

PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA *BARISTA* KACAMATA KOPI TAHUN 2018

Yayank Tino Ramdhani

Drs. Warsono, M.M.

Email : yayanktino@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

Abstract

This research purpose to explain influence skill, work experience, dan compesation against kacamata kopi Barista performance. This research uses a quantitive approach with the subject of research is Barista which helps in the formation of kacamata kopi totaling 15 people. Data were collected by questionnaire instrument. Data were analyzed by linear regression analysis. Based on the result of research shows that the skill affect the performance of Barista, work experience doesn't affect the performance of Barista, and compensation affect on the performance of Barista.

Keywords : *Influence Skill, Work Experince, Compensation, Barista Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja dari seorang *Barista* dapat menentukan nikmat atau tidaknya sebuah kopi yang mereka racik. Oleh karena itu menjadi *Barista* membutuhkan masa belajar yang signifikan dan karenanya tidak seorangpun yang akan menganggap posisi ini sembarangan karena ini membutuhkan dedikasi waktu dan pelatihan hingga menguasai seni terbaik cara membuat kopi. Di *Coffee Shop* sendiri posisi seorang *Barista* adalah posisi kunci, karena ditangan merekalah terletak keberhasilan cita rasa dan penyajian dari setiap kopi yang bisa anda nikmati.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja ditempat yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Semakin banyak pengalaman yang dia miliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dari tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai oleh seorang *Barista*. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat.

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan guna untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis memutuskan untuk meneliti dan menelusuri secara langsung bagaimana caranya menyandingkan kinerja seorang *Barista* melalui aspek keterampilan, pengalaman kerja, dan kompensasi yang diberikan. Maka pada kesempatan ini penulis akan mengangkat judul **“PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA *BARISTA* KACAMATA KOPI”**.

PEMBATASAN MASALAH

Pada penelitian ini pembatasan masalah hanya dibatasi pada keterampilan, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja *Barista* Kacamata Kopi.

TINJAUAN PUSTAKA

Keterampilan

Menurut definisi, pengertian dari keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide, dan kreatifitas dalam melakukan sebuah pekerjaan, mengubah, ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna, sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Selain itu, keterampilan setiap orang harus terus diasah dan dikembangkan melalui program *training* ataupun bimbingan.

Pengalaman Kerja

Adapun pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak, maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman (Nitisemito, 2010).

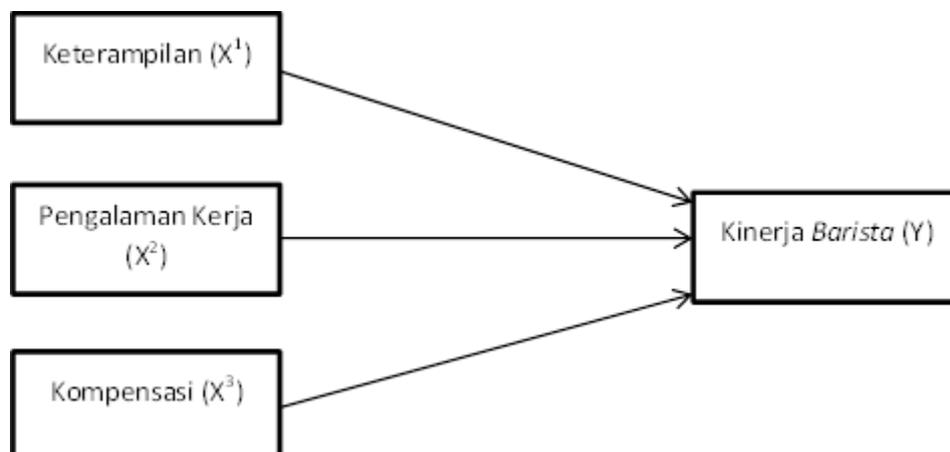
Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002).

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja terhadap kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Sastrohadwiryo, 2005).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1 **Kerangka Pemikiran**

Hipotesis Penelitian

Dalam melakukan penelitian, penulis merumuskan hipotesis penelitian karna penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Hipotesis yang penulis dapatkan dari data di atas adalah sebagai berikut :

H₁ : Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja *Barista*

H₂ : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja *Barista*

H₃ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja *Barista*

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*. Metode ini disebut juga sebagai metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut juga sebagai metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan dilapangan (Sugiyono, 2015). Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan melakukan pengujian hipotesis (eksplanatori). Penelitian ini akan menjelaskan tentang hubungan kausal antara variabel independen yaitu keterampilan, pengalaman kerja, dan kompensasi sedangkan variable dependen yaitu kinerja *Barista*.

Pembahasan

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 1
Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,944	,928	,16516

Sumber : *Output SPSS Statistics v. 22.0 (2018)*

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa diperoleh angka R sebesar 0,971. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara keterampilan (X₁), pengalaman kerja (X₂), dan kompensasi (X₃) terhadap kinerja *Barista* (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2
Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,944	,928	,16516

Sumber : *Output SPSS Statistics v. 22.0 (2018)*

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa diperoleh nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,944 atau 94,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen keterampilan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap variabel *dependen* kinerja *Barista* (Y) sebesar 94,4%, atau variasi variabel *independen* yang digunakan dalam model keterampilan (X_1) dan perilaku kerja (X_2) mampu menjelaskan sebesar 94,4% variasi variabel *dependen* kinerja *Barista* (Y). Sedangkan sisanya sebesar 5,6% yang dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Tabel 3
Uji Koefisien Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-,662	,504			-1,312	,216
	keterampilan_x1	,856	,262	,606	3,269	,007	
	pengalaman kerja_x2	-,381	,313	-,256	-1,221	,248	
	Kompensasi_x3	,657	,158	,650	4,166	,002	

Sumber : *Output SPSS Statistics v. 22.0 (2018)*

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa diperoleh nilai t_{hitung} dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Keterampilan (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,269 dengan nilai df yang didapat sebesar 10. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,269 > 2,228$) dengan nilai $sig.$ sebesar $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel keterampilan (X_1) dengan kinerja *Barista* (Y).
2. Pengalaman kerja (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,221 dengan nilai df yang didapat sebesar 10. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-1,221 < 2,228$) dengan nilai $sig.$ sebesar $0,246 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel pengalaman kerja (X_2) dengan kinerja *Barista* (Y).

