

# Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Foodpedia Group Jakarta

Muhammad Husen Bawafi<sup>1)</sup>, Siti Ruhana Dara<sup>2)</sup>

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis  
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

<sup>1)</sup> Email: husenbawafi22@gmail.comx

<sup>2)</sup> Email: siti.dara@kalbis.ac.id

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of job training and job compensation on the performance of Foodpedia Group Jakarta employees. The population in this study were all employees of the Foodpedia Group Jakarta outlet as many as 100 employees with the measuring instrument used was a questionnaire distributed via google form. The research method used is quantitative method with Non-Probability sampling method Likert scale 1-5. The data processing performed is multiple linear regression analysis and using the F test and T test. The results of the hypothesis in this study are; that job training has a significant effect on employee performance, that work compensation has a significant effect on employee performance, while the results of the f test of both variables have a simultaneous effect.*

**Keywords:** *job training, job compensation, job performance.*

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan Foodpedia Group Jakarta. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan outlet Foodpedia Group Jakarta sebanyak 100 karyawan dengan alat ukur yang digunakan adalah kuisioner yang disebarakan melalui google form. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode sampling Non-Probability skala likert 1-5. Pengolahan data yang dilakukan adalah analisis regresi linear berganda serta menggunakan Uji F dan Uji T. Hasil hipotesis pada penelitian ini adalah; bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil uji f kedua variabel berpengaruh secara simultan.*

**Kata Kunci :** *pelatihan kerja, kompensasi kerja, kinerja karyawan.*

## I. PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2017, p.10) Manajemen Sumber daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan dalam Handoko (2014, p.4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Berdasarkan para ahli dapat disimpulkan bahwa

manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu manajemen baik ilmu maupun seni untuk dapat mengatur individu ataupun organisasi berjalan dengan perencanaan, pemeliharaan, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia guna tercapainya tujuan organisasi.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan

organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Menurut Widodo (2015:18) Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya. Pelatihan juga merupakan proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien juga guna memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Dalam suatu organisasi suatu karyawan pasti membutuhkan sebuah kompensasi sebagai bentuk imbalan atas hasil kerjanya. Kompensasi yang diterima karyawan harus adil dan cukup malah kompensasi yang diberikan perusahaan harus kompetitif dengan perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari setiap pekerja. Adapun kompensasi kerja yang baik harus didukung oleh metode yang rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Ramli dan Maniagasi 2018 kinerja karyawan berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan butkinya secara

konkrit dan dapat diukur. Adapun pengertian kinerja menurut Armstrong dan Murlis dalam buku (Hery 2019:2) Manajemen kinerja merupakan suatu sarana untuk mendapatkan hasil yang baik dalam organisasi, kelompok, maupun individu dalam kerangka kerja yang sudah disepakati sesuai dengan perencanaan sasaran, tujuan, dan standar.

Ada beberapa alasan yang mengindikasikan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi kerja menjadi landasan kurang baiknya kinerja karyawan, berdasarkan beberapa penelitian terdahulu terdapat fenomena yang sama yang ditemukan mengenai pelatihan kerja dan kompensasi kerja. Dalam Goni, Adolfini dan Sumarauw (2015) Jurnal EMBA mengenai Pengaruh Pelatihan, Penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, menyebutkan bahwa pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam Machmudah (2019) Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening menyebutkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang terjadi penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Foodpedia Group Pusat di Jakarta”**.

## II. METODE PENELITIAN

### A. Teori Penelitian

Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Istiqomah dan Susilo 2018) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faustinu Cardosa Gomes (dalam Fajrin dan Susilo 2018) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas.

Berdasarkan pada latar belakang serta observasi awal peneliti yang telah diuraikan diatas maka peneliti menggunakan paradigma positivist. Dalam paradigma positivist ini menggunakan perhitungan secara sistematis yang dihitung melalui statistik ataupun tabel yang hasilnya berasal dari penyebaran sampel berupa kuisisioner. Adapun paradigma ini dapat diukur menggunakan instrumen yang valid dan reliabel.

**B. Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dapat diartikan sebagai salah satu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, penelitian ini digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian kuantitatif adalah sebagai salah satu jenis penelitian spesifikasinya secara sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas pembuatan desain penelitian ( Sugiyono dalam Widiasworo 2019:31). Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan dan untuk mengetahui pengaruhnya dari variabel (Independen) bebas pada variabel (dependen) terikat.

