

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Satu Satu Coffee Company Saat Pandemi COVID-19)

Ketut Dimas Bayu Sedana D^{*)}, I Nyoman Gede Ustriyana,
A.A.A. Wulandira Sawitri Djelantik

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Udayana

^{*)}Email: sedanabayu21@gmail.com

Abstract

The most important role for companies to provide compensation to their employees is measured through the performance given by employees along with the motivation they get. One company that applies a motivational process before and after employees do work is PT Satu Satu *Coffee Company*. The purpose of applying the motivational process before and after employees do work is for employees to improve performance in carrying out optimal tasks. The purpose of this research is to find out how compensation influences the motivation and performance of employees of PT Satu Satu *Coffee Company*. The population of this study were all employees of PT Satu Satu *Coffee Company*, totaling 32 people. The number of samples in this study were 32 respondents, using a saturated sampling method (census). Retrieval of data by interviews, documentation and questionnaires where factors are measured by giving a score of 1-5. Data analysis is modeled into the SEM (Structural Equation Modeling) model using a tool in the form of smartPLS.3.0 software. The results showed that employee motivation and performance had a positive and significant effect on employee compensation. The indicator that best reflects compensation is insurance, while the indicator that reflects the least is bonuses. The indicators that best reflect work motivation are physiological needs and social needs, while the weakest indicator in reflecting is the need for self esteem. Based on the results of the analysis carried out, the conclusions that can be put forward in this study are that compensation has a positive and significant effect on the motivation of employees of PT Satu Satu *Coffee Company* and compensation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Satu Satu *Coffee Company*. Suggestions that can be given to PT Satu Satu *Coffee Company*, the company provides bonuses regularly and in accordance with the achievements or achievements of these employees. Companies can also provide opportunities for teamwork so that social needs indicators as indicators that best reflect work motivation factors continue to increase.

Keywords: *Compensation, work motivation, employee performance*

1. Pendahuluan

Bisnis merupakan salah pilar penopang dunia perekonomian dari dahulu hingga saat ini. Dalam banyak kesempatan, manajerial bisnis selalu ditantang untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya yang dimiliki sehingga

dapat memberikan hasil yang lebih optimal untuk perusahaan yang bersangkutan dalam skop kecil dan masyarakat serta bangsa dalam skop yang lebih luas. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa pada dasarnya, setiap perusahaan besar maupun kecil, baik itu perusahaan jasa, dagang dan manufaktur mempunyai tujuan yang sama untuk mendapatkan keuntungan yang optimal. Sebuah perusahaan tentu membutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Lebih lanjut, sebagai timbal balik atas kinerja yang dilakukan oleh para karyawan dalam menyelesaikan tujuan perusahaan, maka perusahaan berkewajiban untuk memberi kompensasi kepada mereka. Pemberian kompensasi ini merupakan bentuk tanggung jawab sekaligus upaya untuk mewujudkan sumber daya yang lebih kompeten bagi perusahaan kedepannya, agar mampu bersaing di tengah ketatnya kompetisi dunia bisnis (Krisnayanti & Utama, 2018).

Sumber daya manusia (SDM) memiliki arti yang penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia menjadi tumpuan yang menjalankan sumber daya lainnya yang terdapat di dalam perusahaan. Sumber daya yang lain menjadi kurang optimal tanpa adanya sumber daya manusia. Salah satu poin yang dipandang penting dalam meningkatkan kualitas SDM suatu perusahaan adalah faktor kesejahteraan karyawan, khususnya sistem penggajian. Menurut Dessler dalam Erawan et al., (2019) gaji adalah uang atau sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai. Sementara itu, sistem pembayaran karyawan dapat dibagi menjadi dua, yaitu berdasarkan waktu kerja dan hasil akhir dari proses kinerja. Sistem pembayaran berdasarkan waktu kerja dilakukan atas dasar lamanya bekerja contohnya seperti; jam, hari, minggu, bulan dan sebagainya. Contoh sistem pembayaran berdasarkan hasil akhir dari proses kinerja adalah jumlah produksi.

