tempat bekerja memberikan bonus secara adil kepada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung bersikap ragu pada kompensasi yang diterima atas kinerja yang dilakukan. Hal ini kembali tidak sejalan dengan teori

yang disampaikan oleh Patton dalam Ivancevich[3] di salah satu kriteria kompensasi yaitu *Balance* (seimbang) yaitu gaji, keuntungan, dan penghargaan lainnya harus menyediakan total paket imbalan yang wajar bagi karyawannya, dan *Equitable* (adil) yaitu setiap orang harus dibayar cukup, sejalan dengan usaha, kemampuan dan pelatihan.

Sebesar 35% responden memilih netral pada pernyataan kesempatan bagi karyawan untuk menjadi best employee dinilai secara objektif berdasarkan hasil kerja dan disiplin tinggi, hal ini menunjukkan bahwa responden kurang percaya pada penilaian yang dilakukan oleh pihak manajemen hotel. Hotel Puri Mega mengadakan konseling atau penyuluhan bagi para karyawannya namun hal ini tak terlalu berdampak signifikan, terbukti dengan pernyataan program konseling atau penyuluhan yang diterima baik dalam menghadapi masalah pribadi berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaan, sebanyak 9% responden menyatakan setuju. Pemberian cuti yang diterima diberikan dengan adil dan berdasarkan peraturan perusahaan. Sebanyak 43% responden memilih netral. Pada pernyataan ini hotel ingin mengutamakan kenyamanan karyawannya, karena ada beberapa karyawan yang memiliki suatu kepentingan mendesak atau alasan lainnya hotel mungkin ingin terlihat lebih bersahabat. Namun sebaliknya pada pernyataan perusahaan memberikan izin khusus untuk keperluan mendesak yang sesuai dengan harapan, hanya sebanyak 10% yang menyatakan setuju. Tentu semua hal ini menunjukkan tingkat kepuasan atas kompensasi yang di terima tidak begitu baik, walau pada kenyataannya pihak hotel sudah memenuhi kewajiban mereka untuk memberi kompensasi dan insentif.

Tabel 6 Hasil pendapat responden berdasarkan variabel fasilitas

No	Pernyataan	SS		S		N		ST		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Ketersediaan fasilitas kerja sudah sesuai dengan kebutuhan	0	0	5	5	58	58	29	29	8	8
2	Ketersediaan uniform karyawan telah memadai	1	1	6	6	43	43	43	43	7	7
3	Ruangan dining room nyaman	1	1	5	5	51	51	23	23	20	20
4	Tempat kerja nyaman	0	0	14	14	24	24	41	41	21	21
5	Fasilitas kerja yang sesuai dengan standart	1	1	10	10	40	40	29	29	20	20
6	Kebersihan ruang kerja memenuhi standart hotel	1	1	20	20	33	33	26	26	20	20
7	Area kerja dilengkapi dengan fasilitas sanitasi	3	3	11	11	45	45	23	23	18	18
8	Fasilitas pendukung seperti loker, mushola dan lapangan parker memadai	2	2	12	12	38	38	19	19	29	29

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan data tabel 6 diketahui mayoritas responden sebanyak 58% responden memilih netral atau cukup setuju pada pernyataan ketersediaan fasilitas kerja sudah sesuai dengan kebutuhan, hal ini menunjukkan bahwa Hotel Puri Mega memiliki fasilitas kerja yang cukup, walaupun mayoritas karyawan menyatakan ragu. Pada pernyataan ketersediaan uniform karyawan sudah memadai, 43% responden memilih netral atau cukup setuju, ini menunjukkan bahwa hotel sudah cukup memberikan seragam yang layak bagi para karyawannya. Pada pernyataan ruangan dining room nyaman, sebanyak 23% responden yang memilih tidak setuju, hal ini dikarenakan mungkin sebagian kecil karyawan merasa tidak puas atas keberadaan fasilitas dining room yang ada. Dan sebanyak 21% responden memilih sangat tidak setuju pada pernyataan tempat kerja nyaman, hal ini menunjukkan bahwa sebenarnya Hotel Puri Mega merupakan tempat yang cukup nyaman untuk bekerja.

