

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP ETOS KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARTHA RETAILINDO

Wenty Febrianti<sup>1</sup>, Lela Nurlaela Wati<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STIE Muhammadiyah Jakarta, [wentystiemj@gmail.com](mailto:wentystiemj@gmail.com)

<sup>2</sup>STIE Muhammadiyah Jakarta, [lela@stiemj.ac.id](mailto:lela@stiemj.ac.id)

### ABSTRAK

Peran manusia sebagai sumber daya aktif dan terlibat dalam operasional perusahaan sangat penting. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Dan pada dasarnya PT. Artha Retailindo menyadari pentingnya SDM sebagai aset perusahaan. PT. Artha Retailindo juga menyadari bahwa pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan mengakibatkan ketidakpuasan karyawan sehingga sikap karyawan terhadap pekerjaan menurun dan menyebabkan kinerja yang dihasilkan menjadi tidak maksimal dan dampaknya banyak karyawan yang mengundurkan diri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap etos kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi. Responden adalah semua PT. Karyawan Artha Retailindo dengan sampel adalah 125 responden. Teknik pengolahan data digunakan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antar variabel dengan menggunakan analisa model dan uji hipotesis dengan membandingkan t statistik dengan t tabel. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap etos kerja karyawan PT. Artha Retailindo, kemudian adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo, dan pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo. Sedangkan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja tidak menimbulkan pengaruh positif dan tidak signifikan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat lebih sadar untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan kompensasi yang layak, dan sesuai dengan hukum yang berlaku sehingga etos kerja dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan oleh para karyawan PT. Artha Retailindo.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*The role of humans as active and involved resources in company operations is very important. Therefore, companies must be able to maintain quality human resources. And basically PT. Artha Retailindo realizes the importance of HR as a corporate asset. PT. Artha Retailindo also realizes that an inappropriate compensation agreement will ask for employee satisfaction, thereby increasing the number of employees whose jobs are reduced to a maximum and affecting many employees who resign. This study discusses a large comparison of work ethics and its consideration of employee performance. The technique of collecting data using questionnaires, interviews, and observation. Respondents are all PT. Artha Retailindo employees with a sample of 125 respondents. Data processing techniques are used to study relationships or debate between variables using model analysis and hypothesis testing by comparing t statistics with t tables. This study shows a positive and significant difference in compensation for the work ethics of employees of PT. Artha Retailindo, then a positive and significant effect between compensation on the performance of the employees of PT. Artha Retailindo, and the positive and significant influence between work ethic on the performance of the employees of PT. Artha Retailindo. While compensation for employee performance through work ethic has no positive and insignificant effect. With this research, companies that are*

*expected to be more aware of improving employee welfare, and compliance with applicable laws improve work ethics and increase employees can be improved by the employees of PT. Artha Retailindo.*

**Keywords:** Compensation, Work Ethic, Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan globalisasi merupakan sesuatu hal yang tidak asing lagi dalam berbagai aspek kehidupan manusia, terutama dengan adanya perkembangan teknologi yang sekarang ini semakin marak diperbincangkan membuat para pelaku usaha sadar akan persaingan yang semakin ketat sehingga Perusahaan dituntut untuk melakukan berbagai inovasi dan kreatif agar dapat terus bertahan dalam era globalisasi, Perusahaan membutuhkan karyawan yang bukan hanya sekedar roda penggerak operasional Perusahaan, akan tetapi karyawan juga merupakan asset yang harus diperhatikan kinerja kerjanya karena karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan Perusahaan dalam meraih tujuannya.