Pandemi COVID-19 yang melanda dunia dua tahun belakangan sangat berpengaruh pada sektor ekonomi yang mengalami penurunan sangat signifikan. Banyak Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang harus gulung tikar di masa pandemi menambah kegelisahan masyarakat. Himbauan dari pemerintah untuk work from home (bekerja dari rumah) tidak mendapat sambutan baik dari masyarakat yang terbiasa bekerja di luar rumah. Para karyawan memiliki kecenderungan untuk tetap mempertahankan pekerjaannya agar tidak menjadi bagian dari kelompok karyawan yang terpaksa dirumahkan atau terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Perusahaan perlu memberikan motivasi bagi karyawannya untuk tetap bertahan dan selalu memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan selama masa pandemi.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting dalam upaya penentuan kemajuan perusahaan. Perusahaan umumnya merencanakan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan melibatkan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personel. Tujuan utama penilaian kinerja pegawai adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya

sehingga dari kinerja tersebut akan memberikan hasil berupa kompensasi atau gaji (Koestartyo et al. 2018).

Motivasi merupakan hal penting bagi para karyawan, dengan motivasi karyawan dapat memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Djaya, 2021). Hal serupa dikemukakan peneliti lain, bahwa motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan (Hasibuan, 2017). Perusahaan yang berfokus terhadap kinerja, diharapkan mampu memberikan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawannya, agar kompensasi yang diterima oleh karyawan menjadi optimal.

Penggajian/gaji adalah kewajiban suatu perusahaan terhadap karyawan atas hasil usaha atau kerja dari karyawan. Gaji atau kompensasi sangatlah penting untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah gaji atau upah. Dengan adanya gaji atau upah, para karyawan termotivasi untuk lebih meningkatkan kualitas dan produktivitasnya. Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan berupa finansial maupun non-finansial. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan senantiasa bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Peran terpenting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi terhadap karyawannya diukur melalui kinerja yang di berikan oleh karyawan beserta motivasi yang mereka dapat. Salah satu perusahaan yang menerapkan proses motivasi sebelum dan sesudah karyawan melakukan pekerjaan adalah PT Satu Satu *Coffee Company*. Tujuan diterapkan proses motivasi sebelum dan sesudah karyawan melakukan pekerjaan adalah agar para karyawan meningkatkan performa dalam melaksanakan tugas yang optimal. PT Satu Satu *Coffee Company* didirikan oleh Sudana Family dan pemiliknya adalah I Made Putra Wirawan serta I Made Edi Sulawa. PT Satu Satu *Coffee Company* didirikan tahun 2015 dan berlokasi di Jl. Raya Pantai Berawa no. 36, Canggu 80361 Indonesia. Perusahaan ini terkenal karena memproduksi kopi dengan kualitas terbaik dari beberapa pulau, dan memiliki perkebunan kopi sendiri yang terletak di Desa Lawak, Belok Sidan, Petang Badung sejak tahun 1985 dan selalu fokus pada produksi kopi secara alami. Perusahaan yang memiliki total karyawan berjumlah 32 orang ini memiliki target penjualan Rp 500.000.000 per-bulan, dengan rata-rata penghasilan pertahunnya hampir menyentuh Rp 6.000.000.000. Dengan jumlah karyawan tidak begitu banyak PT Satu Satu *Coffee Company* dapat memaksimalkan kinerja karyawannya sehingga memberikan keuntungan yang tinggi bagi perusahaan.

PT Satu Satu *Coffee Company* menjadi salah satu perusahaan yang terdampak COVID-19. Jika perusahaan lain merumahkan bahkan memberhentikan karyawan, PT Satu Satu *Coffee Company* menjadi perusahaan yang tetap mempertahankan

karyawannya. Menurut pemilik perusahaan, mereka tidak memberhentikan karyawannya karena takut kualitas produknya menurun. Sebagai karyawan profesional, mereka tetap semangat bekerja dan loyal kepada perusahaan meskipun pandemi COVID-19 melanda, oleh sebab itu perusahaan memiliki alasan yang kuat untuk mempertahankan karyawannya. Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT Satu Satu *Coffee Company*, tulisan ini akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Saat Pandemi COVID-19 (Studi Kasus di PT Satu Satu *Coffee Company*)”. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan di PT Satu Satu *Coffee Company* pada saat COVID-19?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Satu Satu *Coffee Company* pada saat COVID-19?

