

PERUBAHAN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL

Apriyanti¹, Prima Utama Wardoyo Putro², Mutiara Chalvindha³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun

kelip.apriyanti@unipma.ac.id¹, primautama28@gmail.com², mutiarachalvindha@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to provide empirical evidence of the effect of organizational change and compensation on the performance of hotel employees in Madiun City due to the Covid-19 pandemic. The sampling technique used in this study was a saturated sample with a total of 123 employees of five-star hotels in Madiun City. The research was conducted in a survey phase, distributing questionnaires and processing data. Data collection used primary data in the form of questionnaires which were distributed directly and processed using multiple linear regression method. while data processing used SPSS 24. The results of the study partially show that organizational change and compensation have a positive and significant effect on the performance of hotel employees in Madiun City. The results of the research simultaneously show that organizational changes and compensation simultaneously affect the performance of hotel employees in Madiun City.

Keywords: *Organizational Change, Compensation, Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang paling penting yang dibutuhkan dalam sebuah perusahaan yang dapat menentukan akan berhasil tidaknya suatu perusahaan agar tercapainya suatu tujuan bersama dalam suatu perusahaan. Winata (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi. Perusahaan harus memandang penting suatu sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan lebih dari sekedar aset untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan

Dalam suatu organisasi tentunya diperlukan pemahaman tentang betapa

pentingnya sesuatu yang dapat menyebabkan terdapatnya suatu perubahan dalam suatu organisasi dan bagaimana perubahan tersebut bereaksi kepada organisasi. Salah satu faktor yang tidak mungkin dapat dihindari oleh sebuah organisasi yaitu adalah perubahan (Putro, 2018). Perubahan organisasi menurut (Rifka Amelia Laihah, Victor P.K. Lengkong, 2019) merupakan sebuah proses dimana berpindahnya organisasi dari keadaannya yang masa ini menuju ke masa depan dengan mengembangkan inovasi-inovasi yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas organisasinya. Hal pertama yang diubah untuk memulai suatu perubahan organisasi, yaitu adalah sistem atau struktur yang ada di dalam sebuah organisasi,

meskipun hal perubahan yang dimaksud bisa saja berdampak negatif namun harus dilakukan agar membiasakan organisasi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan yang baru. Tujuan suatu perubahan organisasi yang sangat diharapkan yaitu dapat memaksimalkan kemampuan suatu manajemen perusahaan untuk memaksimalkan kemampuan manajemen perusahaan untuk memaksimalkan potensi sumber daya perusahaan.

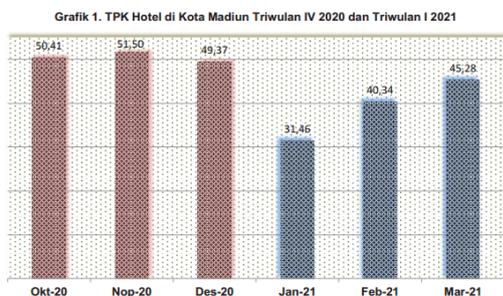
Terlepas dari perubahan-perubahan yang dilakukan oleh sebuah organisasi, karyawan melakukan pekerjaannya secara optimal didasari oleh kompensasi yang disesuaikan posisi dan profesi yang ditawarkan perusahaan. Winata (2016) menyatakan bahwa kompensasi yang perusahaan berikan kepada karyawan merupakan imbalan yang akan diterima seseorang untuk hasil kerja yang diberikan selama bekerja. Mulyapradana, Rosewati, dan Muafiq (2020) menyampaikan bahwa pemberian kompensasi atau imbalan yang perusahaan berikan pada karyawan adalah salah satu cara dan kegiatan yang perusahaan lakukan yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan yang bekerja dipelaksanakannya yang sering disebut dengan kompensasi.