Perhatian terhadap kinerja karyawan juga diberlakukan oleh PT. Artha Retailindo dengan melihat hasil pra survey yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian manajemen SDM yang dilakukan oleh PT. Artha Retailindo sehingga menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil pra penelitian disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Artha Retailindo adalah kompensasi. Pengungkapan kompensasi sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja juga dikemukakan Thaief *et.al* (2015) dan Aslam *et.al* (2015) yang menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga diungkapkan oleh Nawiyah *et.al* (2017), Fajri dan Rohman (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari Bawelle dan Sepang (2016) menemukan ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu etos kerja, Hadiansyah dan Yanwar (2015) mengemukakan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pengungkapan faktor bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja juga dikemukakan oleh Bawelle dan Sepang (2016) mengemukakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, akan tetapi dalam penelitian Keran (2012) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan begitupun dengan penelitian Rizal *et.al* (2014) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga terdapat gap dari hasil penelitian yang telah dilakukan, oleh karena itu diperlukan suatu kajian yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan apakah faktor kompensasi dan etos kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Artha Retailindo.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kompensasi**

Dalam penelitian Nawiyah *et.al*. (2017:80) Kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management (HRM)* yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Dalam penelitian Thaief *et.al* (2015:24) menyatakan bahwa kompensasi karyawan adalah bentuk apa pun pembayaran atau tunjangan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari kerja karyawan. Hasibuan (2013:119) menyatakan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Riana dan Wirasadena (2016:83) menyatakan bahwa kompensasi dapat berupa keuangan dan non-keuangan, untuk organisasi kompensasi mencerminkan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan mereka. Hameed *et.al* (2014:302) menyatakan bahwa kompensasi adalah output dan manfaat yang diterima karyawan dalam bentuk upah, upah dan juga penghargaan yang sama seperti pertukaran uang bagi karyawan untuk meningkatkan Kinerja. Njoroge & Kwasira (2015:90)

menyatakan bahwa kompensasi termasuk pengeluaran seperti bonus, pembagian keuntungan, lembur dan hadiah yang mencakup hadiah uang dan non-moneter seperti sewa rumah dan fasilitas mobil terhadap karyawan yang dipekerjakan.

### **Etos Kerja**

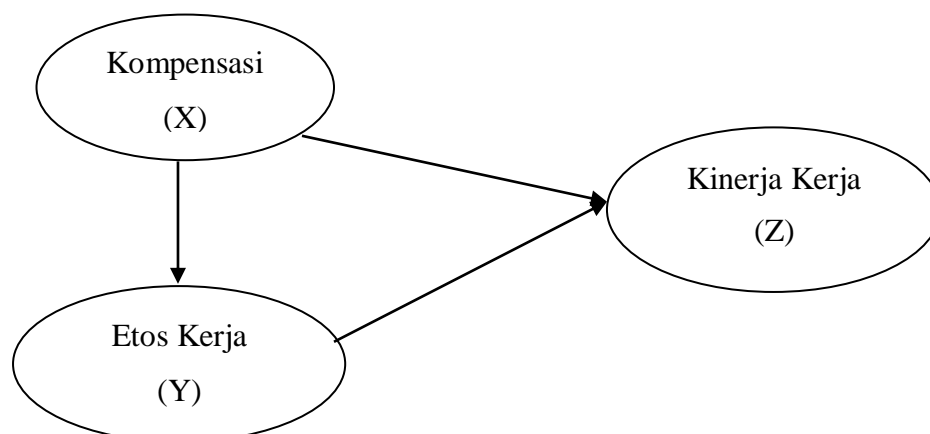
Menurut Mathis & Jackson (2006) dalam Setiawan (2018:84) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, meyakini dan mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Tebba (2003:1) bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Kusnan (2004) menyimpulkan pemahaman bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, Sinamo (2011:55) menyatakan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

### **Kinerja Karyawan**

Penelitian Jeffrey dan Dinata (2017:7302) menjelaskan bahwa kinerja kerja merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia dan merupakan kriteria penting untuk hasil dan keberhasilan suatu organisasi. Sedangkan menurut Jeffrey dan Dantes (2017:1451) aspek kinerja yang perlu diukur dari bawahan meliputi: kualitas kerja tim, kreativitas dalam pemecahan masalah, dan disiplin kerja. Penelitian Jeffrey dan Soleman (2017:107) menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah proses mengkonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam sistem bersama tunggal, yang bertujuan untuk memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Dalam penelitian Jeffrey dan Ruliyanto (2017:78) bahwa kinerja adalah himpunan nilai perilaku karyawan yang berkontribusi, secara positif atau negatif terhadap tujuan perusahaan. Adapun factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, etos kerja, gaya kepemimpinan, Pendidikan, pelatihan, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi (Jayanti & Wati, 2019; Fajri & Rohman, 2019; Abdullah, 2019; Gunawan, 2018; Hartini & Rahmawati, 2018).