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan di atas, tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap motivasi di PT Satu Satu *Coffee Company* pada saat COVID-19.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Satu Satu *Coffee Company* pada saat COVID-19.

2. Bahan dan Metode

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah kedai F&B Canggü Kabupaten Badung yakni PT Satu Satu *Coffee Company* tepatnya di Jl. Raya Pantai Berawa no. 36, Canggü. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut sebagai objek penelitian (1) PT Satu Satu *Coffee Company* merupakan kedai F&B yang masih beroperasi di masa pandemi COVID-19 dan memiliki sistem penggajian efektif bagi karyawan. (2) belum ada yang melakukan penelitian mengenai pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan PT Satu Satu *Coffee Company* (3) walaupun pandemi COVID-19 karyawan masih tetap semangat bekerja dan loyal terhadap perusahaan. Penelitian ini mulai dilaksanakan dari Juni 2022 sampai dengan Desember 2023. Pengumpulan data mulai dilaksanakan pada Juli 2022, dengan pengolahan data dilaksanakan pada Oktober 2022 dan untuk penyajian data dalam bentuk skripsi dilakukan pada bulan Desember 2023.

2.2 Data dan Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini data yang digunakan berupa kualitatif dan kuantitatif, baik dari sumber primer maupun sekunder. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan dua metode yaitu, kuesioner dan studi pustaka.

2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Satu Satu *Coffee Company*. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu semua karyawan pada PT Satu Satu *Coffee Company* yang berjumlah 32 orang karyawan dijadikan sampel dalam penelitian ini.

2.4 Variabel dan Analisis Data

Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah: (1) Kompensasi yang meliputi upah atau gaji, bonus, tunjangan, fasilitas, premi, pengobatan dan asuransi, (2) Motivasi yang meliputi, arah perilaku, tingkat usaha, tingkat kegigihan, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan harga diri, (3) Kinerja karyawan yang meliputi kuantitas, kualitas, efesiensi, disiplin, inisiatif, keteltitan, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Analisis data yang dilakukan dengan pengujian hipotesis penelitian dalam model persamaan struktural SEM-PLS (*Structural Equating Modelling-Partial Least Square*). Alat analisis yang digunakan adalah *software Microsoft Exell 2019* dan *SmartPLS* versi 3.0 dengan *output* secara deskriptif kualitatif.