Balas jasa atau upah yang diberikan kepada karyawan adalah suatu alat yang digunakan sebagai alat memotivasi

karyawan agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Salah satu hal yang penting yang dijadikan sebagai alat untuk mengukur suatu keberhasilan sebuah perusahaan untuk menjalankan suatu usaha merupakan definisi dari kinerja karyawan. Diyakini bahwa semakin tinggi suatu kinerja karyawan, maka menguntungkan bagi perusahaan. Renggani Nur'aini & Putri (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu yang paling berperan dalam suatu usaha perusahaan demi mencapai suatu tujuannya, maka dari itu bermacam-macam kegiatan harus dilakukan perusahaan untuk guna dapat meningkatkan kinerja karyawan-karyawannya. Kartiko (2018) menyatakan bahwa baik atau buruknya kinerja suatu karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor dari luar perusahaan dan faktor dari dalam perusahaan yang dimana keduanya harus selalu diperhatikan oleh suatu perusahaan.

Tetapi Sejak awal tahun 2020, dunia telah dihebohkan dengan mewabahnya virus corona atau virus COVID-19. Covid-19 yang merupakan virus baru yang menyerang sistem pernapasan. Sejak khusus penyebaran virus Covid-19 yang masuk di Indonesia pada awal bulan Maret 2020, pemerintah memberlakukan Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB). Tetapi Semakin melonjaknya Covid-19 pada awal tahun 2021,

pemerintah menerapkan PPKM mikro atau Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat skala mikro. Pemberlakuan PPKM Mikro di Kota Madiun di mulai pada Februari 2021.



Salah satu sektor yang paling berdampak karena adanya pandemi ini yaitu sektor pariwisata. Sektor pariwisata memberikan dampak sangat besar terhadap perkembangan ekonomi suatu negara. Sektor pariwisata meliputi hotel, tempat wisata, restoran, dan lainnya yang dapat mendukung pertumbuhan suatu industri pariwisata. Sejumlah hotel di daerah-daerah wisata bahkan banyak yang terpaksa tutup. Pemutusan hubungan kerja atau sering disebut PHK merupakan langkah efektif bagi sebuah hotel untuk dapat mengurangi kerugian hotel yang semakin bertambah. Tak terkecuali hotel-hotel di Kota Madiun juga memberlakukan langkah tersebut dikarenakan cukup banyak kunjungan wisata yang bekurang di Kota Madiun yang mempengaruhi berkurangnya tingkat hunian hotel di Kota Madiun. Dapat dilihat pada tabel tingkat penghunian kamar hotel di Kota Madiun

Triwulan I 2021 sampai dengan Triwulan IV 2020 angka tersebut mengalami penurunan yang cukup signifikan.

Dengan adanya pandemi covid 19 yang memberikan dampak pada hotel yang menjadikan hotel-hotel di kota madiun mengalami perubahan organisasi. Bukan hanya itu di saat pandemi Covid 19, terdapat karyawan hotel yang mendapatkan potongan atas gaji yang diterima. Perubahan jam kerja pada hotel membuat kompensasi mengalami pengurangan. Dalam sebuah perusahaan pastinya dibutuhkan suatu kinerja karyawan yang baik untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Tetapi disaat kompensasi mengalami pengurangan dan perubahan organisasi yang terjadi saat pandemi Covid-19 ini kinerja karyawan hotel di Kota Madiun akankah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas permasalahan yang didapatkan hasil dari survei yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa hotel yang ada di Kota Madiun yang dimana banyak karyawan yang di PHK, ada perubahan pemberian kompensasi, dan terdapat juga perubahan organisasi pada hotel yang membuat kinerja pada karyawan hotel ikut berpengaruh di masa pandemi Covid-19. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris pengaruh

perubahan organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Madiun akibat pandemi Covid-19.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah perubahan Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Madiun?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Madiun?
3. Apakah perubahan Organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Madiun?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan dari permasalahan yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh perubahan Organisasi terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Madiun.
2. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Madiun.

3. Untuk memberikan bukti empiris pengaruh perubahan Organisasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Madiun.

TINJAUAN PUSTAKA

Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi adalah salah satu hal yang tidak dapat dihindari oleh organisasi. Menurut Rifka Amelia Laihad, Victor P.K. Lengkong (2019) perubahan organisasi merupakan sebuah proses dimana berpindahnya organisasi dari keadaannya yang masa ini menuju ke masa depan dengan mengembangkan inovasi-inovasi yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas organisasinya.

