

Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kopi 66 UD. Bintang Terang Surabaya

Dewi Yulastuti, Siti Samsiyah

Email correspondence: dewiyas27@gmail.com

Prodi Manajemen, Universitas PGRI Adi Buana, Surabaya, Indonesia

ABSTRACT

Human resource management in a company must ensure the continuity of the company so that it grows according to its goals. This research aims to determine the effect of compensation, training and job satisfaction on employee performance at UD. Bright Star Surabaya. This research is quantitative in type by including all 40 employees in the population as well as the research sample using the saturated method. SPSS version 22 software was used as a data analysis tool. The results show a value of 2.028 at recovery tcount <2.341, namely the t table and a value of 0.025 at significance <0.05. Then the value is 2.028 in the training t count <4.351, namely the t table and the value is 0.000 in the significance < 0.05. Furthermore, the value of 2.028 on the t-count of job satisfaction is <3.085, namely the t table and the value is 0.004 on the significance <0.05. In simultaneous testing, a value of 32.283 was obtained at F count > 2.61, namely F table and a value of 0.000 at significance < 0.05. So it is obtained that the performance of UD employees. Bintang Terang Surabaya has a significant positive effect on compensation, training and job satisfaction both partially and simultaneously.

Keywords : Compensation, Training, Job Satisfaction, and Performance

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan harus menjamin kelangsungan perusahaan agar perusahaan dapat beroperasi secara efisien dan tumbuh sesuai dengan tujuannya. Perusahaan membutuhkan karyawan agar dapat menjalankan aktivitas dan dapat supaya perusahaan bisa berkembang. Karyawan juga membutuhkan perusahaan untuk mencukupi kehidupan sehari-harinya. Menurut Hasibuan (2019), mengungkapkan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Untuk itu

pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif agar perusahaan dapat mencapai efektivitas dan efisiensinya. Tingkat keterampilan yang berbeda – beda pada setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, memberikan arti bahwa untuk menilai kinerja dibutuhkan spesifikasi individual pada setiap karyawan. Di mana kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan dan disepakati (Yunita, 2018).

Salah satu cara kinerja karyawan agar semakin meningkat dan lebih semangat yaitu dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi adalah biaya untuk layanan yang dibayar perusahaan secara teratur dalam beberapa cara seperti pemberian upah dan gaji untuk menghargai karyawan karena memberikan kontribusi tertentu untuk tujuan perusahaan (Ansory dan Indrasari, 2018:231). Kompensasi dapat berupa imbalan berwujud atau tidak berwujud berdasarkan dedikasi dan kinerja karyawan selama bekerja untuk perusahaan. Perusahaan dalam mengupayakan peningkatan kualitas karyawannya dalam aspek pengetahuan, keterampilan dan kemampuan membutuhkan perencanaan matang melalui pelatihan. Di mana pelatihan adalah proses memperoleh atau mempelajari sikap dan memberikan pengetahuan dan keterampilan tertentu kepada karyawan sehingga mereka dapat menjadi lebih kompeten dan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sesuai dengan standar yang disyaratkan (Rachmawati, 2018). Meraih kesempurnaan bekerja tidak selalu menjadikan seorang karyawan puas, hal tersebut didasari karena adanya aspek penunjang lain dari rasa senang seperti penghargaan yang didapatkan. Sebagaimana rasa kesenangan bekerja maupun rasa kecewa terhadap pekerjaan yang ditunjukkan melalui sikap karyawan terhadap hasil kerjanya merupakan definisi dari kepuasan kerja (Theodore dan Lilyana, 2017).