### **Hipotesis Penelitian**

Hasil penelitian Abadi Wijaya (2008) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kartika Tri (2009) dan Asriyanti Amrullah (2012) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hadiansyah dan Yanwar (2015) dan Febriana (2009) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dibuat kerangka pikir sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Pikir**

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan model penelitian pada Gambar 1, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Ha1: Ada pengaruh faktor kompensasi terhadap etos kerja karyawan pada PT. Artha Retailindo
- Ha2: Ada pengaruh faktor kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Retailindo
- Ha3: Ada pengaruh faktor etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Retailindo
- Ha4: Ada pengaruh faktor kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja pada PT. Artha Retailindo

**METODE PENELITIAN**

Model penelitian dalam tabel tersebut di atas dibuat kedalam bentuk persamaan struktural, maka model penelitiannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Z = \beta_2 X + \beta_3 Y + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan kausalitas untuk menjelaskan pengaruh antar model. Populasi adalah 182 karyawan dan ukuran sampelnya menggunakan rumus slovin ditentukan sebanyak 125 karyawan. Data primer bersumber dari kuesioner yang dibagikan langsung kepada karyawan PT. Artha Retailindo Perkasa, data sekunder bersumber dari data organisasi PT. Artha Retailindo. Studi pustaka melalui berbagai buku, jurnal dan artikel terkait. Pengolahan data menggunakan analisis model jalur persamaan struktural dan uji hipotesis. Berdasarkan uji instrument dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap variabel laten sehingga dapat disimpulkan bahwa item kuesioner yang diajukan sudah valid dan reliabel karena memiliki nilai *loading factor* ( $\lambda$ ) dengan variabel laten yang ingin diukur  $\geq 0.5$  dan mempunyai nilai *construct reliability* lebih besar dari 0,7 (Wati, 2017). Uji model dilakukan setelah melakukan pengukuran terhadap Evaluasi *goodness of fit model* struktural dengan menggunakan nilai *predictive-relevance* ( $Q^2$ ) dan uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan t-tabel dan t-statistik.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Karakteristik Responden**

Hasil dari jawaban karakteristik responden menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin wanita lebih banyak daripada responden pria, yaitu sebanyak 68 orang (54%), sedangkan sebanyak 57 orang (46%) merupakan responden pria. Selanjutnya untuk responden berdasarkan usia bahwa tidak ada responden yang berusia diatas 40 tahun. Responden yang berusia 20 – 26 tahun sebanyak 82 orang (66%). Responden yang berusia 27 – 33 tahun sebanyak 40 orang (32%). Dan sisa nya sebanyak 3 orang (2%) adalah responden yang berusia 34 - 40 tahun. Kemudian untuk responden berdasarkan pendidikan dapat diketahui bahwa responden yang tingkat pendidikannya SMU atau sederajat sebanyak 99 orang (79%), tingkat Diploma sebanyak 17 orang (14%), dan tingkat strata 1 sebanyak 9 orang (7%), dan tingkat Strata 2 tidak ada.

**Analisa Data****Uji Instrumen Penelitian**

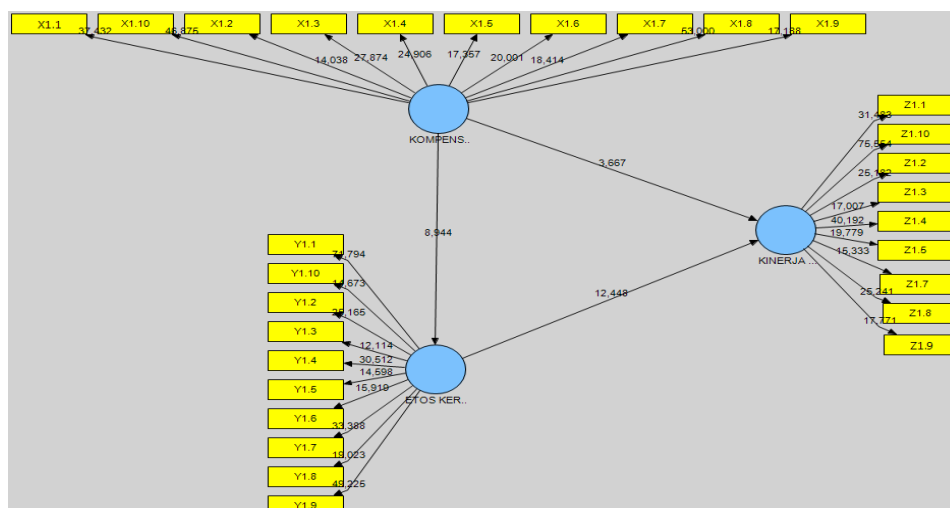
Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *first order confirmatory* dengan membangun *path diagram* dari hubungan kausal yang telah dibentuk. Dalam analisis jalur di