Sunaryo (2017) menjelaskan bahwa perubahan organisasi dapat disebabkan oleh adanya suatu pekerjaan yang belum selesai dan diharuskan berhenti, lalu akan dilanjutkan oleh orang lain. Hal pertama yang diubah untuk memulai suatu perubahan organisasi, yaitu adalah sistem atau struktur yang ada di dalam sebuah organisasi, meskipun hal perubahan yang dimaksud bisa saja berdampak negatif namun harus dilakukan agar membiasakan organisasi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan yang baru.

Kompensasi

Karyawan melakukan pekerjaannya secara optimal didasari oleh kompensasi yang disesuaikan posisi dan profesi yang ditawarkan perusahaan. Winata (2016) menyatakan bahwa kompensasi yang perusahaan berikan kepada karyawan merupakan imbalan yang akan diterima seseorang untuk hasil kerja yang diberikan selama bekerja. Pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus perkiraan dan diberikan yang sepadan atas jasa dan pengorbanan yang diberikan terhadap tempatnya bekerja.

Mulyapradana et al (2020) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi atau imbalan yang perusahaan berikan pada karyawan adalah salah satu cara dan kegiatan yang perusahaan lakukan yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan yang bekerja diperusahaannya. Rasa puas karyawan atas imbalan yang diberikan oleh suatu perusahaan tersebutlah yang akan mempengaruhi bagaimana karyawan berkinerja lebih baik dan dapat memenuhi tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting yang dijadikan sebagai alat untuk mengukur suatu keberhasilan sebuah perusahaan untuk menjalankan suatu usaha. Mulyapradana et

al (2020) Hasil dari suatu yang telah karyawan kerjakan baik secara kuantitas dan kualitas yang nyata yang sudah sesuai dengan tanggungjawab yang telah didapatkannya dari perusahaan. Renggani Nur'aini & Putri (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu yang paling berperan dalam suatu usaha perusahaan demi mencapai suatu tujuannya, maka dari itu bermacam-macam kegiatan harus dilakukan perusahaan untuk guna dapat meningkatkan kinerja karyawan-karyawannya

Hipotesis

Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Rifka Amelia Laihad, Victor P.K. Lengkong (2019) menyatakan bahwa perubahan organisasi yaitu proses berpindahnya suatu organisasi dari keadaan yang ada pada masa ini untuk ke masa depan dengan mengembangkan inovasi-inovasi untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Penelitian Simbolon (2013) dan Sunaryo (2017) menunjukkan bahwasanya perubahan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis penelitian ini, yaitu:

H₁ : Diduga Ada Pengaruh Positif Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

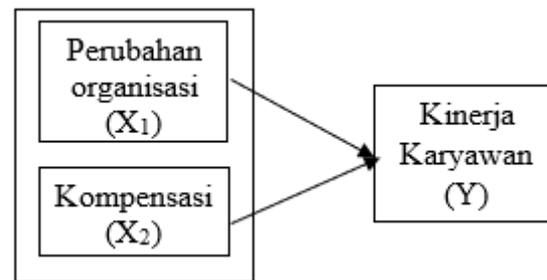
Winata (2016) menjelaskan bahwasanya kompensasi ialah imbalan yang akan diterima karyawan untuk hasil kerja yang diberikan selama bekerja. Hasil penelitian kompensasi terhadap kinerja karyawan oleh Ketut (2013) dan Winata (2016) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

H₂ : Diduga Ada Pengaruh Positif Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Perubahan Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Poluakan (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan akan efektif bila tindakan perubahan organisasi dilakukan sesuai dengan keinginan organisasi. Selain perubahan organisasi menurut Mulyapradana et al (2020) suatu kinerja karyawan juga didasari dengan upaya pemberian kompensasi yang baik. Hasil penelitian dari Razak (2018) yang menunjukkan bahwa perubahan organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Diduga Ada Pengaruh Positif Perubahan Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.



Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Gambar 2. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Bagi kalangan yang akan melakukan proses penelitian, berdasarkan hal itu lah penelitian mengacu pada desain penelitian yang sudah dilakukan. Desain penelitian merupakan rangkaian seluruh metode ilmiah yang dibutuhkan dan digunakan oleh sebuah penelitian yang digunakan untuk memperoleh data (Sugiyono, 2017:2).

Batasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan hanya membatasi pada hal-hal yang uraiannya sebagai berikut :

1. Variabel penelitian yang digunakan akan dibatasi pada masalah yang meliputi Perubahan Organisasi (X₁), Kompensasi (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y).

2. Penelitian akan dilakukan pada karyawan hotel berbintang di Kota Madiun.

Identifikasi Variabel

Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen (X) dan satu Variabel dependen (Y), diantaranya adalah :

1. Variabel Perubahan Organisasi (X_1)
2. Variabel Kompensasi (X_2)
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi merupakan faktor yang tidak akan dapat dihindari oleh sebuah perusahaan, dimana perubahan tersebut bertujuan untuk mengembangkan inovasi demi meningkatkan efektivitas perusahaan. Didukung dengan pernyataan (Rifka Amelia Laihah, Victor P.K. Lengkong, 2019) yang menyatakan perubahan organisasi merupakan proses perpindahan suatu organisasi dari keadaan saat ini menuju ke masa depna, dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas perusahaan. Pernyataan tersebut valid dengan pernyataan (Karanja, 2015) yang menunjukkan bahwa perubahan organisasi merupakan suatu tindakan atau strategi yang dilakukan organisasi untuk

menjalankan misinya demi kelangsungan hidup organisasi untuk menjadi lebih baik.

Kompensasi

(Razak, 2018) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi merupakan imbalan atas segala sesuatu yang telah berikan oleh karyawan atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Pernyataan tersebut sependapat dengan penelitian (Ketut & Juli, 2013) yang menyatakan bahwasanya kompensasi ialah imbalan yang karyawan terima sebagai bentuk dedikasi atas layanan yang diberikan selama bekerja. Imbalan yang didapat dapat berupa barang maupun uang. Kompensasi merupakan peran utama yang diberikan kepada karyawan yang bertujuan untuk menentukan bagaimana karyawan tersebut bekerja (Razak, 2018). Pemberian kompensasi merupakan cara yang dapat digunakan setiap perusahaan sebagai alat memotivasi karyawan demi tercapainya kinerja.

Kinerja Karyawan

Salah satu hal terpenting yang dapat berpengaruh dari suatu perusahaan yaitu adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan permasalahan yang penting dalam usaha suatu perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan, maka bermacam-macam kegiatan harus dilakukan perusahaan guna dapat

meningkatkan kinerja karyawannya (Renggani Nur'aini & Putri, 2014). Peneliti (Ketut & Juli, 2013) mengutarakan bahwa kinerja karyawan merupakan alat ukur keberhasilan perusahaan dalam menjalankan suatu usaha. Pernyataan tersebut didukung oleh (Priyatono, 2019) bahwa kinerja dari setiap individu dengan kinerja suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan, yang berarti jika kinerja individunya semakin tinggi, maka kinerja perusahaan juga akan semakin baik

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Data

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang digunakan oleh peneliti untuk dijadikan penelitian adalah hotel berbintang yang berada di Kota Madiun. Penelitian ini berlangsung dalam jangka waktu lima bulan. Waktu selama lima bulan yang dimulai dari maret hingga juli 2021

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada hotel berbintang di Kota Madiun yang bersedia untuk diteliti. Populasi yang digunakan pada penelitian ini ialah karyawan hotel berbintang di Kota Madiun yang berjumlah 123 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel yaitu karyawan hotel berbintang di Kota Madiun sejumlah 123 orang.

Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus. (Sugiyono, 2017: 85) mengemukakan bahwa sampling jenuh merupakan salah satu metode pengambilan sampel dalam penelitian. Sensus merupakan istilah yang sering digunakan untuk mengutarakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh karyawan hotel di Kota Madiun yang bersedia dijadikan sampel yaitu 123 orang.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan 4 metode dalam menguji asumsi klasik, antara lain sebagai berikut :

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolonieritas dapat dilihat pada nilai *Tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Adanya multikolonieritas ketika nilai *Tolerance* \leq 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* \geq 10. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau independen.

Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan dalam model regresi linier untuk melihat apakah ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (yang sebelumnya) dalam model regresi linier.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk apakah terjadi ketidaksamaan *varianve* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Suatu penelitian dapat dikatakan baik jika uji coba tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas atau penelitian bersifat homokedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan uji dengan melihat grafik *Scatterplot* dengan dasar analisis :

- a. Mengindikasikan adanya heteroskedastisitas, jika didapatkan pola tertentu seperti bulatan kecil yang menghasilkan pola berbentuk yang teratur seperti mellebar, menyempit, maupun bergelombng.
- b. Titik-titik dapat menyebar diatas dan dibawah angk nol pada sumbu Y, jika tanpa pola yang jelas maka, tidak ada heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui variabe pengganggu atau

residual memiliki residual atau tidak. Uji Normalitas dideteksi dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan residual berdestribusi normal jika memiliki nilai signifikan $> 0,05$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis kuantitatif digunakan sebagai metode penelitian ini. Dimana digunakan untuk mengkaji perubahan organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen atau bebas mempengaruhi variabel dependen atau terikat, dan regresi berganda digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh variable independen terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Dikutip dari (Ghozali, 2012) uji parsial atau uji t menunjukkan sejauh mana pengaruh suatu vatiabel independen dengancara menerangkan variasi suatu variabel dependen. Dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian ditolak. Hipotesis yang ditolak memiliki makna bahwa variabel iindependen tidak signifikan terhadap variabel dependen.

2) Jika nilai probabilitas signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian diterima. Hipotesis yang diterima memiliki makna bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2012) uji ini digunakan untuk membuktikan apakah variabe *independent* yang telah dimasukan kedalam model yang memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji simultan antara lain, adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $F \geq 4$ maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain menerima alternatif, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel-variabel independen secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Alat yang digunakan untuk mengukur sebagian kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel terikat disebut dengan koefisien determinasi (R^2) (Ghozali, 2012).

Koefisien determinasi mempunyai nilai ditengah nol ataupun 1. Nilai koefisien determinasi mempunyai nilai yang kecil (mendekati 0) dapat diartikan sebagai kemampuan variabel independen sebagai penjelas variabel dependen secara terbatas dan sebaliknya jika nilai menuju angka 1 dapat diartikan variabel bebas menerima hampir seluruh dari informasi yang dibutuhkan dapat memprediksi variabel terikat

HASIL PENELITIAN

Deskriptif Statistik

Tabel 1 Hasil Uji Deskriptif Statistik

	Descriptive Statistics										
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness	Kurtosis	Std. Error	Std. Error
PERUBAHAN ORGANISASI	123	33	24	57	40.46	8.632	74.512	.017	.218	-.921	.433
KOMPENSASI	123	15	10	25	19.50	3.398	11.547	-.666	.218	.012	.433
KINERJA KARYAWAN	123	27	20	47	34.19	6.701	44.907	-.159	.218	-.810	.433
Valid N (listwise)	123										

Sumber : Data diolah (2021)

Hasil analisis deskriptif statistik menghasilkan bahwa:

- a. Variabel Perubahan Organisasi (X1) mempunyai responden sebanyak 123 karyawan. Nilai minimum yang didapat pada variabel ini adalah 24 dan nilai maksimum yang didapat adalah 57. Nilai minimum dan maksimum adalah nilai total yang diperoleh responden pada setiap variabel. Variabel ini memiliki nilai *mean* (rata-rata) sebesar

- 40.46 dan memiliki standar deviasi yaitu 8.632
- b. Variabel Kompensasi (X2) mempunyai responden sebanyak 123 karyawan. Nilai minimum yang didapat pada variabel ini adalah 10 dan nilai maksimum yang didapat adalah 25. Nilai minimum dan maksimum adalah nilai total yang diperoleh responden pada setiap variabel. Variabel ini memiliki nilai *mean* (rata-rata) sebesar 19.50 dan memiliki standar deviasi yakni 3.398.
- c. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki jumlah responden sebanyak 123 karyawan. Nilai minimum yang didapat pada variabel ini adalah 20 dan nilai maksimum yang didapat adalah 47. Nilai minimum dan maksimum adalah nilai total yang diperoleh responden pada variabel. Variabel ini memiliki nilai *mean* (rata-rata) sebesar 34.19 dan memiliki standar deviasi sebesar 6.701.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Perubahan Organisasi	0,654	1.529
Kompensasi	0,654	1.529