Pimpinan UD. Bintang Terang Surabaya dalam mengupayakan kepuasan kerja yang diterima karyawannya perlu memperhatikan pemberian kompensasi, sebagaimana hal tersebut memiliki peran dalam menyenangkan karyawan melalui gaji yang didapatkan dengan menghilangkan rasa kekecewaan karyawan karena kebutuhannya terpenuhi. Permasalahan yang terjadi pada UD. Bintang Terang yaitu ketika ada tambahan pekerjaan secara mendadak tetapi tidak ada gaji tambahan yang diberikan kepada karyawan. Pemberian kompensasi diharapkan dapat diberikan secara adil dan merata sesuai dengan beban kerja karyawan sehingga tercapai kepuasan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan serta meningkatkan produktivitas dan kelangsungan perusahaan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan karyawan perlu diadakan oleh pemimpin UD. Bintang Terang Surabaya sebagai penunjang kinerja karyawan karena dengan adanya pelatihan dan pengembangan, karyawan dapat meningkatkan kemampuan yang juga mengurangi kesalahan dalam bekerja.

Namun, dalam praktiknya sering ditemui kendala yang membuat pelatihan menjadi tidak maksimal. Hal ini dipacu oleh kerancuan materi pelatihan yang menyulitkan karyawan, sehingga sering terjadi kesalahan saat menimbang kopi mentah yang akan di sangrai. Selain itu juga kesalahan pada saat packing, karena harus dipastikan seal tidak bocor agar tidak mengurangi aroma kopi. Oleh sebab itu, perlu adanya peningkatan kualitas pelatihan dengan materi yang tepat guna

mendorong kinerja karyawan UD. Bintang Terang Surabaya. Permasalahan lain ditunjukkan dengan hubungan yang tidak baik di antara karyawan UD. Bintang Terang akibat kompensasi yang diterima dirasa tidak adil karena perusahaan kurang memperhatikan beban kerja yang tidak seimbang antar karyawan dalam satu jabatan, sehingga kepuasan tidak dirasakan oleh karyawan UD. Bintang Terang Surabaya.

Menurut Lilis & Hastono (2020), mengatakan bahwa kompensasi adalah semua manfaat yang diterima karyawan untuk pekerjaan mereka di organisasi. Saat kompensasi diberi secara memadai dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan, kepuasan akan tercipta. Jenis kompensasi dibedakan menjadi tunai dan tidak tunai dengan tujuan pemberian yakni restitusi prestasi kerja, pemeliharaan karyawan, jaminan prinsip keadilan, pembentukan kualitas karyawan dan penanganan biaya.

Pelatihan yaitu suatu kegiatan untuk mengembangkan kinerja karyawan supaya lebih berkualitas hingga ahli dan siap menyelesaikan tugas di bidangnya. Menurut Ansory dan Indrasari (2018:179) pelatihan adalah alat yang dapat diberikan perusahaan untuk menambahkan kualitas diri karyawan dalam melakukan pekerjaan melalui perencanaan manajemen. Sehingga, sangat dibutuhkan pelatihan bagi karyawan guna membangun dasar – dasar ilmu tentang pekerjaannya. Sebagaimana keuntungan adanya pelatihan yakni sebagai bantuan yang diberikan kepada karyawan untuk mempertajam kemampuan dan memupuk kualitas serta kuantitas kerjanya.

Kepuasan kerja yaitu perasaan senang dan puas yang dirasakan karyawan pada lingkungan kerjanya. Suindra dan Made (2019), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa percaya diri, semangat, disiplin, kegembiraan dan kecintaan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dituangkan dalam sikap emosional. Yang mana usaha menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik akan dilaksanakan ketika kepuasan dapat dirasakan oleh karyawan.

Kinerja Karyawan merupakan pencapaian tujuan karyawan dengan melihat hasil kerjanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Ansory dan Indrasari (2018:209) kinerja karyawan mengarah pada tanggung jawab karyawan oleh perusahaan berdasarkan kualitas dan kuantitasnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merujuk pada pendekatan kuantitatif yang menjadikan seluruh karyawan UD. Bintang Terang Surabaya sebagai populasi penelitian dengan metode *sampling jenuh*. Sebagaimana seluruh karyawan yang terhitung 40 orang sebagai populasi juga dicatat sebagai sampel. Sehingga metode *sampling jenuh* disebut sensus atau penelitian populasi. *Software SPSS version 22* digunakan peneliti sebagai alat bantu dalam melakukan analisis data, yang meliputi pengujian instrumen, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda.