**C. Teknik Pengumpulan Data**

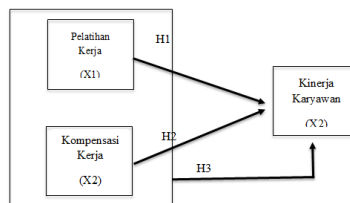
Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti dalam mendapatkan data penunjang penelitian.

Menurut Setiaman (2020: 17) kuisisioner adalah sebuah kerangka yang di dalamnya terdapat unsur atas indikator variabel penelitian yang terdiri dari pertanyaan yang akan diteliti. Pada

pilihan jawaban kuisisioner tersebut peneliti menggunakan skala ordinal yaitu skala *likert* sebagai alat pengukuran.

**D. Teknik Analisis Data**

Menurut Ghozali (2016:95) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ketergantungan antara satu variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Berikut ini merupakan konseptual penelitian yang terdapat pada penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Foodpdia Group Jakarta”:



Gambar 3. 1 Model Konseptual Penelitian

- H1 : Pelatihan Kerja mempengaruhi Kinerja karyawan.
  - H2 : Kompensasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan.
  - H3 : Pelatihan Kerja dan Kompensasi Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan
- Gambar 1 Diagram Jalur Penelitian  
(Sumber Gambar: Laporan Penelitian)

Berdasarkan pada gambar 1 terdapat metode konseptual yang di dalamnya terdapat variabel secara satu arah, dimulai dari variabel independen terhadap variabel dependen kemudian dua variabel tersebut secara simultan satu arah kepada variable dependen.

**E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah dugaan sementara dari sebuah permasalahan yang terdapat dalam pertanyaan pada rumusan masalah penelitian. Budiwanto dalam Mustafa *et al* (2020: 39), hipotesis adalah asumsi sementara atas kemungkinan yang terjadi pada jawaban dari sebuah pertanyaan dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdiri atas beberapa hipotesis yaitu:

H<sub>11</sub> : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>12</sub> : Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>13</sub> : Pelatihan Kerja dan Kompensasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner yang diambil dari seluruh karyawan PT. Konsultanindo Pakar Berjaya. Tempat penyebaran kuesioner dilakukan untuk keperluan penelitian. Jumlah kuesioner yang disebarkan disesuaikan dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan yaitu sebanyak 100 responden. Di bawah ini merupakan tabel data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Responden Berdasarkan Posisi Kerja

Posisi Kerja	Jumlah	Presentase
Waiters	18	15%
Barista	6	5%
Cook Helper	35	29%
Cook	22	18%
SPV	9	8%
Marketing Outlet	30	25%
Jumlah	100	100%

Berdasarkan data responden yang masuk dapat diketahui bahwa responden terbesar merupakan Cook Helper dengan jumlah 35 orang dan terendah merupakan barista sebesar 6 orang.

Dalam pengolahan data pada penelitian ini, pertama peneliti melakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesis, pertama peneliti melakukan uji normalitas dengan uji kolmogorov

smirnov test untuk mengetahui apakah instrument berdistribusi normal atau tidak. Berikut merupakan hasil uji Kolmogorov Smirnov Test:

Tabel 2 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	100
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.153

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 2 diperoleh Berdasarkan hasil uji normalitas pada penelitian ini, tingkat signifikansinya yaitu  $0,153 > 0,05$ . Maka uji normalitas dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Kemudian peneliti ingin mengetahui apakah data penelitian ini terdapat multikolinearitas atau tidak, maka peneliti melakukan uji multikolinearitas dengan dilihat dari tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0,10$  maka model tersebut bebas dari korelasi antar variabel. Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pelatihan Kerja	0,611	1,638
Kompensasi	0,611	1,638

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 3 Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini, nilai VIF pada kedua variabel yaitu  $1,638 < 10$  dan nilai tolerance pada kedua variabel yaitu  $0,611 > 0,10$ . Maka uji multikolinieritas dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini, peneliti melakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan

uji *glejser*. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
Pelatihan Kerja	0,628
Kompensasi	0,267

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode *glejser* pada penelitian ini, nilai signifikansi pada variabel pelatihan kerja yaitu  $0,628 > 0,05$  dan variabel kompensasi kerja yaitu  $0,267 > 0,05$ . Maka uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients		
	Unstandardized Coefficient (B)	Sig.	Sig.
(Constant)	9,466	0,001	0,001
Pelatihan Kerja	0,388	0,0000	0,000
Kompensasi	0,697	0,0001	0,001

Persamaan linear berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 9,466 + 0,388 X_1 + 0,697 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil tabel tersebut, bahwa nilai  $\alpha$  yaitu sebesar 9,466 merupakan konstanta variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi kerja ( $X_2$ ). Jika variabel bebas tidak ada, maka variabel terikat tidak mengalami perubahan.

