



## Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cafe di Daerah Telang Bangkalan

Asyam Ali Nabil Assyiddiqi<sup>1</sup>, Muammar Kadhavi<sup>2</sup>, Alkirom Wildan<sup>3</sup>,  
Mochammad Isa Ansori<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Trunojoyo Madura

Received: 20 Mei 2026  
Revised: 29 Mei 2026  
Accepted: 11 Juni 2026

### Abstrak

*Sumber daya manusia menjadi salah satu peranan penting diperusahaan, penting perusahaan untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai prestasi yang terbaik, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya melalui kompensasi, studi ini membahas tentang bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan cafe di Telang Bangkalan, kompensasi sendiri terbagi menjadi dua, jenis kompensasi langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2), peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 31 karyawan coffe shop. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket, dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci:** *Kompensasi langsung, Kompensasi tidak langsung Kinerja karyawan*

(\*) Corresponding Author: [syanaqicorp@gmail.com](mailto:syanaqicorp@gmail.com), [kadhavi161@gmail.com](mailto:kadhavi161@gmail.com),  
[wildan.alkirom@trunojoyo.ac.id](mailto:wildan.alkirom@trunojoyo.ac.id), [isa.anshori@trunojoyo.ac.id](mailto:isa.anshori@trunojoyo.ac.id)

**How to Cite:** Assyiddiqi, A., Kadhavi, M., Wildan, A., & Ansori, M. (2026). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cafe di Daerah Telang Bangkalan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(6.C), 11-18. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13379>.

## PENDAHULUAN

Era Globalisasi saat ini jasa yang paling diminati oleh para pelanggan di Indonesia adalah industri *food and bavarage* (F&B), hal ini di perkuat dengan data statistik BPS, Produk domestik bruto (PDB) minuman nasional atas dasar harga berlaku (ADHB) mencapai Rp1,12 kuadriliun pada tahun 2021, dan menurut data dari Google trend menunjukkan bahwa minat terhadap kopi di Indonesia stabil dan tinggi di angka 50-100 dalam 5 tahun terakhir. Berdasarkan data diatas dengan demand yang tinggi dan industri *food and bavarage* yang mudah untuk di mulai oleh semua kalangan, banyak para pebisnis yang terjun di dalam industri *food and bavarage*.

Salah satu macam dari industri *food and bavarage* adalah bisnis *coffe shop*. Perkembangan *coffe shop* di Indonesia sangatlah pesat salah satu faktor yang mendukung menurut Grid.id, Minum kopi menjadi bagian dari gaya hidup anak muda di Indonesia, dan juga media sosial seperti Instagram dan Tiktok yang mempopulerkan budaya tersebut. Bisnis kopi di di daerah Telang Bangkalan terbilang cerah dan menarik bagi para pebisnis dikarenakan masyarakat di daerah Telang Bangkalan adalah mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura yang merupakan anak muda, sehingga banyaknya pesaing dan kompetitor antar *coffe*

*shop* untuk menarik pelanggan dan mendapatkan pengunjung atau konsumennya. Karena *coffe shop* menjual jasa servis, maka *coffe shop* berlomba-lomba untuk memberikan kualitas dan jasa yang terbaik untuk konsumennya, maka hal ini membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan ahli di bidangnya untuk menghadapi kompetisi yang terjadi, untuk menarik sumber daya yang kompeten maka di perlukannya kompensasi dengan baik untuk meningkatkan motivasi dan pencapaian kinerja yang terbaik.

Kompensasi terbagi menjadi dua jenis yaitu *direct compensasion* kompensasi secara langsung (gaji, insentif, tunjangan), dan *indirect compensasion* kompensasi secara tidak langsung (fasilitas, cuti, seragam, pelayanan), menurut Handoko (2012:442) untuk meningkatkan motivasi karyawan diperlukan kompensasi non finansial yang merupakan imbalan non finansial meliputi kepuasan secara psikologis dan faktor lingkungan yang baik bermakna berhubungan dengan pekerjaan, hal ini juga di pkuat menurut Triton (2012:125), kompensasi non finansial di berikan unuk mempertahankan pegawai dalam jangka panjang, dengan cara menyelenggarakan program-program dan meyediakan pelayanan yang menunjang kondisi lingkungan kerja yang baik bagi karyawan seperti, pengadaan fasilitas ibadah, kantin, tempat parkir, keamanan, dan lain sebagainya.

