

PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL BLISS SOETTA SEMARANG

Ni'matulArifah
STIEPARI Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Hotel Bliss Soetta Semarang dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Hotel Bliss Soetta Semarang. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 32 responden. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak manajemen dan karyawan. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen, uji model, uji hipotesis namun sebelumnya diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Hotel Bliss Soetta Semarang. Maka hasil uji analisis berganda menunjukkan nilai F yang signifikan dengan nilai korelasi determinasi square sebesar 0,690. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya kompensasi dan promosi jabatan yang sesuai.

Kata Kunci : Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted at the Bliss Hotel Soetta Semarang with the aim to find out how the influence of compensation and job promotions on employee performance at Bliss Hotel Soetta Semarang. The research data was obtained through questionnaires and interviews. The sample used in the study was 32 respondents. The results of the study are expected to provide useful information for management and employees. The data obtained were processed using descriptive analysis and quantitative statistical analysis. Quantitative analysis uses multiple linear regression analysis to determine the effect of independent variables, test models, test hypotheses but previously tested with validity and reliability tests. The results of the regression analysis showed that the influence of compensation and job promotions on employee performance at Bliss Soetta Hotel Semarang. Then the results of the multiple analysis

Received November 30, 2021; Revised Desember 2, 2021; Januari 22, 2022

*Corresponding author, e-mail address

test showed a significant F value with a square determination correlation value of 0.690. This shows that to improve employee performance there needs to be compensation and promotion of appropriate positions.

Keywords: Compensation, Job Promotion and employee performance

PENDAHULUAN

Kebutuhan pariwisata merupakan suatu kebutuhan untuk manusia akan pengenalan dunia lain yang selama ini dianggap berbeda dari apa yang dilihat sehari-hari setiap manusia. Pariwisata adalah berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, Pemerintah dan Pemerintah Daerah (Undang Undang Dasar Republik Indonesiaa Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan). Salah satu factor penunjang pariwisata adalah hotel dalam perkembangan kepariwisataan, khususnya di Indonesia, karena hotel merupakan bentuk akomodasi yang di kelola secara komersial yang menyediakan sebagai fasilitas dan pelayanan. Dinegara lain, potensi wisatawannya masih kalah dengan Indonesia akan tetapi sudah bisa menempatkan industry pariwisatanya sebagai komoditi yang memberikan kontribusi maksimal bagi Negara. Perkembangan dunia pariwisata di era globalisasi sekarang sangat pesat khususnya kota Semarang salah satu kota jantung kota Jawa Tengah.

Bukti dari keberhasilan suatu perusahaan adalah memiliki karyawan yang selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada tamu yang akan datang. Pelayanan yang baik tentu salah satu bukti loyalitas dari karyawan. Loyalitas karyawan sendiri dapat tercipta jika kompensasi yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan telah sesuai dan mencapai kesepakatan. Namun ketika kompensasi yang diterima tidak sesuai akan terjadi hilangnya loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Hal tersebut tentunya amat yang merugikan bagi perusahaan, yang kemungkinan akan pindah ke perusahaan lain dengan harapan mendapatkan kompensasi lebih besar.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan, disertai dengan kemampuan, kesikapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2009) dimensi ada 5 yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2007) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, abarang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Pangabean dalam Edy Sutrisno (2009) dimensi ada 2 yaitu :

1. Kompensasi Langsung
2. Kompensasi Tidak Langsung

Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah proses pemindahan dengan adanya perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semakin besar dan pendapatannya pun semakin besar yang disertai fasilitas lainnya.

Hasibuan (2005) dimensi ada 5 yaitu :

1. Kenaikan Jabatan
2. Kenaikan Kekuasaan
3. Naiknya Status
4. Naiknya Tanggung Jawab
5. Naiknya Penghasilan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, faktual dan akurat dengan membuat angket kepada responden (karyawan tetap) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan permanen Hotel Bliss Soetta Semarang sebanyak 32 orang. Penelitian ini mengambil sampel dari karyawan Hotel Bliss Soetta. Responden berjumlah 32 orang yang dipilih secara acak dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling dan dimana peneliti menggunakan pertimbangan sendiri secara sengaja dalam memilih anggota populasi yang dianggap sesuai dalam memberikan informasi yang diperlukan atau unit sampel yang sesuai dengan kriteria tertentu yang diinginkan peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan koefisien regresi kompensasi adalah sebesar 0,732 , nilai t hitung (5,687) > t tabel (1,697) dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis diterima. Dengan demikian variabel kompensasi menentukan kinerja karyawan di Hotel Bliss Soetta Semarang.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara promosi jabatan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan demikian apabila promosi jabatan yang semakin terbuka lebar maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini didukung dimana koefisien regresi promosi jabatan adalah sebesar 0,245, nilai t hitung (3,269) > t tabel (1,697) dan signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima. dengan demikian promosi jabatan yang tinggi menentukan meningkatnya kinerja karyawan di Hotel Bliss Soetta Semarang.

Pengaruh Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung $(32,292) > F$ tabel $(3,33)$ dengan angka signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$, sehingga hipotesis secara bersama-sama akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Yang Berpengaruh Paling Tinggi Terhadap Kinerja

Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan daripada variabel promosi jabatan. Hal ini berarti kinerja karyawan Hotel Bliss Soetta Semarang lebih dipengaruhi oleh kompensasi daripada promosi jabatan. Dikarenakan dengan adanya kompensasi yang sesuai di hotel Bliss Soetta seperti pemberian gaji untuk karyawan dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang dan tercapainya tujuan perusahaan

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis tentang pengaruh kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Hotel Bliss Soetta Semarang, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terhadap pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan, kompensasi yang semakin baik akan semakin memacu karyawan untuk bekerja lebih giat, tepat waktu, sesuai target perusahaan sehingga kinerja karyawan juga semakin tinggi di Hotel Bliss Soetta.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara promosi jabatan terhadap variabel kinerja karyawan. Promosi jabatan merupakan perubahan posisi atau jabatan atau pekerja atau pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, biasanya akan diikuti meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.
3. Kompensasi dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi diberikan perusahaan semakin baik, didukung dengan adanya promosi jabatan yang semakin terbuka lebar maka semakin tinggi kinerja karyawan.

4. Variabel kompensasi lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel kompensasi, hal ini dikarenakan kompensasi mampu memicu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Meskipun promosi jabatan yang diberikan perusahaan dirasa kurang oleh karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa variabel kompensasi dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bliss Soetta Semarang. Variabel promosi jabatan memiliki pengaruh yang paling rendah. Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi manajemen Hotel Bliss Soetta Semarang diharapkan memberikan kompensasi sesuai dengan pencapaian target yang sudah dilakukan karyawan.
- b. Bagi karyawan Hotel Bliss Soetta Semarang disarankan dengan adanya kompensasi yang sesuai diharapkan pada saat bekerja lebih menunjukkan dedikasinya dan loyalitas terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan, H. Melayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi ke-2, Yogyakarta : BPFE-UGM
- Simamora Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedua, Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sutrino, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Jakarta : Kencana.
- Hadari Nawaawi. (2001). *Sumber Daya Manusia*. Ceatakan keempat Yogyakarta : UGM