



## Pengaruh Kompensasi, Fasilitas dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Budaya Rasa

Hendry<sup>1</sup>, Alvin Harsono<sup>2</sup>, Cindy Cen<sup>3</sup>, Livika<sup>4</sup>, Billy<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Prima, Indonesia

E-mail: [hendry@unprimdn.ac.id](mailto:hendry@unprimdn.ac.id), [alvinharsono1106@gmail.com](mailto:alvinharsono1106@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-03-20 Revised: 2022-04-15 Published: 2022-05-08  <b>Keywords:</b> <i>Compensation; Facilities; Position Promotion; Employee Performance.</i>	<p>The purpose of this study was to determine the cause of the decline in performance of the employees of PT. Create a Taste Culture. In this study, the researcher used a random sampling type of research. This research is based on the facts that we observed directly at PT. Create a Taste Culture. Sources of data in this study came from primary data and secondary data. Primary data obtained from questionnaires to employees, while secondary data from references and books related to this research. This study aims to determine the partial and simultaneous effect of variable X on variable Y. The results of this study indicate that compensation has no effect and is not partially significant on performance because it was found that <math>t_{count} &lt; t_{table}</math>, namely <math>0.046 &lt; 1.982</math>. Then the facility also has no influence and is not partially significant on performance because it was found that <math>t_{count} &lt; t_{table}</math>, namely <math>0.895 &lt; 1.982</math>. However, promotion has a partial and significant effect on employee performance. This can be seen from the value of <math>t_{count} &gt; t_{table}</math>, which is <math>3.431 &gt; 1.982</math>. The results of this study are the variables of compensation, facilities, and promotions have a simultaneous effect on the performance of employees of PT. Create a Taste Culture. This is confirmed by the results of the f test, where <math>f_{count} &gt; f_{table}</math> is <math>4.950 &gt; 2.69</math>.</p>
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-03-20 Direvisi: 2022-04-15 Dipublikasi: 2022-05-08  <b>Kata kunci:</b> <i>Kompensasi; Fasilitas; Promosi Jabatan; Kinerja Karyawan.</i>	<p>Tujuan penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui penyebab penurunan kinerja terhadap karyawan PT. Cipta Budaya Rasa. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian Random sampling. Penelitian ini berdasarkan fakta yang kami amati secara langsung pada PT. Cipta Budaya Rasa. Sumber data penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner terhadap karyawan, sedangkan data sekunder dari referensi dan buku yang berhubungan dengan penelitian ini. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel X terhadap variabel Y. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karena didapatkan bahwa <math>t_{hitung} &lt; t_{tabel}</math>, yaitu <math>0.046 &lt; 1.982</math>. Lalu fasilitas juga tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karena didapatkan bahwa <math>t_{hitung} &lt; t_{tabel}</math>, yaitu <math>0.895 &lt; 1.982</math>. Namun promosi jabatan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math>, yaitu <math>3.431 &gt; 1.982</math>. Hasil penelitian ini adalah variabel kompensasi, fasilitas, dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Budaya Rasa. Hal ini dikuatkan oleh hasil uji f, dimana <math>f_{hitung} &gt; f_{tabel}</math> yaitu <math>4.950 &gt; 2.69</math>.</p>

### I. PENDAHULUAN

Perusahaan tentunya membutuhkan karyawan, dimana karyawan berperan menjalankan setiap aktivitas yang ada di dalam perusahaan, aset terpenting bagi setiap perusahaan tentunya adalah karyawannya, sukses tidaknya sebuah perusahaan bergantung kepada sumber dayanya yaitu karyawannya, selain bergantung kepada sumber dayanya, masyarakat Indonesia yang sangat identik dan menyukai rasa pedas turut menjadikan perusahaan PT. Cipta Budaya Rasa harus lebih inovatif dalam menciptakan sebuah rasa saus sambal yang pedas. Perusahaan harus mampu dalam mencapai target produksi se-

maksimal mungkin dengan rasa pedas yang seidentik mungkin, hal ini tentunya harus didukung oleh performa karyawan yang cukup memadai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan yang berkaitan dengan target dan pencapaian karyawannya. Karyawan yang memiliki performa tinggi tentunya merupakan salah satu aset dan keunggulan perusahaan, tentunya performa karyawan tidak datang begitu saja, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa faktor tersebut adalah kom-