Fasilitas kerja yang sesuai dengan standart, pada pernyataan tersebut sebanyak 40% responden menyatakan netral atau cukup setuju. Hal tersebut dinyatakan karena pada hakekatnya semua fasilitas kerja sama namun terkadang pengaplikasiannya berbeda-beda. Pada pernyataan kebersihan ruang kerja

memenuhi standart hotel, 20% responden menyatakan setuju dan dapat diartikan bawa kebersihan di Hotel Puri Mega belum memenuhi standart, hal ini bisa jadi karena kurangnya rasa menjaga kebersihan diantara para karyawannya. Fasilitas sanitasi yang di miliki hotel masih kurang dirasa cukup baik, terbukti dengan pernyataan area kerja dilengkapi dengan fasilitas sanitasi, sebanyak 45% responden menyatakan netral atau cukup setuju. Karyawan Hotel Puri Mega memilih netral atau cukup setuju sebanyak 38% responden pada pernyataan , fasilitas pendukung seperti loker, mushola dan lapangan parker memadai. Bila dilihat dari banyak sisi, Hotel Puri Mega merupakan hotel yang berbintang satu, hal ini akan sangat terasa apabila dibandingkan dengan hotel-hotel lain yang jauh berada diatas kelasnya. Keinginan dari pihak hotel yang ingin memperlengkap fasilitasnya, ini sesuai dengan teori yang di sampaikan oleh Barry Cushway[7] fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Maka pelayanan yang perusahaan berikan dan bersifat fasilitas kerja merupakan sumber daya fisik perusahaan yang harus ada sebelum suatu jasa ataupun produk ditawarkan pada konsumen.

Tabel 7 Hasil pendapat responden berdasarkan variabel kinerja karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS		S		N		ST		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan	1	1	0	0	30	30	53	53	16	16
2	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan	0	0	5	5	29	29	58	58	8	8
3	Saya dapat melakukan semua tugas saya sesuai dengan job description	0	0	2	2	31	31	61	61	6	6
4	Saya dapat mengerjakan pekerjaan lain yang diperintahkan atasan	6	6	16	16	35	35	34	34	9	9
5	Saya mampu membagi waktu dengan baik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	1	1	6	6	41	41	46	46	6	6
6	Saya melaksanakan tugas-tugas dengan tepat waktu	2	2	6	6	32	32	46	46	14	14
7	Saya dapat melaksanakan tugas secara efektif	1	1	5	5	36	36	35	35	23	23
8	Saya mampu menggunakan teknologi untuk meningkatkan efektifitas kerja	1	1	4	4	36	36	32	32	27	27
9	Saya mampu melaksanakan tugas tugas secara mandiri	2	2	8	8	32	32	37	37	21	21
10	Saya memahami semua tugas yang dibebankan pada saya	3	3	12	12	27	27	38	38	20	20
11	Saya melaksanakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab	4	4	12	12	21	21	32	32	31	31

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 7 tentang kinerja sebanyak 53% responden menyatakan tidak setuju pada pernyataan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kualitas kerja para karyawan masih rendah karena masih dibawah standar. Sebagian besar karyawan pernah melakukan kesalahan dalam pekerjaannya, ini dilihat dari pernyataan yang menunjukkan bahwa 58% menyatakan demikian, ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang melakukan kesalahan, hal ini mungkin karena kurangnya pelatihan yang diadakan. Hal ini di dukung oleh pernyataan selanjutnya yaitu, para karyawanpun belum bisa melakukan pekerjaan yang ada di job description dengan baik dan sesuai, terbukti dengan sebanyak 61% responden menyatakan demikian. Pada pernyataan apakah para karyawan dapat mengerjakan pekerjaan lain yang diperintahkan atasan, hanya 16% responden yang menyatakan setuju, hal ini dimungkinkan karena adanya konflik pribadi dan rasa ketidak pedulian antara atasan dan bawahan. Sebanyak 41%

responden menyatakan netral atau cukup setuju pada pernyataan mampu membagi waktu dengan baik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, ini menunjukkan bahwa hamper separuh dari total karyawan belum mampu *manage* waktu dengan baik. dan sebanyak 32% responden menyatakan netral atau cukup setuju pada pernyataan melakukan tugas-tugas dengan tepat waktu. Hal ini jelas menunjukkan masih kurangnya kesadaran atau belum terpenuhinya rasa tanggung jawab para karyawan pada tugas yang dibebankan kepadanya[10].