atas, model persamaan terdiri atas dua kelompok konstruk yaitu konstruk eksogen dan konstruk endogen. Konstruk eksogen (*Exogenous Construct*) adalah variabel yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model atau dikenal juga sebagai variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi konstruk eksogen adalah Kompensasi (X). Sedangkan konstruk endogen (*Endogenous Construct*) adalah faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk. Konstruk endogen dapat memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen. Dalam penelitian ini yang menjadi konstruk endogen adalah Etos kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z). Dengan menguji validitas dan reliabilitas variabel-variabel penelitian. Berdasarkan output pada diagram jalur di atas, *factor loading* sudah memenuhi *convergent validity* yaitu nilai indikatornya sudah di atas 0.5. Berdasarkan hasil output reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Kompensasi sebesar 0.87, Etos Kerja sebesar 0.85 dan Kinerja Karyawan sebesar 0.84 sehingga memiliki *composite reliability* di atas 0.6 dan cronbachs alpha di atas 0.7 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan pada masing-masing variabel mempunyai reliabilitas yang baik atau mampu untuk mengukur konstraknya.

Kemudian Evaluasi *goodness of fit model* struktural diukur dengan menggunakan nilai *predictive-relevance* ( $Q^2$ ). Sehingga diperoleh nilai  $R^2$  untuk variabel etos kerja sebesar 0.227 yang artinya nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel etos kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi sebesar 22.7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 77.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian. Nilai  $R^2$  untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0.584 yang artinya bahwa variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kompensasi dan etos kerja sebesar 58.4% sedangkan sisanya yaitu sebesar 41.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian. Evaluasi *inner model* yang pertama dan kedua cukup baik dalam menjelaskan variabel etos kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan nilai *predictive-relevance* untuk model struktural dalam penelitian ini adalah sebesar 0.7 atau 70%, artinya model mampu menjelaskan fenomena kinerja karyawan dikaitkan dengan beberapa variabel, yaitu kompensasi dan etos kerja. Oleh karena itu model dapat dikatakan baik, atau model memiliki nilai prediktif yang baik. Pada akhirnya model dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

### Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, digunakan nilai  $t_{\text{statistik}}$  pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial. Berdasarkan diagram path pengujian hipotesis di bawah ini, semua indikator pada masing-masing variabel mempunyai nilai  $t_{\text{statistics}}$  lebih besar dari 1.66 ( $t_{\text{tabel}}$ ) sehingga indikator-indikator tersebut mampu mengukur setiap konstraknya. Sedangkan untuk menguji hubungan antar variabel (uji hipotesis), maka digunakan nilai  $t_{\text{statistik}}$  dari output Smart PLS yang dibandingkan dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$ .



**Gambar 2. Output Diagram Path pengujian hipotesis**

Berikut ini adalah tabel yang memberikan hasil hubungan antar konstruk (variabel).