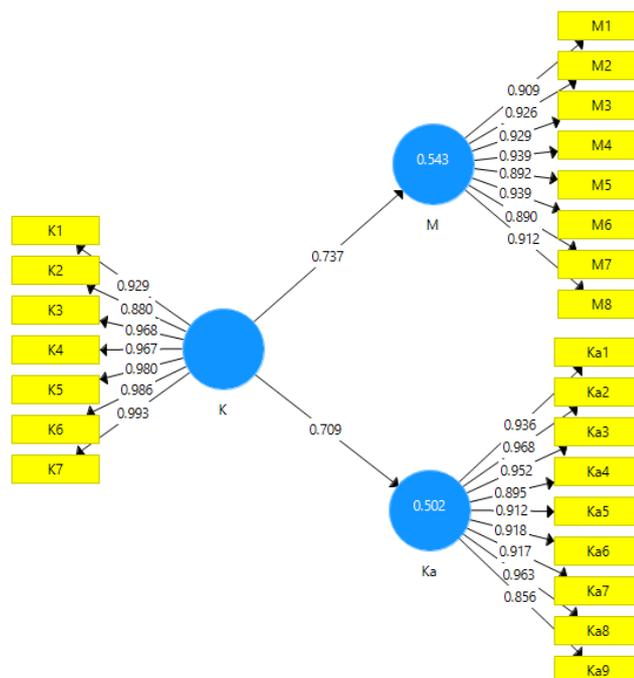
3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan PT Satu Satu *Coffee Company* yang menjadi responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki. Menurut Siti Rohana (2017), kinerja karyawan laki-laki pengaruhnya lebih baik dibandingkan dengan kinerja karyawan perempuan. Kelompok responden lebih banyak berusia 15-25 tahun, dimana karyawan yang tergolong pada usia produktif lebih mampu untuk melakukan pekerjaan lebih efektif, serta fisik lebih kuat dibandingkan dengan usia karyawan yang non-produktif. Pendidikan terakhir rata-rata responden adalah SMA, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki masa kerja yang lama sudah memulai karir nya dari jabatan paling rendah, sehingga jabatan yang saat ini lebih dipengaruhi oleh prestasi karyawan tersebut. Masa kerja karyawan mayoritas responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT Satu Satu *Coffee Company* yang sudah lama bekerja akan memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja, karena telah berpengalaman dibidangnya dan telah memahami kondisi kerja. Selain itu, status pernikahan bahwa hampir semua responden karyawan di PT Satu Satu *Coffee Company* belum menikah. Dapat dikatakan bahwa hampir semua responden dituntut untuk tetap bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.

3.2 Analisis Data

Berdasarkan kerangka model yang dibangun dalam penelitian ini maka model persamaan struktural dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*)

3.2.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) menunjukkan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Dalam penelitian evaluasi model pengukuran pada penelitian ini dilakukan dengan uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composire reliability*.

1. *Convergent Validity*

Convergent validity berkaitan dengan prinsip bahwa variabel-variabel manifest dari suatu konstruk saling berhubungan atau berkorelasi tinggi (Ghozali dan Latan, 2015). Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Nilai *outer loading* lebih besar dari 0,7 dapat dikatakan valid atau memenuhi *convergent validity*.

Tabel 1. Nilai Convergent Validity (Outer Loading)

Variabel	Indikator	Outer Loading
1. Kompensasi (K)	a. Upah atau Gaji (K1)	0,929
	b. Bonus (K2)	0,880
	c. Insentif (K3)	0,968
	d. Tunjangan (K4)	0,967
	e. Fasilitas (K5)	0,980
	f. Pengobatan (K6)	0,986
	g. Asuransi (K7)	0,993
2. Motivasi (M)	a. Arah perilaku (M1)	0,909
	b. Tingkat usaha (M2)	0,926
	c. Tingkat kegigihan (M3)	0,929
	d. Kebutuhan fisiologis (M4)	0,939
	e. Kebutuhan rasa aman (M5)	0,892
	f. Kebutuhan sosial (M6)	0,939
	g. Kebutuhan harga diri (M7)	0,890
	h. Kebutuhan aktualisasi diri (M8)	0,919
3. Kinerja (Ka)	a. Kuantitas (KA1)	0,936
	b. Kualitas (KA2)	0,968
	c. Efisiensi (KA3)	0,952
	d. Disiplin (KA4)	0,895
	e. Inisiatif (KA5)	0,912
	f. ketelitian (KA6)	0,918
	g. Kepemimpinan (KA7)	0,917
	h. Kejujuran (KA8)	0,963
	i. Kreativitas (KA9)	0,856

Sumber : Data diolah dari hasil survei, 2022

Berdasarkan hasil pengukuran, semua indikator *valid* dengan nilai *loading* > 0,7. Nilai *outer loading* dapat mengetahui kontribusi setiap indikator terhadap variabel latennya, dimana nilai tertinggi menunjukkan indikator tersebut menjadi pengukur terkuat dalam variabel latennya (Khairunisa, *et.al*, 2020).

2. Discriminant Validity

Evaluasi ini dilakukan dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap variabel laten dengan korelasi antar variabel laten dalam model. Ketentuannya, apabila nilai \sqrt{AVE} variabel laten lebih besar dari nilai AVE mengindikasikan indikator-indikator variabel memiliki *discriminant validity* yang baik. Nilai AVE direkomendasikan lebih besar dari 0,50 (Khairunisa, *et.al*, 2020).