pensasi, fasilitas, dan promosi jabatan. Apabila faktor tersebut sudah memadai, tentu saja karyawan akan berusaha semaksimal mungkin dalam produktivitasnya. Saat ini PT. Cipta Budaya Rasa mengalami keadaan dimana terjadi penurunan kinerja karyawannya yang berefek pada tidak maksimalnya proses produksi perusahaan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas hasil kerja karyawannya, dalam hal ini tidak dipungkiri bahwa kinerja karyawan sedikit banyaknya ada sangkutpautnya terhadap kompensasi, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan memadai, maka karyawan akan merasa senang dan produktivitas akan terdongkrak. Selain kompensasi, ada juga faktor Fasilitas dimana fasilitas adalah suatu bentuk layanan yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawannya, fungsi fasilitas adalah untuk menunjang aktivitas karyawan selama bekerja pada perusahaan, apabila fasilitas yang disediakan lengkap, tentunya hal ini akan menunjang peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Terakhir yaitu faktor promosi jabatan, seperti yang kita ketahui, karyawan dalam bekerja bukan hanya menuntut kompensasi dan fasilitas. Mereka tentunya juga ingin jenjang karir yang memadai dan terstruktur, setiap karyawan ingin mengejar posisi tertinggi yang tersedia tentunya, dalam hal ini promosi jabatan akan memberikan status, kedudukan, dan kompensasi yang lebih dibandingkan karyawan biasa, namun diiringi dengan peningkatan tugas dan tanggung jawab tentunya, dalam hal ini secara sekilas terlihat bahwa promosi jabatan yang dilakukan PT. Cipta Budaya Rasa kurang memadai dan kurang tepat sasaran sehingga berefek pada penurunan kinerja karyawannya, dengan adanya latar belakang permasalahan diatas, maka kami tertarik untuk mengadakan penelitian pada PT. Cipta Budaya Rasa dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Budaya Rasa". Adapun hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kompensasi, fasilitas, dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## II. METODE PENELITIAN

### 1. Waktu dan Lokasi penelitian

Tempat dan waktu dalam pelaksanaan penelitian adalah di PT. Cipta Budaya Rasa

yang terletak di Jalan Pasar I, Komplek Cemara Cahaya Mas No. 8 N, Kel. Saentis, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara.

### 2. Populasi dan Sample

#### a) Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT. Cipta Budaya Rasa yang berjumlah 150 karyawan.

#### b) Sample

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2017:82), *simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam penentuan sample digunakan rumus *slovin*, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{150}{1 + 150(0,05)^2}$$
$$n = 109$$

Keterangan:

n = Jumlah Sample

N = Populasi

e = Persentase kesalahan

Karyawan Sample berjumlah 109 karyawan.

### 3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

#### a) Data Primer

Data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden yang menjadi sample dalam penelitian ini.

#### b) Data sekunder

Data sekunder diperoleh dari bahan bacaan berupa buku ataupun referensi lainnya yang memiliki kaitan dengan penelitian ini.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penyusunan jurnal skripsi ini, kami menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner dengan pengukuran menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2012:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Uji Statistik

Hasil uji statistik dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu :

**Tabel 1.** Analisis Regresi Linier

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.497	3.167		4.578	.000
Kompensasi (X1)	.003	.064	.004	.046	.963
Fasilitas (X2)	.052	.058	.083	.895	.373
Promosi Jabatan (X3)	.325	.095	.325	3.431	.001

a. Dependent Variable: Y

Pembahasan berdasarkan hasil tabel diatas yaitu  $Y = 14.497 + 0,003X_1 + 0,052X_2 + 0,325X_3$ . Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai Y akan menjadi konstanta 14.497 bila nilai variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  bernilai nol. Bila nilai variabel  $X_1$  dimasukkan sebesar 1, maka nilai Y akan bertambah sebesar 0.003. Sedangkan bila nilai variabel  $X_2$  yang dimasukkan sebesar 1, maka nilai Y akan bertambah sebesar 0,052. Sedangkan bila nilai variabel  $X_3$  dimasukkan sebesar 1, maka nilai Y akan bertambah sebesar 0,325.