**Tabel. 1 Pengujian Hipotesis**

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Parameter	Standar Error	t Statistics	Keterangan
KOMPENSASI -> ETOS KERJA	0.476325	0.053	8.944	Signifikan
KOMPENSASI -> KINERJA KARYAWAN	0.528339	0.063	3.667	Signifikan
ETOS KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.62755	0.05	12.448	Signifikan

Sumber: Hasil diolah peneliti

Koefisien parameter jalur yang diperoleh dari pengaruh variabel Kompensasi terhadap Etos Kerja adalah sebesar 0,476 dengan nilai  $t_{\text{statistik}} 8.944 > 1.66$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  (5%) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap etos Kerja. Nilai 0.476 pada koefisien parameter artinya adalah semakin baik kompensasi maka etos kerja akan semakin baik, dan ini mendukung hipotesis penelitian yang pertama, dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap etos kerja. Kemudian koefisien parameter jalur yang diperoleh dari pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.528 dengan nilai  $t_{\text{statistik}} 3.667 > 1.66$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  (5%) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai 0.528 pada koefisien parameter artinya adalah semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan ini mendukung hipotesis penelitian yang kedua, dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan koefisien parameter jalur yang diperoleh dari pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.627 dengan nilai  $t_{\text{statistik}} 12.448 > 1.66$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  (5%) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja. Nilai 0.627 pada koefisien parameter artinya adalah semakin baik etos kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin baik, dan ini mendukung hipotesis penelitian yang ketiga, dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. Dan untuk mengetahui koefisien parameter jalur dan hipotesis ke empat, yang merupakan pengaruh tidak langsung, maka dilakukan perhitungan dengan mengalikan path analysis dari dua variabel langsung yang berhubungan.

Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja, dihitung melalui nilai path kompensasi terhadap etos kerja (nilai a) dikalikan dengan nilai path etos kerja terhadap kinerja karyawan (nilai b), sehingga diperoleh pengaruh tidak langsung ( $ab = 0,476 \times 0,628 = 0,299$ ). Nilai koefisien parameter pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja, lebih kecil nilainya jika dibandingkan dengan koefisien parameter pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan ( $0,299 < 0,528$ ). Kemudian untuk menguji hipotesis yang menggunakan variabel intervening, maka dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test). Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variable intervening. Untuk

menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka dihitung terlebih dahulu nilai  $t$  dari koefisien  $ab$  dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Dimana: Standar error koefisien  $a$  dan  $b$  ditulis dengan  $S_a$  dan  $S_b$ , dan  $S_{ab}$  adalah besarnya standar eror tidak langsung (*indirect effect*).  $S_{ab}$  dihitung dengan rumus berikut ini:

$$S_{ab} = \sqrt{bS_a + aS_b + S_aS_b}$$

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan Nilai  $t$  hitung ( $t_{statistik}$ ) dibandingkan dengan  $t$  table dan jika  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t_{table}$  maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi. Berikut ini adalah pengujian hipotesis variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja.

$$S_{ab} = \sqrt{bS_a + aS_b + S_aS_b}$$

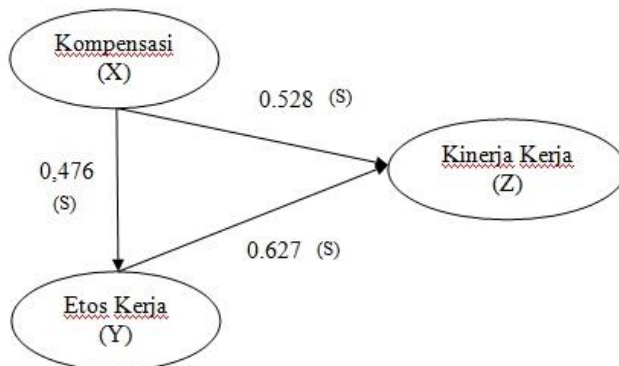
$$S_{ab} = \sqrt{0,628 \times 0,053 + 0,476 \times 0,05 + 0,053 \times 0,05}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,033 + 0,024 + 0,003}$$

$$S_{ab} = 0,245$$

$$\text{Maka } t \text{ hitung} = \frac{0,299}{0,245} = 1,22$$

Nilai  $t$  hitung pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja adalah 1,22 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  1,66 pada level signifikansi 5%, sehingga hipotesis keempat penelitian ini ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja. Berdasarkan koefisien-koefisien parameter jalur yang diperoleh pada tabel 1 dan penjelasan di atas, maka model persamaan struktural yang terbentuk dapat dijelaskan dalam diagram jalur seperti model yang diajukan dalam penelitian ini:



**Gambar 3. Model Diagram Jalur Penelitian**  
Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan diagram jalur penelitian di atas, kemudian diterjemahkan ke dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

**Tabel. 2. Model Persamaan Struktural**

<b>Model Persamaan Struktural</b>	<b>Kompensasi (X)</b>	<b>Etos Kerja (Y)</b>
Model 1: Etos Kerja (Y)	0.476 8.944	
Model 2: Kinerja Karyawan (Z)	0.528 3.667	0.627 12.448

Sumber: Data diolah peneliti

Jika model penelitian dalam tabel tersebut di atas dibuat kedalam bentuk persamaan struktural, maka model penelitiannya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.476X + e_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Z = 0.528X + 0.627Y + e_2 \dots\dots\dots (2)$$

Pada model pertama, pengaruh Kompensasi terhadap etos kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0.476 artinya ketika Kompensasi meningkat (bertambah 1) maka etos kerja akan naik sebesar 0.476. Begitu juga sebaliknya, jika Kompensasi menurun maka kualitas Etos kerja pun akan menurun. Pada model kedua, Etos kerja sangat besar pengaruh jika dibandingkan dengan Kompensasi, dengan koefisien regresi sebesar 0,627 sedangkan Kompensasi terhadap Kinerja hanya berpengaruh sebesar 0.528. Artinya ketika Kompensasi dan Etos kerja meningkat maka Kinerja karyawan juga meningkat.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Etos Kerja.**

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap etos kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat maka etos kerja akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abadi Wijaya (2008) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. PT. Artha Retailindo harus menerapkan sistem pemberian kompensasi yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Tenga Kerja yang berlaku, dengan mulai menerapkan skala dan struktur upah sehingga tidak adanya gap dalam pemerbians kompensasi karyawan, dan mulai menerapkan lembur yang sesuai dengan perhitungan Undang-Undang Tenaga Kerja. Dengan adanya kompensasi yang tepat dapat menumbuhkan sifat kecintaan karyawan dan rasa memiliki baik terhadap pekerjaan maupun terhadap perusahaan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Artha Retailindo. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Tri (2009) dan Asriyanti Amrullah (2012) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan



perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan yang sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Pemberian bonus dan tunjangan serta pemberian fasilitas kesehatan terhadap karyawan lebih diperhatikan lagi sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain peningkatan kompensasi secara materi, perlu juga ada nya pemberian kompensasi secara rohani seperti ada nya *outing* atau *family ghatering* karyawan karena karyawan juga perlu penyegaran pikiran setelah lama bekerja. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

### **Pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja. Artinya adalah semakin baik etos kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hadiansyah dan Yanwar (2015) dan Febriana (2009) dimana etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan PT. Artha Retailindo perlu dilakukan training peningkatan perilaku kerja sehingga menciptakan etos kerja yang tinggi yang mana menjadi syarat untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, kemudian dengan mulai diberlakukannya *Best Employee* setiap semester dalam satu tahun, *Best Employee* ini diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi dan loyal terhadap Perusahaan serta memiliki prestasi kerja yang baik. Penghargaan *Best Employee* ini bisa berupa pemberian plakat dan sertifikat penghargaan serta uang tunai yang nominal nya dapat disesuaikan dengan kebijakan Perusahaan, dan sertifikat penghargaan ini nanti nya dapat dipajang ditempat yang terlihat oleh karyawan lain sehingga menimbulkan kebanggaan kepada yang menerima penghargaan sekaligus sebagai motivasi untuk karyawan lainnya. Karena hal tersebut akan membuka wawasan dan sikap manusia sehingga pekerjaan dilakukan dengan sungguh-sungguh dan tidak asal-asalan sehingga dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan Perusahaan dapat tercapai.

Tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan yaitu : Berdasarkan pengujian hipotesis maka disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja, sehingga ketika kompensasi meningkat maka Etos kerja karyawan pun akan meningkat. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga apabila ada peningkatan dalam pemberian Kompensasi maka Kinerja Kerja juga akan meningkat. Etos kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga apabila Etos kerja meningkat maka Kinerja kerja karyawan juga akan meningkat. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja. Artinya kompensasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Managerial dari hasil penelitian ini PT. Artha Retailindo perlu menerapkan sistem pemberian kompensasi yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Tenga Kerja yang berlaku, dengan mulai menerapkan skala dan struktur upah sehingga tidak adanya gap dalam pemberian kompensasi karyawan, dan mulai menerapkan lembur yang sesuai dengan perhitungan Undang-Undang Tenaga Kerja. Karena sesuai dengan Undang-Undang No. 78 Tahun 2015 setiap Perusahaan wajib membuat Skala dan Struktur Upah karyawan. Pemberian

bonus dan tunjangan serta pemberian fasilitas kesehatan terhadap karyawan lebih diperhatikan lagi sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain peningkatan kompensasi secara materi, perlu juga ada nya pemberian kompensasi secara rohani seperti ada nya *outing* atau *family ghatering* karyawan karena karyawan juga perlu penyegaran pikiran setelah lama bekerja. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan. PT. Artha Retailindo perlu melakukan training peningkatan perilaku kerja terhadap karyawannya, sehingga terciptanya etos kerja yang baik, kemudian mulai diberlakukannya sistem *Best Employee* setiap semester dalam satu tahun, *Best Employee* ini diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi dan loyal terhadap Perusahaan serta memiliki prestasi kerja yang baik. Penghargaan *Best Employee* ini bisa berupa pemberian plakat dan sertifikat penghargaan serta uang tunai yang nominal nya dapat disesuaikan dengan kebijakan Perusahaan, dan sertifikat penghargaan ini nanti nya dapat dipajang ditempat yang terlihat oleh karyawan lain sehingga menimbulkan kebanggaan kepada yang menerima penghargaan sekaligus sebagai motivasi untuk karyawan lainnya. Karena hal tersebut akan membuka wawasan dan sikap manusia sehingga pekerjaan dilakukan dengan sungguh-sungguh dan tidak asal-asalan sehingga dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan Perusahaan dapat tercapai.

Adapun saran dari hasil penelitian ini disarankan agar manajemen lebih memperhatikan kembali mengenai *salary structure* yang ada. Agar pemberian kompensasi terhadap karyawan dapat dilakukan secara adil dan merata. Untuk meningkatkan etos kerja yang tinggi manajemen perlu melakukan training perilaku pekerja terhadap karyawan, sehingga apa yang menjadi karakter dari karyawan dapat meningkatkan etos kerja karyawan dan manajemen disarankan memperhatikan relationship antara pimpinan dan bawahan sehingga tercipta suasana yang kondusif diantara para anggota organisasi. Pada penelitian berikutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum digunakan pada penelitian ini.

## REFERENSI

- Abdullah, Budiman. (2019). Pengaruh motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMK Ksatria Jakarta. *Jurnal EKOBIS, Ekonomi, Bisnis & Manajemen*. Vol. 9. No. 1. Hal. 40-55.
- Amrullah, Asriyanti. (2012). "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar". *Skripsi*. Program Studi Akuntansi, Program Sarjana. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Aslam, Ayesha., Amna Ghaffar., Tahleel Talha., dan Hina Mushtaq. (2015). "Impact of Compensation and Reward System on The Performance of an Organization: an Empirical Study on Banking Sector of Pakistan". *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol.4, No.8, hal 319-325.
- Bawelle, Mouren dan Jantje Sepang. (2016). "Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri Cabang Tahuna". *Jurnal EMBA*, Vol.4, No. 5, hal 303-408.
- Fajri, Taufan Maulana dan Rohman, Abdul. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EKOBIS, Ekonomi, Bisnis & Manajemen*. Vol. 9. No. 2. Hal. 114-123.
- Febriana, Mayya Puji. (2009). "Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Artha Mas Abadi Kabupaten Pati". *Skripsi*. Program Studi Ekonomi Islam, Program Sarjana. Istitut Agama Islam Negeri Wali Songo. Semarang.
- Gunawan, Andri. (2018). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPP Setiabudi Jakarta Selatan. *Jurnal EKOBIS, Ekonomi, Bisnis & Manajemen*. Vol. 8. No. 1. Hal. 17-25.