Tabel 2. Pemeriksaan *Discriminant Validity*

Variabel	AVE	\sqrt{AVE}
Kompensasi (K)	0,918	0,958
Motivasi (M)	0,841	0,917
Kinerja Karyawan (Ka)	0,855	0,925

Sumber : Data diolah dari hasil survei, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa ketujuh variabel memiliki nilai AVE berada diatas 0,50 dan nilai akar AVE lebih tinggi dari pada korelasi variabel laten. Hal ini berarti pengujian *discriminant validity* dengan akar AVE dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel diatas dikatakan baik/*valid*.

3. *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Evaluasi ini dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk dan nilai *cronbach alpha*. Nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* dikatakan baik apabila > 0,50 (Khairunisa, *et.al*, 2020).

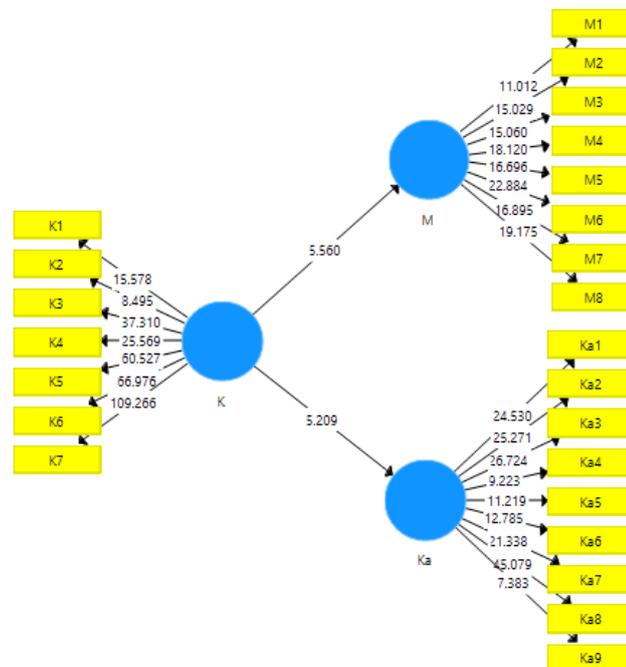
Tabel 3. Nilai *Composite Reliability* dan *Crobach Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
Kompensasi (K)	0,987	0,985
Motivasi (M)	0,977	0,973
Kinerja Karyawan (Ka)	0,982	0,979

Sumber : Data diolah dari hasil survei, 2022

Hasil evaluasi nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel laten > 0,50, sehingga dapat dinyatakan bahwa blok indikator reliabel atau handal mengukur variabel-variabel penelitian. Berdasarkan hasil evaluasi masing-masing indikator maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dinyatakan *valid* dan reliabel.

3.2.2 Pengukuran Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 2. Hasil Model Struktural (*inner model*)

1. Uji R-square

Nilai koefisien determinasi R^2 merupakan ukuran akurasi model prediksi yang dihitung sebagai nilai korelasi yang dikuadratkan antara nilai aktual dengan nilai prediksi konstruk variabel endogen tertentu. Dengan kata lain, koefisien ini menunjukkan pengaruh gabungan antara variabel laten eksogen pada variabel laten endogen. Nilai R^2 berada dalam rentang 0 sampai dengan 1, dimana semakin tinggi nilai semakin tinggi nilai akurasi prediksi model yang diperoleh dengan kriteria 0,75 tinggi, 0,5 sedang dan 0,25 rendah (Marliana, 2020).

Tabel 4. Koefisien determinasi

	<i>R square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Motivasi (Y)	0,543	0,528
Kinerja Karyawan	0,502	0,483

Sumber : Data diolah dari hasil survei, 2022

Berdasarkan tabel 4, motivasi memiliki R^2 sebesar 0,543 dan kinerja karyawan memiliki nilai R^2 sebesar 0,502 artinya kompensasi mampu menjelaskan variabel motivasi sebesar 54,3% dan kinerja karyawan sebesar 50,2% dan sisanya dijelaskan variabel diluar model masing-masing pada variabel motivasi sebesar 45,7% dan kinerja karyawan 49,8%.