Penelitian ini menggunakan 5 *coffe shop* yang ada di daerah Telang Bangkalan, yang menurut peneliti *coffe shop* yang paling berkembang dan diminati oleh konsumen di Daerah Telang Bangkalan, 5 *coffe shop* diantaranya yaitu, Kopi Joy, cafe Joker, Bintang Sanga', Sakeera Cafe, dan Kopi Desa. Ke 5 *coffe shop* itu saling berdekatan yang beralamatkan JL. Raya Telang, Ds. Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan. Setelah kita melakukan penelitian pertama terkait dengan kompensasi, kita mengetahui bahwa dari semua responden yang sudah kita wawancarai dan mengisi kuesioner yang sudah di bagikan bahwa gaji pokok yang di terima masih di bawah standar UMR Bangkalan. Menurut peneliti secara logika karyawan berpikir di karenakan kompensasi yang diterima di bawah UMR, output yang di hasilkan ketika bekerja kurang maksimal, dan karyawan kurang merasa di hargai oleh perusahaan atas kerjanya. Kenyataan yang terjadi karyawan bekerja menghasilkan output yang baik dan berkualitas sehingga konsumen kembali ke *coffe shop* tersebut.

Penelitian ini, menekankan bagaimana pengaruh kompensasi seberapa pentingnya kompensasi terhadap kinerja karyawan di *coffe shop*, baik itu kompensasi secara langsung maupun tidak langsung, dan mengidentifikasi apakah kompensasi akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan *coffe shop* di Telang Bangkalan.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif eksplanatif, menurut Bungin (2011) adalah suatu penelitian di mana tidak terlalu menitikberatkan pada kedalaman data, yang penting dapat merekam data sebanyak-banyaknya dari populasi yang luas, Penelitian kuantitatif eksplanatif menjelaskan tentang pengaruh atau hubungan satu variabel dengan variabel lain (Bungin, 2017)

Menurut Bungin (2017, p. 109) populasi adalah sekelompok objek yang sudah ditentukan untuk menjadi sasaran penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan di 5 cafe yang ada di daerah Telang Bangkalan (Kopi Joy,

cafe Joker, Bintang Sanga', Sakeera Cafe, dan Kopi Desa.) dengan total populasi 31 orang.

Teknik sampel yang digunakan *Purposive sampling*. Menurut Sugiyono, (2016: 85) Teknik ini digunakan apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan adalah total dari seluruh populasi yang berjumlah 31 orang.

Berikut adalah penjabaran sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini:

1. Sumber Data Primer, merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu. Dalam hal ini contohnya dapat dalam bentuk pengisian kuesioner (Umar, 2002, p.81) data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang akan disebar dan diisi oleh 31 karyawan yang berada di *coffee shop* di Telang Bangkalan.
2. Sumber Data Sekunder, data yang digunakan untuk mendukung penelitian yang diperoleh dari studi kepustakaan, berupa teori-teori, literatur atau catatan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Metode yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan adalah dengan membagikan kuisisioner atau angket.

Cara pengukuran yang digunakan adalah skala likert satu sampai lima (*five point likert scale*). Bentuk jawaban dari kuisisioner adalah sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Netral (N)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

1. Kompensasi langsung (X1)

a) Gaji :

- gaji yang diterima setiap bulannya cukup untuk memenuhi kehidupan anda di setiap harinya (X1.1)
- gaji yang diterima setiap bulannya tepat Waktu (X1.2)
- gaji yang diteima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (X1.3)

b) Insentif:

- target penjualan yang diberikan setiap harinya di café (X1.4)
- gaji tambahan yang di berikan oleh cafe apabila pemasukannya mencapai target (X1.5)

c) Tunjangan

- tunjangan yang di berikan khusus di tempat anda bekerja (X1.6)

2. Kompensasi tidak langsung (X2)

a) Fasilitas

- layakkah fasilitas yang diberikan oleh cafe untuk menunjang kinerja para pekerja di cafe (X2.1)
- cafe memberikan fasilitas yang terbaik kepada karyawannya (X2.2)

b) Pelayanan

- cafe memberikan benefit lain seperti memberikan jatah makananan atau uang transport kepada para karyawan (X2.3)

- agenda khusus yang di selenggarakan cafe guna meningkatkan loyalitas pekerja terhadap cafe (X2.4)
- c) Liburan
  - jatah cuti yang diberikan oleh manajer cafe (X2.5)
  - merasa puas dengan sistem cuti yang diberikan oleh cafe (X2.6)
- 3. Kinerja Karyawan (Y)
  - Saya mampu menunjukkan keahlian dalam semua tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (Y1.1)
  - Saya dapat mengelola tanggung jawab yang lebih dari yang biasanya diberikan (Y1.2)
  - Saya mampu bekerja untuk memenuhi target yang sudah di berikan oleh manajer kafe (Y1.3)
  - Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.(Y1.4)
  - menurut anda apakah dengan karyawan yang ada sudah cukup untuk menyelesaikan tugas yang ada di cafe dengan tepat Waktu. (Y1.5)
  - menurut anda apakah di tempat anda bekerja perlu adanya penambahan karyawan guna meningkatkan efektifitas pekerjaan (Y1.6)
  - menurut anda akan lamakah anda akan bertahan di tempat bekerja yang sekarang (Y1.7)

Penelitian ini menggunakan teknik Analisa data yang melalui beberapa tahap, uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, koefisien determinasi berganda, uji F dan uji t. Pengolahan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 27.0.