Menurut pendapat beberapa ahli, kinerja adalah suatu hasil yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standart dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada pernyataan mampu melaksanakan tugas secara mandiri, sebanyak 37% responden menyatakan tidak setuju. Pada pernyataan memahami semua tugas yang di bebaskan kepadanya, sebanyak 38% responden menyatakan tidak setuju ini memberi arti bahwa sebenarnya sebagian para karyawan

belum mampu melaksanakan tugasnya sendiri dikarenakan mereka kurang paham dan mengerti, sehingga beberapa karyawan tidak ingin mengerjakannya sendiri.

Pada pernyataan melaksanakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab, sebanyak 12% responden menyatakan setuju, hal ini cukup mengejutkan karena menunjukkan rendahnya rasa tanggung jawab di antara karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya. Semua hal di atas cukup memperlihatkan kinerja yang rendah, bila dibandingkan dengan teori menurut Mangkunegara[10] kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Tabel 8 Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.42675855
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,998
Asymp. Sig. (2-tailed)		,272

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

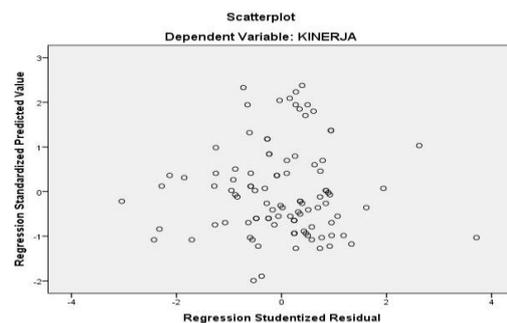
Sumber: SPSS 20 for windows

Tabel 8 adalah uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20. Dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dengan taraf nyata $\alpha = 5\% = 0,05$, nilai signifikansi hasil uji

Kolmogorov Smirnov pada tabel di atas ditemukan nilai signifikansi adalah 0,272 >0,05, dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi >0,05. Berdasarkan hasil analisis di bawah diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent variable*. dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Tabel 9 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompensasi (X ₁)	0,731	1,367
Fasilitas (X ₂)	0,731	1,367

Sumber: SPSS 20 for windows

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 untuk kedua variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linearitas pada SPSS versi 20 digunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada Linierity kurang dari 0,05.

Tabel 10 Uji Linearitas berdasarkan nilai linierity

	Sig.
KINERJA * KOMPENSASI	0.000
KINERJA * FASILITAS	0.000

Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi x_1 pada linierity sebesar 0,000 dan nilai signifikansi x_2 pada linearity 0,002 Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi, variabel fasilitas, dan variabel kinerja terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda. Hal ini terjadi karena variabel independen mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel kompensasi, variabel fasilitas kerja dengan kinerja karyawan disajikan pada tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11 Model regresi linier berganda

Model	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.509	3.132		5.909	.000
Kompensasi	.164	.073	.210	2.238	.028
Fasilitas	.494	.097	.476	5.075	.000

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber: SPSS 20 for windows

Dari tabel di atas ditemukan bahwa model regresi linier yang dihasilkan adalah: Kinerja Karyawan = 18.509 + 0,164 Kompensasi + 0,494 Fasilitas Kerja
 1. Nilai konstanta = 18.509 . Hal ini menunjukkan bahwa jika kenaikan kinerja karyawan sebesar 1 satuan,

maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 18.509 kali.

2. Nilai kompesasi sebesar 0,164 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,164 kali.

3. Nilai fasilitas kerja sebesar 0,494 memberikan arti bahwa bila terjadi kenaikan fasilitas kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,494 kali.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang dihasilkan

Tabel 12 Uji Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1163.417	2	581.709	29.085	.000 ^b
	Residual	1940.023	97	20.000		
	Total	3103.440	99			

a. Dependent Variable: KINERJA
 b. Predictors: (Constant), FASILITAS, KOMPENSASI

Sumber: SPSS 20 for windows

Dari tabel di atas, ditemukan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf nyata tersebut. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi, variabel fasilitas kerja, secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Mega Jakarta. Dengan demikian variabel kompensasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kerja. Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil dua penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama[12] yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa kompensasi dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja secara bersama sama.