2. Uji Hipotesis

Uji dihipotesis dilakukan dengan pengujian model struktural untuk menilai efek dari setiap arah hubungan (*causal path*) dan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan, digunakan teknik khusus SmartPLS yaitu teknik *bootstrapping*. Variabel signifikan pada tingkat signifikan (*p-value*) 5% dan dengan nilai *t-statistic* > 1,96. Berdasarkan hasil analisis tersebut, kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi.

Tabel 5. *Path Coefficients*

Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standar Deviaton</i>	<i>t-statistic</i>	<i>p-value</i>
Kompensasi > Motivasi	0,737	0,704	0,132	5,579	0,000
Kompensasi > Kinerja Karyawan	0,709	0,679	0,144	4,920	0,000

Sumber : Data diolah dari hasil survei, 2022

Berdasarkan tabel diatas, seluruh hipotesis diterima karena hubungan kompensasi terhadap motivasi memiliki nilai *t-statistic* 5,579 dan *p-value* 0,000 serta hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki *t-statistic* 4,920 dan *p-value* 0,000. Hubungan variabel juga merupakan hubungan positif Karen memiliki nilai *original sample* positif. Peningkatan kompensasi sebesar 10% akan meningkatkan motivasi 7,37% dan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 7,09%. PT. Satu Satu Coffey Company. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wulansari (2014) menyatakan, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Nugraha dan Tjahjawati (2017) menyatakan kompensasi juga memberikan pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. PT. Satu Satu Coffey Company memberikan kompensasi saat pandemi COVID-19 berupa tidak diberlakukannya pengurangan karyawan dan pemotongan gaji. Adapun jumlah gaji yang diberikan berada pada kisaran Rp 4.700.000 - Rp. 6.300.000 saat pandemi COVID-19. Kompensasi tersebut menyebabkan meningkatnya motivasi dan kinerja karyawan dalam membangun perusahaan. Pemilik perusahaan berharap karyawan mampu berkerja keras ditengah pandemi sehingga karyawan dapat setia dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Hal ini terbukti berhasil karena beberapa karyawan berpendapat bahwa perusahaan tidak menelantarkan mereka saat pandemi berlangsung. Pengabdian mereka kepada perusahaan dibalas oleh perusahaan dengan tetap menjamin pembayaran gaji mereka secara penuh saat pandemi. Untuk menjamin keuangan perusahaan tetap stabil, karyawan saling bahu-membahu merencanakan strategi perusahaan. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab memasarkan produk baik berupa *offline* atau *online*. Karyawan selalu memposting produk perusahaan diakun media sosial mereka dan selalu berusaha melakukan pendekatan kepada pelanggan secara personal. Pemberian kompensasi penting bagi karyawan, karena besar dan kecilnya kompensasi merupakan ukuran untuk meningkatkan prestasi kerja, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dan akan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan (Rasnawati, 2018). Dampak dari senergi perusahaan dengan karyawan saat ini PT. Satu-Satu Coffey Company mampu melewati tantangan bertahan saat pandemi dan melakukan produksi secara normal kembali.

3.2.3 Kesesuaian Model

Pada tahap akhir, dilakukan analisis kesesuaian model (model fit) menggunakan pendekatan statistik kesesuaian model (model fit statistics) yang meliputi Construct Crossvalidated Redundancy untuk inner model dan Construct Crossvalidated Commuality untuk outer model.