##### 2. Uji Hipotesis

###### 1. Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil tabel pengujian analisis regresi linier berganda diatas, dapat diperoleh kesimpulan yaitu:

1) Variabel *Kompensasi* ( $X_1$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.046, dimana  $t$  tabel pada  $\alpha$  5% yaitu 1,982, dan nilai signifikan sebesar 0.963. Kesimpulannya adalah  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikan  $0,963 > 0,005$ , artinya variabel *Kompensasi* tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap *Kinerja*

*Karyawan* pada perusahaan PT. Cipta Budaya Rasa.

2) Variabel *Fasilitas* ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0.895 dimana  $t$  tabel pada  $\alpha$  5% yaitu 1,982, dan nilai signifikan sebesar 0.373. Kesimpulannya adalah  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikan  $0,373 > 0,005$ , artinya variabel *Fasilitas* tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan* pada perusahaan PT.Cipta Budaya Rasa.

3) Variabel *Promosi Jabatan* mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.431 dimana  $t$  tabel pada  $\alpha$  5% yaitu 1,982, dan nilai signifikan sebesar 0.001. Kesimpulan-nya adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $0,001 < 0,005$ , artinya variabel *Promosi Jabatan* berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap *Kinerja Karyawan* pada perusahaan PT. Cipta Budaya Rasa.

##### 3. Uji f (Uji Simultan)

Tujuan uji f dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah variabel X secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%.

**Tabel 2.** Variabel X terhadap Variabel Y

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	92.857	3	30.952	4.950	.003 <sup>b</sup>
Residual	656.592	105	6.253		
Total	749.450	108			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Hasil Fhitung adalah sebesar 4.950 dengan nilai signifikan 0,003 sedangkan Ftabel adalah sebesar 2,69 dengan signifikan 0,05 maka kesimpulannya adalah  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikan  $0,003 < 0,05$ , Artinya variabel *Kompensasi*, *Fasilitas*, dan *Promosi Jabatan* berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap *Kinerja Karyawan* pada perusahaan PT. Cipta Budaya Rasa.

##### 4. Koefisien Determinasi

Adapun hasil pengujian koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.** Hasil Pengujian Determinasi

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.352 <sup>a</sup>	.124	.099	2.501

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan diatas, didapati bahwa Adjusted R Square diperoleh sebesar 0.099. Artinya adalah 9.9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, fasilitas, dan promosi jabatan, sisanya 90.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Cipta Budaya Rasa. Hasil penelitian ini didukung oleh Muhammad Fahmi Fanani (2017), yang memberikan kesimpulan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### 2. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT. Cipta Budaya Rasa. Hasil penelitian ini didukung oleh Fregrace Meissy Purnawijaya (2019), yang memberikan kesimpulan bahwa Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### 3. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT.Cipta Budaya Rasa. Hasil penelitian ini didukung oleh Rahayu (2017), yang memberikan kesimpulan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

1. Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT.Cipta Budaya Rasa. Hal ini terlihat dari hasil uji t

dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $0.046 < 1.982$ .

2. Fasilitas Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT.Cipta Budaya Rasa. Hal ini terlihat dari hasil uji t dimana  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , yaitu  $0.895 < 1.982$ .
3. Promosi Jabatan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT.Cipta Budaya Rasa. Hal ini terlihat dari hasil uji t dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu  $3.431 > 1.982$ .
4. Kompensasi, Fasilitas Kerja, dan Promosi Jabatan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PT.Cipta Budaya Rasa. Hal ini terlihat dari uji f, dimana  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , yaitu  $4.950 > 2.69$ .

## B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Kompensasi, Fasilitas dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Budaya Rasa.

## DAFTAR RUJUKAN

- Fanani, Muhammad Fahmi. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Polowijo Gosari – Gresik.  
<http://repository.ub.ac.id/id/eprint/1291>
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harpis, Muhammad. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, ISSN 2623, Vol.3. No.1
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Munawirsyah, Isnani. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja

- Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Volume 06 Nomor 01, 44-51.
- Purnawijaya, Fregrace Meissy. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *AGORA*, Vol.7. No. 1
- Rahayu. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan*, ISSN 2339. Vol.5. No.1, Oktober 2017
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Wahyuni, Sri. 2014. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Volume 2 Nomor 1, 124-134.