Sumber : Data Diolah (2021)

Hasil uji multikolonieritas menghasilkan nilai *tolerance* pada variabel

perubahan organisasi dan kompensasi menghasilkan nilai yang sama, yaitu sebesar 0,654. Sedangkan, pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menghasilkan nilai sebesar 1.529 pada variabel perubahan organisasi dan kompensasi. Yang artinya variabel independen tidak terjadi korelasi dalam model analisis regresi karena nilai *tolerance* ≤ 0.10 dan nilai VIF ≥ 10 .

Uji Autokorelasi

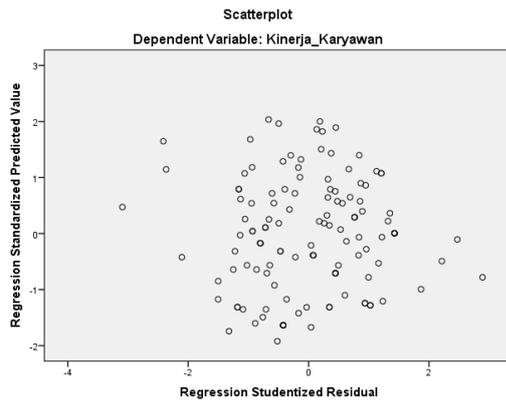
Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.919 ^a	.844	.842	2.666	1.897
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Perubahan Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data Diolah (2021)

Hasil uji Durbin Watson memperoleh nilai sebesar 1.897. Hasil ini didapatkan kesimpulan tidak terjadi gejala diantara variabel yang digunakan, karena nilai yang diperoleh menghasilkan nilai yang lebih besar dari nilai batas 1,743.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji

Heteroskedastisitas

Pada uji yang telah dilakukan tingkat penyebaran data diatas menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y dan tidak memiliki pola tertentu, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskeastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N	123		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000	
	Std. Deviation.....	2.64401866	
Most Extrme Differences	Absolute.....	.061	
	Positive,..	.061	
	Negative	-.053	
Test Statisti		.061	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.729 ^e	
	99% Confidenc Interval	Lower Bound	.717
		Upper Bound	.740
a. Test distribution is Normal.			

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance
- e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1314643744.

Sumber : Data Diolah (2021)

Hasil uji pada K-S menghasilkan nilai signifikansi 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal karena menghasilkan nilai > 0,05.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5 Hasil Uji Parsial

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	11.694	2.787		4.195	.039	
	Perubahan	.660	.035	.850	19.089	.000	.654 1.529
	Organisasi						
	Kompensasi	-.216	.088	-.109	-2.457	.015	.654 1.529

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji parsial membuktikan bahwa nilai signifikansi pada variabel perubahan organisasi dan kompensasi memiliki nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Maka, dalam penelitian ini mendapatkan hasil bahwa perubahan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H₁) dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H₂).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4625.817	2	2312.909	325.425	.000 ^b
	Residual	852.882	120	7.107		
	Total	5478.699	120			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Perubahan Organisasi, Kompensasi

Sumber : Data Diolah (2021)

Hasil yang didapatkan dalam uji simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $325.425 > F_{tabel}$ sebesar 3,07 dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel perubahan organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.919 ^a	.844	.842	2.666	1.897

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Perubahan Organisasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2021)

Hasil yang telah diperoleh dari uji koefisien determinasi menunjukkan besarnya $R = 0,919$ dan nilai *Adjusted R Square* adalah 0,844 atau 88% yang berarti kinerja karyawan hotel di Kota Madiun dipengaruhi oleh perubahan organisasi dan kompensasi, sedangkan yang sebesar 12% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