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Variabel	Item Pertanyaan	Corelation	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,578	0,000	Valid
	X1.2	0,614	0,000	Valid
	X1.3	0,664	0,000	Valid
	X1.4	0,639	0,000	Valid
	X1.5	0,468	0,002	Valid
	X1.6	0,606	0,000	Valid
	X1.7	0,360	0,023	Valid
	X1.8	0,419	0,007	Valid

Sumber : Data Diolah dari Output SPSS Ver. 22

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Variabel	Item Pertanyaan	Corelation	Sig.	Keterangan
Pelatihan (X2)	X2.9	0,511	0,001	Valid
	X2.10	0,422	0,007	Valid
	X2.11	0,610	0,000	Valid
	X2.12	0,349	0,027	Valid
	X2.13	0,619	0,000	Valid
	X2.14	0,669	0,000	Valid
	X2.15	0,473	0,002	Valid
	X2.16	0,633	0,000	Valid
	X2.17	0,538	0,000	Valid
	X2.18	0,382	0,015	Valid

Sumber : Data Diolah dari Output SPSS Ver. 22

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Variabel	Item Pertanyaan	Corelation	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X3)	X3.19	0,583	0,000	Valid
	X3.20	0,439	0,005	Valid
	X3.21	0,613	0,000	Valid
	X3.22	0,384	0,015	Valid
	X3.23	0,546	0,000	Valid
	X3.24	0,471	0,002	Valid
	X3.25	0,375	0,017	Valid
	X3.26	0,640	0,000	Valid
	X3.27	0,474	0,002	Valid
	X3.28	0,528	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah dari Output SPSS Ver. 22

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	Corelation	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.29	0,394	0,012	Valid
	Y.30	0,332	0,036	Valid
	Y.31	0,607	0,000	Valid
	Y.32	0,666	0,000	Valid
	Y.33	0,670	0,000	Valid

Y.34	0,612	0,000	Valid
Y.35	0,653	0,000	Valid
Y.36	0,521	0,001	Valid

Sumber : Data Diolah dari Output SPSS Ver. 22

Bersumber pada tabel – tabel tersebut, keseluruhan item pernyataan di setiap indikator teridentifikasi valid. Hal tersebut merujuk pada nilai di atas 0,3 pada keseluruhan item yang juga menggambarkan bahwa nilai person correlation hitung melebihi nilai person correlation tabel yakni 0,312.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Model	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi (X1)	.651	0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	.703	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	.718	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.685	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah dari Output SPSS Ver. 22

Bersumber pada tabel 5, didapatkan nilai lebih dari 0,60 pada tiap koefisien reliabilitas variabel – variabel penelitian yang ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha*. Sehingga menghasilkan pernyataan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini diidentifikasi dalam kategori reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Standarnya, penelitian harus terdistribusi secara normal. Di mana kenormalan ini merujuk pada nilai yang mencapai angka lebih dari 0,05 pada profitabilitas Z statistiknya sebagaimana berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
N	40
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber : Data Diolah dari Output SPSS Ver. 22

Bersumber dari tabel 6, didapatkan nilai 0,200 pada signifikansi profitabilitas Z yang berarti lebih dari standar yakni 0,05. Sehingga menghasilkan identifikasi bahwa penelitian telah terdistribusi dengan normal.