$\beta_1$  yaitu nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,388 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$\beta_2$  yaitu nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,697 dan nilai signifikansi sebesar 0,001, menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji  $t$  digunakan untuk melakukan pengujian signifikansi terhadap koefisien regresi secara parsial antara variabel

bebas dan variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dianggap konstan. Nilai  $t$  hitung yang didapat dari hasil pengujian akan dibandingkan menggunakan  $t$  tabel. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka dapat diartikan  $H_0$  diterima, namun bila  $t$  hitung memiliki nilai kurang dari  $t$  tabel maka dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak. Adapun koefisien korelasi yang diuji menggunakan nilai signifikan 0.05. Adapun hasil uji  $t$  dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji  $t$

Model	Coefficients	
	T	Sig.
(Constant)	3,274	0,001
Pelatihan Kerja	4,323	0,000
Kompensasi	3,501	0,001

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= t(a/2)(n-k-1) \\ &= t(0.05/2)(100-2-1) \\ &= t(0.025)(97) \\ &= 1.988 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji  $t$  dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan kerja memiliki tingkat signifikan sebesar  $0,000 <$  dari 0,05 dan mendapatkan hasil  $t$  hitung sebesar 4.323 lebih besar daripada  $t$  tabel ( $4,323 >$  1,988), maka dapat dikatakan bahwa  $H_1$  diterima, yang artinya secara parsial pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel kompensasi kerja memiliki tingkat signifikan sebesar  $0,001 <$  dari 0,05 dan mendapatkan hasil  $t$  hitung sebesar 3,501 lebih besar daripada  $t$  tabel ( $3,501 >$  1,988), maka dapat dikatakan bahwa  $H_2$  diterima, yang artinya secara parsial pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel pelatihan kerja dan kompensasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig.  $0,000 <$  0,05 dan kompensasi kerja berpengaruh secara

parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig.  $0,001 < 0,05$ .

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian terhadap signifikansi koefisien regresi secara simultan dan mengetahui pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Signifikansi yang diuji menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05, apabila tingkat signifikansi uji  $F < 0,05$  dan nilai  $F > F_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan kompensasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

ANOVA			
Model		F	Sig.
(Constant)	Regression	40,818	0,000
t)	n	8	0

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= F_{tabel} (k-1) (n-k) \\
 &= F(3-1) (100-3) \\
 &= F(2) (97) \\
 &= 3,09
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada tabel 4.12 hasil olahan uji F maka dapat diketahui signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan Fhitung sebesar  $40,818 > F_{tabel} (3,09)$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 dapat diterima karena Pelatihan Kerja, dan Kompensasi Kerja bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 8 Hasil Uji Determinasi (R2) Pada 100 Responden

Model Summary	
Model	Adjusted R Square
(Constant)	0,446

Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil tabel uji determinasi (R2) pada 100 responden, menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 0,446 atau 44,6%, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi kerja

terhadap kinerja karyawan pada Foodpedia Group Jakarta sebesar 0,446 atau 44,6%, sedangkan sisanya dengan persentase 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

#### IV. SIMPULAN

##### A. Kesimpulan Penelitian.

Berdasarkan pada hasil uji yang diperoleh dari penelitian ini maka terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti, diantaranya adalah?

1. Berdasarkan pada hasil uji t dapat diketahui bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai thitung lebih besar daripada ttabel ( $4,323 > 1,988$ ) dan nilai signifikansi  $< 0,05$ .
2. Pelatihan kerja juga secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bersama kompensasi kerja, ini dapat dilihat melalui hasil uji F dimana olahan uji F maka dapat diketahui signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan Fhitung sebesar  $40,818 > F_{tabel} (3,09)$ .
3. Dalam hasil penelitian Sari (2018) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Kinerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Kemasindo Cepat Nusantara Indo menyebutkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### B. Keterbatasan Penelitian.