Tabel 6. Statistik Kesesuaian Model *Construct Crossvalidated Redundancy* dan *Commuality*

Variabel	<i>Construct Crossvalidated Redundancy</i>			<i>Construct Crossvalidated Commuality</i>		
	SSO	SSE	Q2	SSO	SSE	Q2
Kompensasi (K)	224.000	224.000		224.000	30.799	0.863
Kinerja Karyawan (Ka)	288.000	178.799	0.379	288.000	61.696	0.786
Motivasi (M)	256.000	149.912	0.414	256.000	58.369	0.772

Sumber : Data diolah dari hasil survei, 2022

Tabel 7. Model Fit

	Saturated Model
SRMR	0.064
d_ULS	1.223
d_G	7.141
Chi-square	5524.420
NFI	0.185

Sumber : Data diolah dari hasil survei, 2022

Berdasarkan data hasil analisis dan memperhatikan kriteria kesesuaian model, maka model analisa pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan dapat diterima dan memiliki predictive relevance yang tinggi. Hal tersebut dibuktikan dari semua kriteria penilaian berupa nilai Q2 lebih dari 0 atau bernilai positif. Model ini juga dikatakan baik karena Goodness of Fit untuk PLS-SEM yaitu SRMR (Standardize Root Mean Square Residual) < p-value 0,08 (Hu dan Bentler, 1999, dalam Henseler et al., 2014), dimana model ini sudah memiliki kesesuaian untuk menggambarkan kondisi sebenarnya di lapangan dengan nilai SRMR sebesar 0,0.

3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Di PT Satu Satu *Coffee Company* Pada Saat COVID-19

Berdasarkan hasil analisis kompensasi diketahui berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan di PT Satu Satu *Coffee Company* saat COVID-19 melanda. Peningkatan kompensasi sebesar 10% akan meningkatkan motivasi karyawan PT. Satu Satu *Coffee Company* sebesar 7,37%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wulansari (2014) menyatakan, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Pemberian kompensasi berupa tidak diberlakukannya pengurangan karyawan dan pemotongan gaji mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Adapun jumlah gaji yang diberikan berada pada kisaran Rp 4.700.000 - Rp. 6.300.000 saat pandemi covid-19. Beragam riset terdahulu baik di Indonesia maupun di luar negeri telah menganalisis pengaruh antara kompensasi dan motivasi. Salah satu keunikan dari beberapa riset terkait yang menjadi bahan rujukan penelitian ini adalah hasil yang didapatkan dari masing-masing riset tersebut. Secara rata-rata hasil riset menyatakan bahwa ada hubungan antara kompensasi terhadap motivasi karyawan (Negash *et al*, 2014; Rizal *et al*, 2014; Khan & Mufti, 2012; Amir *et al*, 2012). Di samping itu ada dua riset lain yang meski hasilnya serupa akan tetapi mengidentifikasi hal lain. Sharma (2013) menyajikan fakta bahwa ada perbedaan tingkat motivasi jika dikaitkan dengan kompensasi, dimana perbedaan ini dipengaruhi oleh perbedaan tingkatan karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan penelitian Minor (2013) menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan peningkatan motivasi karyawan yang mendapatkan kompensasi dalam bentuk gaji tetap maupun yang diberikan gaji berdasarkan hasil kerja (*output*) karyawan. Meningkatnya motivasi karyawan dapat diamati dari berbagai aspek antara lain arah perilaku, kegigihan, fisiologi, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Pemilik perusahaan berharap karyawan mampu menumbuhkan rasa memiliki perusahaan di tengah pandemi sehingga karyawan dapat setia dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Hal ini terbukti berhasil secara fisiologis beberapa karyawan berpendapat bahwa perusahaan tidak menelantarkan mereka saat pandemi berlangsung. Karyawan PT. Satu Satu *Coffee Company* juga berpendapat pemerian kompensasi memberikan rasa aman karena pengabdian mereka kepada perusahaan dibalas oleh perusahaan dengan tetap menjamin pembayaran gaji mereka secara penuh saat pandemi. Sehingga pemberian kompensasi juga menumbuhkan tanggung jawab sosial karyawan untuk menjamin keuangan perusahaan tetap stabil, karyawan saling bahu-membahu merencanakan strategi perusahaan. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab memasarkan produk baik berupa *offline* atau *online*. Karyawan di PT Satu Satu *Coffee Company* senantiasa melindungi nama baik produk atau perusahaan secara umum.