Uji Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (kompensasi dan fasilitas kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan melihat output SPSS, berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

dapat digunakan sebagai model untuk memprediksi Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja di Hotel Puri Mega Jakarta, maka perlu menggunakan uji F. Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel seperti dibawah ini.

Tabel 13 Uji Parsial dengan Uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	5.909	.000
Kompensasi	2.238	.028
Fasilitas	5.075	.000

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : SPSS 20 for window

Berdasarkan hasil uji pada tabel 13 dapat diambil kesimpulan dari analisa tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi

Hasil uji t untuk variabel x_1 (kompensasi) diperoleh nilai t hitung = 2.238 dengan tingkat signifikansi 0,028 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 yang berarti H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan semakin tinggi. Menurut Hasibuan[2] mengemukakan definisi kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari

uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya kompensasi ialah dorongan pada seseorang agar bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan, jadi seorang dapat bekerja dengan baik apabila di dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakannya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya, maka tetap saja karyawan tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan. Sesuai dengan teori Hotel Puri Mega adalah salah satu contoh dari banyaknya usaha perhotelan yang ada di Jakarta yang termasuk dalam Hotel Menteng Group. Dengan manajemen yang dimiliki, Hotel Puri Mega mempunyai berbagai cara untuk memberikan kompensasi bagi para karyawannya. Hal ini bisa diartikan dengan pemberian gaji, bonus, cuti dan kompensasi lainnya.

2. Variabel Fasilitas Kerja

Hasil uji t untuk variabel x_2 (fasilitas kerja) diperoleh nilai t hitung = 5,075 dengan tingkat signifikansi 0,000 dengan menggunakan batas

signifikansi 0,05, dengan nilai signifikansi diatas 0,05 yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis kedua dapat diterima, berarti bahwa tinggi rendahnya kualitas suatu fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa bagus tidaknya fasilitas turut mempengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis diatas sesuai dengan teori menurut Buchari Alrad[6] fasilitas ialah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya sehingga kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Jadi, dapat diketahui bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang ditawarkan Hotel Puri Mega adalah memang masih terbatas, tetapi hal tersebut tidak membuat para karyawannya jera, terbukti bahwa Hotel Puri Mega masih dijadikan tempat bekerja yang nyaman oleh karyawannya.

Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14 Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Variabel	Parsial	Kategori	Koefisien Determinasi (%)	r tabel	Kesimpulan
Kompensasi	0,457	Korelasi Sedang	20,88%	0,196	Nyata
Fasilitas kerja	0,585	Korelasi Sedang	34,22%	0,196	Nyata
Simultan	0,612	Korelasi Kuat	37,45%	0,196	Nyata

Sumber : SPSS 20 for windows

Berdasarkan hasil analisis tabel 14 pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing – masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel kompensasi dengan kinerja karyawan adalah 0,457 artinya ada hubungan yang nyata tetapi rendah antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan secara parsial. Nilai di atas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah sehingga

jika suatu kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien determinasi variabel kompensasi sebesar 20,88% memberi arti bahwa kemampuan variabel kompensasi menjelaskan keragaman dari kinerja karyawan di Hotel Puri Mega Jakarta secara parsial adalah 20,88%. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu kebutuhan untuk memacu tingkat kinerja karyawannya. Maka dari itu kompensasi

sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana kualitas suatu kompensasi semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel fasilitas kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,585 artinya ada hubungan yang nyata tetapi rendah antara variabel fasilitas kerja dengan kinerja karyawan secara parsial. Nilai di atas menunjukkan angka yang menunjukkan jika suatu fasilitas kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga. Nilai koefisien determinasi variabel fasilitas kerja sebesar 34,22% memberi arti bahwa variabel fasilitas kerja menjelaskan keragaman dari kinerja karyawan di Hotel Puri Mega Jakarta Jakarta secara parsial adalah 34,22%. Fasilitas kerja juga dapat di artikan sebagai sarana dan prasarana yang tersedia di lingkungan, didalam kantor perusahaan atau hotel, dimaksudkan untuk memberikan pelayanan maksimal agar konsumen merasa nyaman dan puas. Fasilitas merupakan faktor penunjang utama dalam kegiatan suatu produk.