PEMBAHASAN

Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, maka ditemukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini valid atau

diterima. Uji hipotesis menemukan bahwa perubahan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Madiun, maka H_1 pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asad (2013) dan Methode et al (2019) yang menunjukkan bahwa perubahan organisasi secara signifikan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah didapatkan, maka dapat dikatakan bahwa H_2 dari peneltian ini diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Madiun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ketut & Juli, 2013) dan (Renggani Nur'aini & Putri, 2014) yang menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan yang disebutkan juga selaras dengan pernyataan oleh (Mulyapradana et al., 2020) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi bagi karyawan yang bekerja di suatu perusahaan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Perubahan Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil uji hipotesis yang diperoleh, maka dapat dikatakan H_3 dari penelitian ini diterima, dengan memberikan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa perubahan organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Madiun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Razak, 2018) dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan didapatkan pengaruh antara perubahan organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tinggi rendahnya suatu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh perubahan organisasi dan kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi. Semakin besar perubahan organisasi dan kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi, maka akan semakin besar kinerja yang diberikan oleh karyawan untuk organisasi atau perusahaan.

SIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah perubahan organisasi dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Madiun. Perubahan organisasi dan kompensasi ini

menyebabkan kinerja karyawan hotel di kota Madiun mengalami perubahan pula. Karyawan hotel akan memberikan kinerja yang baik ketika perubahan organisasi dan kompensasi mengalami perubahan yang seimbang. Perubahan yang seimbang yang dimaksud adalah ketika perubahan organisasi yang tinggi maka seharusnya kompensasi yang didapatkan juga tinggi. Keseimbangan ini akan meningkatkan kinerja karyawan hotel di kota Madiun

SARAN

Penelitian ini diharapkan untuk dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan untuk memikirkan bahwa perlu atau tidaknya perubahan organisasi untuk perusahaan serta mempertimbangkan pentingnya kompensasi untuk karyawan, diharapkan dapat memberikan kenyamanan yang berguna bagi karyawan hotel di Kota Madiun karena dengan kenyamanan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, Peneliti selanjutnya disarankan melakukan penelitian dengan populasi, tempat, dan pada periode yang berbeda. Peneliti juga dapat menggunakan teknik analisis yang berbeda di penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Asad, A. (2013). The impact of organizational change on the

- employee ' s pe rformance in banking sector of Pakistan, *1*(1), 1–12.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Karanja, A. W. (2015). Organizational Change and Employee Performance : A Case on the Postal Corporation of Kenya, *7*(11), 232–242.
- Kartiko, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik Di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Mazro'atul Ulum Paciran.
- Ketut, N., & Juli, A. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali, 1585–1594.
- Method, K., Osunsan, O. K., Florence, I., Augustine, W., Abiria, P., & Innocent, B. (2019). Effect of Organizational Change on Employee Performance among selected Commercial Banks in Bujumbura , Burundi ., *4464*(4), 225–234.
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan, *4*(1).
- Poluakan, F. A. (2016). ISSN 2303-1174 C. Salindoho. Pengaruh DAU dan DAK....., *4*(3), 1057–1067.
- Priyatono, M. (2019). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan mesastila hotels dan resorts, *17*(November). <https://doi.org/10.36276/mws/v17i1>
- Putro, P. U. W. (2018). Jurnal Manajemen Indonesia Etika Kerja Islam , Komitmen Organisasi , Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja, *18*(2), 116–125.
- Razak, A. (2018). Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA) Edisi Jan-Jun 2018 Vol. 8 No. 1, *8*(1), 62–74.
- Rengganing Nur'aini, V., & Putri, wika harisa. (2014). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa catering di daerah istimewa yogyakarta, *5*(1), 99–110.
- Rifka Amelia Laihah, Victor P.K. Lengkong, R. T. S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mnyebabkan Resistensi Dalam Proses Perubahan Organisasi Di Otoritas Jasa Keuangan Sulawesi Utara , Gorontalo Dan Maluku Utara Di Manado, *7*(1).
- Simbolon, R. (2013). Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin), 27–42.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunaryo. (2017). The Influence Of Organizational Change , Organizational Culture And Work Behavior On Employee Performance at PT . Sisirau Medan, *18*(1), 101–114.
- Winata, E. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan, *4*(1), 1–17.