## HASIL & PEMBAHASAN

### Hasil

#### Analisis Profil Responden

1. Jenis kelamin: responden *coffee shop* di cafe Telang Bangkalan laki – laki berjumlah 19 (61.29%). Sedangkan sisanya 12 (38.71%) adalah responden perempuan.
2. Usia : responden di beberapa *coffee shop* di Telang Bangkalan yang berusia 17-20 tahun sebanyak 16 orang (51.61%), 20-23 tahun sebanyak 10 orang (32.26%), dan diatas 23 tahun sebanyak 5 orang (16.13%).
3. Pendidikan Terakhir : Berdasarkan hasil deskriptif responden, responden di beberapa *coffee shop* di Telang Bangkalan yang memiliki pendidikan terakhir SMP sebanyak 0 orang (0%), SMA / SMK sebanyak 27 orang (87.10%), dan Sarjana sebanyak 4 orang (12.90%).
4. Masa Bekerja : Berdasarkan hasil deskriptif responden, responden di beberapa *coffee shop* di Telang Bangkalan yang bekerja selama < 3 bulan adalah 6 responden (19.35%), sedangkan responden yang bekerja selama 3-6 bulan adalah 11 (35.48%), responden yang bekerja selama 6-12 bulan adalah 8 responden (25.81%), dan responden yang bekerja lebih dari 1 Tahun 6 (19.35%)

#### Hasil Uji Validasi dan Realibilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validasi

No	Variabel	rtabel	rhitung	Keterangan
----	----------	--------	---------	------------

<b>Kompensasi Langsung(X1)</b>				
1	X1.1	0.355	0,696	VALID
2	X1.2	0.355	0,389	VALID
3	X1.3	0.355	0,691	VALID
4	X1.4	0.355	0,512	VALID
5	X1.5	0.355	0,527	VALID
6	X1.6	0.355	0,173	TIDAK VALID
<b>Kompensasi Tidak Langsung (X2)</b>				
1	X2.1	0.355	0,456	VALID
2	X2.2	0.355	0,635	VALID
3	X2.3	0.355	0,385	VALID
4	X2.4	0.355	0,507	VALID
5	X2.5	0.355	0,557	VALID
6	X2.6	0.355	0,571	VALID
<b>Kinerja(Y)</b>				
1	Y1.1	0.355	0,723	VALID
2	Y1.2	0.355	0,692	VALID
3	Y1.3	0.355	0,694	VALID
4	Y1.4	0.355	0,298	TIDAK VALID
5	Y1.5	0.355	0,340	TIDAK VALID
6	Y1.6	0.355	0,592	VALID
7	Y1.7	0.355	0,514	VALID

Dari hasil di atas, kita menyimpulkan bahwa Hampir semua Variabel memiliki nilai diatas 0,355 sehingga variabel tersebut dinyatakan valid, dan ada tiga variabel yang tidak valid, yaitu, X1.6, Y1.3, dan Y1.4, tidak dilanjutkan dikarenakan nilainya di bawah 0,355.

**Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Kompensasi Langsung (X1)	0,717
Kompensasi Tidak Langsung (X2)	0,693
Kinerja Karyawan (Y)	0,735

Dari hasil diatas, dapat dilihat, bahwa kita menyimpulkan semua variabel dinyatakan realibel dan *Cronbach's Alpha* diatas 0,6.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

	Standarized Coefficient		Sig
	B	Std. Error	
Kompensasi Langsung	0.22	0.19	0.25
Kompensasi Tidak Langsung	0.67	0.19	0.001

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.22X_1 + 0.67X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$B_1 = 0.22$  menunjukkan bahwa jika nilai kompensasi langsung ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan *coffee shop* di Telang Bangkalan akan mengalami peningkatan sebesar 0.22.

$B_2 = 0.67$  menunjukkan bahwa jika nilai kompensasi tidak langsung ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan *coffee shop* di Telang Bangkalan akan mengalami peningkatan sebesar 0.67.

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4. Nilai Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dan Af**

R	R Square	Adjusted R Square
.645 <sup>a</sup>	.416	.375

Dari hasil tabel di atas , hasil Adjusted R<sup>2</sup> adalah 0,375. Hal ini berarti 37,5% kinerja karyawan *coffee shop* di Telang Bangkalan di pengaruhi oleh kompensasi langsung dan tidak langsung. Sisanya 62,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Hasil Uji - F**

**Tabel 5. Hasil Uji - F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	196,098	2	98,049	9.993	<,001 <sup>a</sup>
Residual	274,741	28	9,812		
Total	470,839	30			

Berdasarkan hasil tabel uji-F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,993 yang ternyata lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,34. Jadi dapat disimpulkan bahwa model ini layak digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Telang Bangkalan.