3. Kompensasi (X_3), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,166 dengan nilai df yang didapat sebesar 10. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,166 > 2,228$) dengan nilai $sig.$ sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X_3) dengan kinerja *Barista* (Y).

Interpretasi Hasil Penelitian Secara Parsial (Uji t)

1. Pengaruh Keterampilan (X_1) Terhadap Kinerja *Barista* (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian terhadap variabel keterampilan (X_1) yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa keterampilan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja *Barista* (Y) Kacamata Kopi. Bisa dilihat pada Tabel 3, variabel keterampilan (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007 dan kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05 yang ternyata hasil dari perbandingan tersebut $0,007 < 0,05$, maka variabel keterampilan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja *Barista* (Y) Kacamata Kopi.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) Terhadap Kinerja *Barista* (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian terhadap variabel pengalaman kerja (X_2) yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja *Barista* (Y) Kacamata Kopi. Bisa dilihat pada Tabel 3, variabel pengalaman kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,248 dan kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05 yang ternyata hasil dari perbandingan tersebut $0,248 > 0,05$, maka variabel pengalaman kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja *Barista* (Y) Kacamata Kopi.

3. Pengaruh Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja *Barista* (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian terhadap variabel kompensasi (X_3) yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kompensasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja *Barista* (Y) Kacamata Kopi. Bisa dilihat pada Tabel 3, variabel kompensasi (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 dan kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05 yang ternyata hasil dari perbandingan tersebut $0,002 < 0,05$, maka variabel kompensasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja *Barista* (Y) Kacamata Kopi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-,662	,504	
	keterampilan_x1	,856	,262	,606
	pengalaman kerja_x2	-,381	,313	-,256
	Kompensasi_x3	,657	,158	,650

Sumber : *Output SPSS Statistics v. 22.0 (2018)*

Berdasarkan Tabel 4, analisis regresi linier berganda memiliki persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,662 + 0,856X_1 + 0,381X_2 + 0,657X_3 + 0,504$$

Keterangan:

Y	: Kinerja <i>Barista</i>
a	: Nilai Konstanta
β	: Koefisien Regresi
X_1	: Keterampilan
X_2	: Pengalaman Kerja
X_3	: Kompensasi
e	: <i>Standard Error</i>

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar -0,662, artinya jika keterampilan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja *Barista* (Y) nilainya sebesar -0,662.
2. Koefisien regresi variabel keterampilan (X_1) sebesar 0,856, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan keterampilan (X_1) mengalami kenaikan 1 unit, maka kinerja *Barista* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,856. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara keterampilan (X_1) dengan kinerja *Barista* (Y), semakin naik keterampilan (X_1) maka semakin meningkat kinerja *Barista* (Y).
3. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar -0,381, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengalaman kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 unit, maka kinerja *Barista* (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,381. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara pengalaman kerja (X_2) dengan kinerja *Barista* (Y), semakin naik pengalaman kerja (X_2) maka tidak ada peningkatan kinerja *Barista* (Y).
4. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,657, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompensasi (X_3) mengalami kenaikan 1 unit, maka kinerja *Barista* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,657. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi (X_3) dengan kinerja *Barista* (Y), semakin naik kompensasi (X_3) maka semakin meningkat kinerja *Barista* (Y).

Simpulan

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu:

1. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan, sehingga mampu meningkatkan kinerja *Barista* Kacamata Kopi.
2. Pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja *Barista* kacamata kopi.
3. Kompensasi memiliki berpengaruh positif dan signifikan, sehingga mampu meningkatkan kinerja *Barista* Kacamata Kopi.

Implikasi Manajerial

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting terutama bagi *Barista* Kacamata Kopi agar bisa meningkatkan kinerja *Barista*. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tingkat keterampilan yang dimiliki seorang *Barista* mampu meningkatkan kinerja. Oleh karena itu dibutuhkan sertifikasi untuk meningkatkan keterampilan seorang *Barista* apabila ingin lebih meningkatkan kinerjanya lagi.

Berdasarkan pengalaman kerja, belum mempunya seorang *Barista* untuk menguasai semua peralatan yang mendukung pekerjaan, menjadi salah satu faktor terhambatnya kinerja seorang *Barista*. Oleh karena itu harus diperlukan pelatihan lagi dalam menggunakan peralatan.

Sedangkan berdasarkan kompensasi, bonus-bonus yang diberikan memang mampu meningkatkan kinerja *Barista*. Namun, peningkatan gaji ataupun upah sepertinya mampu untuk meningkatkan kinerja seorang *Barista*.

Daftar Pustaka

- Alex, S. N. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Asri, Marwan, & dkk. (1986). *Manajemen Perusahaan, Pendekatan Operasional*. Yogyakarta: BPF.
- Bayundaru. (2016). *Studi Gaya Hidup Komunitas Barista and Koffie Lovers. Coffee By Request*.
- Hasibuan, & Malayu, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua*. Yogyakarta: BPF-UGM.
- Hasibuan, & Malayu, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Malayu, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hasibuan, & Malayu, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.