- Hadiansya, Andri dan Rini Purnamasari Yanwar. (2015). "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE". *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Vol.3, No. 2, hal 150-158.
- Hartini, Laras Dwi & Rahmawati, Noor Indah. (2018). Pengaruh Standarisasi ISO 9001: 2008 Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberdaya Dian Mandiri. *Jurnal EKOBIS, Ekonomi, Bisnis & Manajemen*. Vol. 8. No. 1. Hal. 40-54.
- Hameed, Abdul., Muhammad Ramzan., Hafiz M. Kashif Zubair., Ghazanfar Ali., dan Muhammad Arslan. (2014). "Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)". *International Journal of Business and Social Science*. Vol.5, No,1, hal 1-19.
- Jayanti, Kurnia Tri, & Wati, Lela Nurlaela. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal EKOBIS, Ekonomi, Bisnis & Manajemen*. Vol. 9. No. 1. Hal. 71-88.
- Jeffrey, Ignatius dan Mahmud Soleman. (2017). "The Effect of Work Discipline, Achievement Motivation and Career Path Toward Employee Performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia". *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM)*, Vol.6, No,8, hal 106-113.
- Jeffrey, Ignatius dan Marta Herdian Dinata. (2017). "The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Competence on Employee Performance". *International Journal of Current Advanced Research*. Vol.6, No,11, hal 7301-7307.
- Jeffrey, Ignatius dan Reisz Valley Dantes. (2017). "The Effect of Leadership, Work Motivation, Work Environment Toward Employees Performance". *International Journal of Advanced Research (IJAR)*. Vol.5, No,8, hal 1450-1458.
- Jeffrey, Ignatius dan Ruliyanto. (2017). "The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics)". *International Journal of Business and Management Invention*. Vol. 6, No,7, hal 77-86.
- Keran, Kristina Nugi. (2012). "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang". *Tesis*. Program Studi Magister Management, Program Pasca Sarjana. Universitas Esa Unggul. Jakarta.
- Kusnan, Ahmad. (2004). *Analisis Sikap, Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnizun Tetap III Surabaya*. [www.damandiri.or.id/index.php](http://www.damandiri.or.id/index.php)  
(Diakses tanggal 12 Desember 2019)
- Nawiyah., Ignatius Jeffrey., dan Priyono. (2017). "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Akademi Pimpinan Perusahaan Jakarta". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol.IX, No,2, hal 75-95.
- Njoroge, Sheila Wambui dan Josephat Kwasira. (2015). "Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government. *IOSR Journal of Business and Management*, Vol.17, No,11, hal 87-93.
- Rahmawati, Kartika Tri. (2009). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (Ajb) Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota". *Skripsi*. Program Studi Manajemen, Program Sarjana. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Riana, I Gede., Wayan Pradnyantha Wirasedana. (2016). "The Effect of Compensation on Organisational Commitment and Employee Performance with the Labour Union as the Moderating Variable". *Scientific Journal of PPI-UKM*, Vol.3, No,2, hal 2356-2536.
- Rizal, Muhamad., M Syafiie Idrus., Djumahir., dan Rahayu Mintarti. (2014). "Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)". *International Journal of Business and Management Invention*, Vol.3, No,2, hal 64-79.



- Setiawan, Abdi. (2018). "Analisis Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan". *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, Vol. 3, No. 1, hal 83-89.
- Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Darma Mahardika. Jakarta.
- Tebba, Sudirman. (2003). *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tsawuf*. Cetakan I. Pustaka Nusantara. Bandung.
- Thaief, Ilham., Aris Baharuddin., Priyono., dan Mohamad Syafi'i Idrus. (2015). "Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance". *Review of European Studies*, Vol.7, No,11, hal 24-33.
- Wati, L.N. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis Terapan, Aplikasi SPSS, EVIEWS, Smart PLS, dan AMOS*. Percetakan Mujahid: Bandung.
- Wijaya, Abadi. (2008). "Pengaruh Kepuasan Pemberian Gaji Terhadap Etos Kerja Karyawan Cv. Aneka Usaha Gondanglegi Malang". *Skripsi*. Program Studi Psikologi, Program Sarjana. Universitas Islam Negeri (UIN). Malang.