### Hasil Uji – t

**Tabel 6. Hasil Uji - t**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,188	4,144		-.769	.448
	langsung	.224	.192	.182	1.168	.253
	tdk langsung	.679	.190	.555	3,567	.001

Dari tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengujian koefisien regresi variabel kompensasi langsung (X1) Hasil  $t_{hitung}$  untuk variabel ini sebesar 1.168 dan  $t_{tabel}$  untuk 5% sebesar 1.68. Dari hasil tersebut maka  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengujian koefisien regresi variabel kompensasi tidak langsung (X2) Hasil  $t_{hitung}$  untuk variabel ini sebesar 3,567 dan  $t_{tabel}$  untuk 5% sebesar 1.68. Hasil tersebut berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data di atas bahwasannya adanya pengaruh dari kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Telang Bangkalan. Namun pengaruh untuk kompensasi langsung tidak signifikan, hasil analisis data diperkuat dengan hasil wawancara kami terhadap 5 responden , yang 1 diantaranya sudah lulus kuliah dan sisanya mahasiswa, kita mendapatkan fakta bahwasannya 4 mahasiswa yang bekerja hanya untuk mengisi waktu luang, dan mendapatkan penghasilan walaupun di bawah UMR. Gaji di bawah UMR bukanlah masalah bagi mereka, mereka tetap bekerja dengan baik dan menghasilkan produk yang terbaik. Namun ada perbedaan pendapat dari karyawan yang sudah lulus kuliah, karyawan bekerja untuk menunggu *apply* pekerjaan dan menurut mereka gaji di bawah UMR masih kurang dan mereka perlu untuk mencari pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhannya. pada dasarnya mereka bekerja di cafe bukanlah untuk meniti karir yang lebih lanjut akan tetapi faktor untuk memnuhi kegiatan dan kebutuhannya lah semangat dan motivasi mereka untuk bekerja.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisis diatas bisa disimpulkan bahwa, kompensasi langsung berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak langsung berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Dominasi pengaruh variabel kompensasi tidak langsung lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan kompensasi langsung Hal ini terlihat dari nilai t-statistik yang lebih tinggi dan signifikan untuk  $X^2$  ( $3.567 > 1.68$ ). Secara pengaruh simultan keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian kami, saran kami sebagai peneliti kepada *coffe shop* di Telang Bangkalan, yaitu yang perlu paling di optimalkan kompensasi tidak langsung seperti meningkatkan fasilitas, pelatihan, memperbaiki lingkungan kerja. Meskipun kompensasi langsung terbukti tidak berpengaruh secara signifikan tetapi manajemen *coffe shop* perlu tetap memperhatikan hal ini dengan cara merevaluasi kompensasi langsung tersebut, guna meningkatkan kinerja karyawan, dan manajemen *coffe shop* perlu pemantuan dan evaluasi secara berkelanjutan terhadap kompensasi, baik secara langsung maupun tidak langsung

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti hal-hal yang lain yang berguna untuk meningkatkan kerja dan motivasi karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Angel, K.P., Runtuwe, R.F., Sambul, S.A.P.(2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70-77. <https://doi.org/10.35797/jab.v9.i2.70-77>.
- Budiyanto, E., Mockhlas, M.(2020) Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (pendekatan Riset), CV. AA. Rizky: Banten.
- Dewi, A.M. (2021). Kondisi Industri Pengolahan Makanan dan Minuman di Indonesia. Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Available at: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-suluttenggomalu/baca-artikel/15588/Kondisi-Industri-Pengolahan-Makanan-dan-Minuman-di-Indonesia.html#:~:text=Industri%20makanan%20dan%20minuman%20di,Rp1%2C12%20kuadriliun%20pada%202021>, diakses pada tanggal 04 Juli 2024
- Mujanah, S. (2019), Manajemen Kompensasi. Putra Media Surabaya: Surabaya.
- Norsyaheera, A.W., Lailatul, F.A.H., Shahid, S.A.M., & Maon, S.N. (2016). The Relationship Between Marketing Mix and Customer Loyalty in Hijab Industry: The Mediating Effect of Customer Satisfaction. In *Procedia Economics and Finance* (Vol. 37, pp. 366–371). Elsevier B.V. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30138-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30138-1).
- Silaen, N.R. (2021). Kinerja Karyawan. Widina Bhakti Persada Bandung: Bandung.
- Swadarma, I.P.S., Netra, I.G.S.K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan pada Rame Cafe Jimbaran Seafood. *E-Journal Manajemen*, 9(05), 1738-1757.