B. Uji Multikolenierlitas

Status kemultikolinearitas suatu penelitian merujuk pada nilai tolerance di atas 0,10 juga nilai di bawah 10 pada VIFnya. Di mana didapat sebagai berikut dalam penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolonierlitas

	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	.793	1.260
Pelatihan (X2)	.651	1.536
Kepuasan Kerja(X3)	.574	1.743

Sumber : Data Diolah dari Output SPSS Ver. 22

Bersumber pada tabel 7, didapatkan nilai lebih dari 0,10 pada tolerance keseluruhan variabel dan nilai kurang dari 10 pada VIF keseluruhan variabel. Sehingga menghasilkan identifikasi bahwa gejala multikolinearitas tidak ditemukan dalam penelitian ini.

C. Uji Heteroskedastisitas

Status heteroskedastisitas suatu penelitian merujuk pada nilai lebih dari 0,05 pada signifikansinya. Di mana didapat sebagai berikut dalam penelitian ini:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

	t	Sig.
Constant	-1.639	.110
Kompensasi (X1)	1.665	.105
Pelatihan (X2)	-.159	.875
Kepuasan Kerja (Y)	.832	.411

Sumber : Data Diolah dari Output SPSS Ver. 22

Bersumber pada tabel 8, di dapatkan nilai 0,105 pada signifikansi variabel Kompensasi yang lebih besar dari 0,05. Kemudian nilai 0,875 pada signifikansi variabel Pelatihan yang lebih besar dari 0,05. Selanjutnya nilai 0,411 pada signifikansi variabel Kepuasan kerja yang lebih besar dari 0,05. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa gejala heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam penelitian ini.

D. Uji Autokorelasi

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Durbin Watson
1.947

Sumber : Data Diolah dari Output SPSS Ver. 22

Bersumber pada tabel 9, di dapatkan nilai 1,947 pada durbin watson yang lebih kecil dari nilai 2,342 yakni nilai 4-du. Nilai 1,947 juga berada di atas nilai 1,658 yakni nilai Du. Sehingga didapatkan identifikasi bahwa gejala autokorelasi tidak dapat ditemukan dalam penelitian ini.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

B
(Constant)
-1.212

Kompensasi (X1)	0,220
Pelatihan (X2)	0,347
Kepuasan Kerja (X3)	0,310

Sumber : Data Diolah dari Output SPSS Ver. 22

Bersumber dari tabel 10, mendapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -1.212 + 0,220 X1 + 0,347 X2 + 0,310 X3$$

1. Konstanta (a)
Nilai konstanta pada saat variabel Kinerja Karyawan (Y) sebelum di pengaruhi oleh variabel lain yaitu Variabel Kompensasi (X1), Pelatihan (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) diketahui sebesar -1.212.
2. Koefisien variabel Kompensasi (X1)
Variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai konstanta sebesar 0,220 yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, dalam setiap kenaikan satu satuan variabel kompensasi (X1) sebesar 0,220
3. Koefisien variabel Pelatihan Kerja (X2)
Variabel Pelatihan (X2) memiliki nilai konstanta sebesar 0,347 yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan, dalam setiap kenaikan satu satuan variabel pelatihan (X2) sebesar 0,347.
4. Koefisien Variabel Kepuasan Kerja (X3)
Variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai konstanta sebesar 0,310 yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan, dalam setiap kenaikan satu satuan variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,310.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 11. Hasil Uji t

Model	t	Sig.	Ket.
Kompensasi (X1)	2.341	.025	Signifikan
Pelatihan (X2)	4.351	.000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X3)	3.085	.004	Signifikan

Sumber : Data Diolah dari Output SPSS Ver. 22

Bersumber dari tabel 11, didapatkan hasil dari nilai t hitung sebagai mana berikut:

1. Hipotesis pertama (H1)
Variabel Kompensasi (X1) diperoleh nilai t tabel sebesar 2,341 > t hitung 2,028 dan memiliki nilai sebesar 0,025 pada signifikansinya yang mana kurang dari 0,05. Hal tersebut memberi makna bahwa terdapat pengaruh yang dirasakan kinerja karyawan (Y) oleh kompensasi (X1). Sehingga hipotesis pertama dapat diverifikasi kebenarannya.
2. Hipotesis kedua (H2)
Variabel Pelatihan (X2) diperoleh nilai t tabel sebesar 4,351 > t hitung 2,028 dan memiliki nilai sebesar 0,000 pada signifikansinya yang mana kurang dari 0,05. Hal tersebut memberi makna bahwa terdapat pengaruh yang dirasakan kinerja karyawan (Y) oleh pelatihan (X2). Sehingga hipotesis kedua dapat diverifikasi kebenarannya.
3. Hipotesis ketiga (H3)
Variabel Kepuasan Kerja (X3) diperoleh nilai t tabel sebesar 3,085 > t hitung 2,028 dan memiliki nilai sebesar 0,004 pada signifikansinya yang mana kurang dari 0,05. Hal tersebut memberi makna bahwa terdapat pengaruh yang dirasakan kinerja karyawan (Y) oleh

kepuasan kerja (X3). Sehingga hipotesis ketiga dapat diverifikasi kebenarannya.

b. Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

F	Sig.
32.283	.000 ^b

Sumber : Data Diolah dari Output SPSS Ver. 22

Bersumber pada tabel 12, didapatkan nilai sebesar 32.283 pada nilai F hitung yang mana lebih besar dari nilai 2,61 yakni F tabel. Kemudian, nilai 0,000 pada signifikansi juga menunjukkan nilai yang kurang dari 0,05. Sehingga memberikan makna bahwa ada pengaruh signifikan positif yang dihasilkan kinerja oleh variabel kompensasi (X1), pelatihan (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara bersamaan atau simultan.

KESIMPULAN

Hal – hal yang telah dijabarkan dalam hasil penelitian dan pembahasan diatas menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan pada UD. Bintang Terang Surabaya terpengaruh signifikan positif oleh penerapan kompensasi. Hasil menunjukkan nilai 0,025 pada signifikansi uji t yang mana kurang dari 0,05. Sebagaimana terdapat pengaruh yang dirasakan kinerja karyawan (Y) oleh kompensasi (X1). Maka, hipotesis pertama penelitian ini dapat diverifikasi kebenarannya.
2. Kinerja karyawan pada UD. Bintang Terang Surabaya terpengaruh signifikan positif oleh penerapan pelatihan. Hasil menunjukkan nilai 0,000 pada signifikansi uji t yang mana kurang dari 0,05. Sebagaimana terdapat pengaruh yang dirasakan kinerja karyawan (Y) oleh pelatihan (X2). Maka, hipotesis kedua penelitian ini dapat diverifikasi kebenarannya.
3. Kinerja karyawan pada UD. Bintang Terang Surabaya terpengaruh signifikan positif oleh penerapan kepuasan kerja. Hasil menunjukkan nilai 0,004 pada signifikansi uji t yang mana kurang dari 0,05. Sebagaimana terdapat pengaruh yang dirasakan kinerja karyawan (Y) oleh kepuasan kerja (X3). Maka, hipotesis ketiga penelitian ini dapat diverifikasi kebenarannya.
4. Terdapat pengaruh signifikan positif yang dihasilkan kinerja oleh variabel kompensasi (X1), pelatihan (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara bersamaan atau simultan. Sebagaimana nilai 0,000 pada signifikansi yang menunjukkan nilai yang kurang dari 0,05.

REFERENSI

Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 9-15.

- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1-10.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(4), 2409-2437.
- Rachman, Mohammad Munir. 2018. *Metodologi Penelitian*. Surabaya: Adi Buana University Press.
- Rachman, Mohammad Munir. 2019. *Metodologi Penelitian*. Surabaya: Aplikasi Komputer Statistik.
- Suryani, N. L., & Hastono, H. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Agung Persada di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 322-332.
- Theodore, A., & Lilyana, B. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1), 1-13.