Menurut Moekijat[5] secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa fasilitas kerja berkorelasi terhadap kinerja karyawan. Namun, kemungkinan adanya faktor lain yang mempengaruhi sangat menentukan besarnya kinerja karyawan di Hotel Puri Mega Jakarta. Berdasarkan hasil tabel 5.17 memberi informasi secara simultan diketahui nilai koefisien korelasi antara kedua variabel secara bersama-sama adalah 0,612 artinya ada hubungan yang nyata antara variabel kompensasi, fasilitas kerja dengan kinerja karyawan Hotel Puri Mega Jakarta. Kemampuan kedua variabel untuk menjelaskan keberagaman dari kinerja karyawan adalah sebesar 37,45 %, hal ini

memberi arti bahwa persentase pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi dan fasilitas kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan di Hotel Puri Mega Jakarta sebesar 37,45 % .

Nilai Koefisien korelasi dan koefisien Determinasi variabel antara masing-masing variabel secara parsial maupun simultan dari hasil analisis ditentukan nilai koefisien korelasi variabel bersama dengan kinerja karyawan sebesar 0.612 artinya terdapat hubungan nyata dan hubungan Kuat antara variabel bersama terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi variabel bersama sebesar 37,45% memberi arti kemampuan variabel kompensasi dan fasilitas kerja secara bersama-sama untuk mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 37,45%. Pihak Hotel Puri Mega Jakarta mempunyai faktor lain sebesar 62,55% yang memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kesimpulan, Implikasi Manajerial, Keterbatasan dan Originalitas

Kesimpulan

Setelah menyelesaikan penelitian ini maka penulis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh secara positif dan nyata terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Puri Mega Jakarta, sebesar 20,88% .
2. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa fasilitas kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan nyata terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Puri Mega Jakarta sebesar 34,22%
3. Berdasarkan hasil analisis bahwa kompensasi (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) secara bersama-sama sebesar 37,45%. Sisanya sebesar 62,55% dipengaruhi oleh faktor lain antara lain motivasi, kepemimpinan dll

Implikasi manajerial

Setelah menyelesaikan penelitian ini maka penulis dapat menarik dan mengemukakan saran sebagai berikut : Salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja dalam suatu bidang usaha yaitu dengan pemberian kompensasi, dalam hal ini Hotel Puri Mega sudah melakukan kewajibannya untuk membayarkan kompensasi kepada para karyawan. Adanya faktor lain yang mempengaruhi diluar dari faktor kompensasi dan fasilitas kerja yang mempengaruhi karyawan untuk bekerja di Hotel Puri Mega Jakarta. Hal ini tentu jika dibiarkan berlarut-larut maka akan menimbulkan masalah nantinya, maka dari itu dari pihak manajemen hotel harus terus mengelola sumber daya yang ada dengan lebih baik lagi dan terus melakukan perbaikan pada personal individu dari para karyawannya. Diharapkan dengan tercapainya hasil kerja yang maksimal hal ini dapat menambah keuntungan bagi Hotel Puri Mega Jakarta.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian terbatas pada hotel bintang tiga yang obyek penelitian terbatas pada satu perusahaan, karenanya tidak dapat disarankan ke perusahaan sejenis lainnya.

Originalitas

Penelitian ini dikhususkan pada hotel Puri Mega Jakarta untuk dapat diterapkan demi perbaikan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- [1] Suwatno. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- [2] Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya*

Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- [3] John, M Ivancevich. 2001. *Human Resource Management, Eight Edition*. New York : McGraw Hill.
- [4] Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- [5] Moekijat, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Pustaka.
- [6] Buchari Alrad, 2001. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung. CV. Alfabeta.
- [7] Barry Cushway, 2002. *Human Resource Management*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.
- [8] Mondy W.R 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Erlangga.
- [9] Wibowo, M.Phil. 2001. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [10] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [11] Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PTIndeks Kelompok Gramedia.
- [12] Stefanus Andi Pratama, dkk. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 25 No. 1 Agustus 2015. Fakultas Ilmu Administrasi : Universitas Brawijaya.