3.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Satu Satu Coffee Company Pada Saat COVID-19

Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kompensasi sebesar 10% meningkatnya kinerja karyawan PT. Satu Satu Coffee Company, sebesar 7,09%. Hasil penelitian ini sejalan dengan Nugraha dan Tjahjawati (2017) yang menyatakan kompensasi juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi berupa tidak melakukannya pemecatan atau pemotongan gaji karyawan di PT. Satu Satu Coffee Company mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dapat diamati dari beberapa aspek yaitu kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas karyawan. Murgijanto (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi intrinsik terhadap kinerja dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi ekstrinsik terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yensy (2010), mengungkapkan bahwa kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif bagi semangat kerja karyawan. Kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Mulyadi, 2015). Bagi perusahaan, karyawan merupakan SDM yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Jika kompensasi dalam perusahaan dianggap layak oleh karyawan, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi di PT Satu Satu Coffee Company menyebabkan karyawan mengambil jumlah pekerjaan yang lebih banyak. Jika biasanya mereka hanya bekerja sesuai divisi mereka, pemberian kompensasi berupa tidak diberlakukannya pemotongan gaji saat COVID-19 menyebabkan karyawan saling bau membahu dengan divisi lainnya seperti seluruh karyawan memiliki tanggung jawab melakukan promosi produk dan fasilitas coffee. Karyawan juga saling membantu dalam mengatasi permasalahan divisi lainnya. Karyawan selalu mempromosikan produk perusahaan di akun media sosial mereka dan selalu berusaha melakukan pendekatan kepada pelanggan secara personal. Pemberian kompensasi penting bagi karyawan, karena besar dan kecilnya kompensasi merupakan ukuran untuk meningkatkan prestasi kerja, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dan akan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan (Rasnawati, 2018). Dampak dari sinergi perusahaan dengan karyawan saat ini PT Satu-Satu Coffee Company mampu melewati tantangan bertahan saat pandemi dan melakukan produksi secara normal kembali. Sejalan dengan yang di ungkapkan oleh Nugraha dan Tjahjawati, (2017) kompensasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pekerjaan dan lingkungan yang kurang nyaman akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat pemberian kompensasi terutama dalam hal fasilitas perusahaan dan pengembangan kompensasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT Satu Satu Coffee Company pada saat pandemi COVID-19. Peningkatan kompensasi sebesar 10% akan meningkatkan motivasi karyawan PT. Satu Satu Coffee Company sebesar 7,37%, (2) kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Satu Satu Coffee Company pada saat pandemi COVID-19. Peningkatan kompensasi sebesar 10% meningkatkan kinerja karyawan PT Satu Satu Coffee Company sebesar 7,09%.

Daftar Pustaka

- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*.p.Vol.26.
- Erawan, N. P. A. S., Ustriyana, I. N. G., & Dewi, I. A. L. (2019). Sistem Penggajian di CV. Pusaka Bali Persada. *Jurnal Agribisnis Dan Agrowisata*.p.Vol.08.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Dalam Berbagai Perspektif*.pVol.08.34-39.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.pp.32-35.
- Jeklin, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Barista Di Starbucks Jakarta.p.Vol.02.No.1.Edisi 2.
- Koeslartyo, C. T., Shierly, Y., & Agustinus, N. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Coffee Shop di Surabaya. *Jurnal Bisnis Manajemen*.p.Vol1..43-45.
- Krisnayanti, P. N., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Kompensasi , Motivasi , Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.pp.Vol. 7, No. 7, 2018: 3915-3943.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*.pp.71-77.
- Puja, P., Ustriyana, I. N. G., & Darmawan, D. P. (2018). Kajian Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Natrabu Minang Restoran Bali. *SOCA: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*.p.Vol.02.
- Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*.Vol 19.No.19. 1-32.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.p.Vol. 9, No. 2.
- Wulansari, P., Damanik, A. H., & Prasetio, A. P. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia Pln Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*.p.Vol. 14. No. 2.