Pada penelitian ini peneltiti merasa terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang dialami oleh peneliti, antara lain:

1. Pada penelitian ini penulis sudah menjadi karyawan tetap pada PT. Konsultanindo Pakar Berjaya

(Foodpedia Group) sebagai HR disana dengan angka permintaan SDM baru yang tinggi yang juga disebabkan banyaknya outlet baru yang buka, sehingga membuat penulis sering menunda penulisan skripsi.

2. Pada penelitian ini memerlukan jawaban dari karyawan Foodpedia Group, dimana karyawan tidak terletak hanya pada satu outlet, sehingga membuat penulis sedikit terhambat untuk dapat melakukan penyebaran kuesioner.

### C. Saran Untuk Petinggi dan Perusahaan Foodpedia Group.

1. Pada variabel pelatihan kerja hasil nilai mean terendah terdapat pada item pernyataan dengan nilai mean 3.77. Item pernyataannya adalah Tim pelatih menguasai materi yang diberikan. Ini mengindikasikan bahwa karyawan Foodpedia Group merasa kurang puas terhadap penguasaan materi tim pelatih. Pada hal ini berdasarkan hasil mean tersebut peneliti menyarankan untuk pihak perusahaan memberikan Pelatihan Keahlian mengenai materi yang diberikan, baik dalam pengetahuan maupun keahlian dalam pelatihan kerja. Dalam hasil pra-survey juga dapat ditemukan keluhan mengenai singkat nya waktu pelatihan, maka peneliti juga menyarankan menambahkan jangka waktu yang lebih panjang untuk pelatihan, guna pelatih dapat mengajarkan hal baru yang tidak terpaku mengenai standar recipe, sehingga karyawan mendapatkan keahlian baru khususnya dalam bidang penyajian makanan dan service Excellent.

2. Pada variabel kompensasi kerja hasil nilai mean terendah terdapat pada item pernyataan Anda diberikan

fasilitas kerja yang membuat anda nyaman. Dengan nilai mean sebesar 4.26 ini mengindikasikan bahwa karyawan Foodpedia group Jakarta kurang mendapatkan fasilitas yang membuat mereka nyaman. Maka dari itu perusahaan harus dapat memberikan perhatian terhadap fasilitas yang diberikan kepada karyawannya. Adapun yang terjadi saat ini adalah karyawan pada Foodpedia tidak mendapatkan jam lembur juga asuransi kesehatan, adapun ini diharapkan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka. Ditemukan juga fenomena oleh peneliti pada saat melakukan pra-survey bahwa karyawan Foodpedia dominan tidak mendapatkan penawaran kenaikan gaji, menurut peneliti jenjang karir merupakan salah satu landasan karyawan untuk dapat bekerja dengan jangka waktu yang panjang.

3. Pada variabel kinerja karyawan hasil nilai mean tertinggi ada pada Anda telah mencapai target omset yang diberikan perusahaan. Dengan nilai mean sebesar 4.56 ini mengindikasikan bahwa karyawan Foodpedia Group sudah merasa memberikan target omset yang diberikan perusahaan. Namun bila dibandingkan dengan kompensasi kerja yang mereka terima dan fenomena karyawan yang terjadi saat ini perlu adanya tindakan perusahaan untuk dapat membuat karyawan merasa nyaman. Adapun dalam pra-survei mengenai kinerja karyawan peneliti menemukan fenomena pelayanan yang kurang memuaskan, dimana angka kepuasan pelanggan yang datang hanya pada angka 50%. Menurut peneliti dari hasil penelitian ini,

bahwa perlu ditingkatkannya pelatihan kerja dan kenaikan kompensasi yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, contohnya dalam pelatihan yang diberikan kepada tim pelatih, perpanjangan waktu pelatihan, pemberian fasilitas dan jenjang karir serta KPI untuk karyawan.

#### D. Saran Penelitian Selanjutnya.

Disarankan untuk dapat meneliti variabel-variabel lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini. Terdapat beberapa variabel yang mungkin bisa menjadi masukan penulis yaitu disiplin kerja, produktivitas, kesehatan dan keselamatan kerja serta variabel lainnya yang bersangkutan dengan penelitian ini.

### DAFTAR RUJUKAN

Mutholib. 2019. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi* Vol 2. No.3.

Saprudin. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*. Vol 2. No. 1.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.

Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.