

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum 118th Coffee, Caturra Espresso, dan Monopole Coffee & Lab di Surabaya

118th Coffee, Caturra Espresso, dan Monopole Coffee merupakan beberapa *coffee shop* yang berdiri pada *range* tahun 2015 sampai 2016. 118th Coffee terletak di jalan Siwalankerto 118. Nama dari *coffee shop* ini sendiri diambil dari nomor alamat toko mereka. 118th Coffee telah dibuka pada tahun 2015, namun sempat tutup untuk beberapa saat untuk di renovasi total dan mengganti suasana dalam *coffee shop* tersebut. Untuk desain di dalam 118th Coffee sendiri berkonsep kepada *rustic design* sebelum akhirnya berganti konsep menjadi *vintage design* dengan dinding *white brick* dan adanya nuansa kayu. Lantai 2 *coffee shop* ini dirancang oleh Richard, pemilik 118th, dengan *sustainable design* sehingga karena di lantai 2 pada siang hari tidak diperlukan banyak lampu yang menyala karena menggunakan banyak kaca.

Caturra Espresso berada di jalan Anjasmoro 32, dibuka pertengahan Juni dan masih satu grup dengan Monopole dengan sajian kopi yang dipasok oleh *roaster* Michael Utama dari Kopiku Indonesia. Walau menyediakan kopi dari yang sesekali tersedia, Caturra tetap mempertahankan *blend* lokal sebagai sajian utama di sini. Interior bergaya *urban, industrial warehouse* dikerjakan oleh Tyo Tanaka, yang juga merupakan salah seorang desainer terkemuka. Dengan warna putih yang mendominasi seluruh bagian dinding dan hanya sedikit hiasan dinding selain satu logo Caturra berwarna hitam di salah satu dindingnya dan satu poster *flavor wheel*, selebihnya hampir semua dibiarkan polos. Sinar matahari bebas masuk bukan hanya di bagian samping tapi juga sebagian atap dengan frame metal berwarna hitam dan lantai dengan dibiarkan berwarna semen. Kevin Soewondo, pemilik Caturra, mulai tertarik dengan kopi sejak menuntut ilmu di Amerika, tapi semangatnya bertambah setelah bertemu Irvan Gunawan dari Monopole, tempat Kevin menghabiskan waktu berbincang sambil menikmati kopi, dan antusiasmenya semakin menjadi-jadi. Hingga akhirnya, kedua orang ini mengadakan kesepakatan untuk mendirikan Caturra Espresso, sebuah nama yang diambil dari varietas kopi.

Monopole Coffee Lab, adalah sebuah *coffee shop* yang terletak di kawasan Surabaya Barat, berlokasi di Jalan Raya Darmo Permai 1/38. Mengusung tema *industrial warehouse* untuk desain interiornya. Kafe ini di dominasi warna abu-abu dan kuning dengan pendekatan minimalis, dan aksesoris *rustic wall*, ditambah elemen kayu dan poster-poster mesin kopi. Sentuhan permainan *lighting* yang tidak berlebihan menjadikan *ambience* dan *atmosphere* kafe serasa menyenangkan dan membuat pengunjung betah berlama-lama. Monopole Coffee Lab mengusung tema *thirdwave*, yaitu sensasi menikmati kopi dengan konsep *open bar* yang memanjang dan sejajar antara barista dengan pengunjung. Hal ini membuat pengunjung dapat memesan profil kopi yang di inginkan dan melihat proses pembuatannya secara langsung. Ritual ini biasanya disertai dengan sedikit tanya jawab seputar dunia kopi sehingga terdapat pertukaran informasi mengenai dunia perkopian, dan pengunjung dapat lebih mengetahui bagaimana proses panjang kopi bisa dinikmati. Penerapan standard tinggi pada semua aspek detail seperti, pemilihan kopi yang berkualitas dengan berbagai macam variant metode seduh melalui *Espresso Machine* yang menggunakan La Marzocco Strada, Chemex, Aeropress, V-60, serta *Cold Drip* yang juga menggunakan merek *high end* “Oji” dimana keberadaanya di Indonesia baru sekitar 5 buah. Ditunjang dengan staff yang terlatih, menjadikan Monopole Coffee Lab sebagai *Specialty Coffee* di Surabaya.

4.2. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada 42 responden dari jumlah total 47 responden. Menurut Ghazali (2009) suatu pernyataan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%, maka didapat besar nilai r_{tabel} adalah 0.361. Berikut hasil uji validitas untuk setiap variabel:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Kompensasi Langsung (X1)				
1	Saya merasa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari	0.361	0.79	Valid
2	Menurut saya gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0.361	0.74	Valid
3	Saya setuju bahwa gaji selalu diberikan tepat pada waktunya	0.361	0.30	Tidak valid
4	Saya merasa tunjangan yang diterima cukup	0.361	0.88	Valid
5	Saya setuju bahwa tunjangan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	0.361	0.87	Valid
6	Saya merasa dihargai oleh perusahaan dengan tunjangan yang diberikan	0.361	0.80	Valid
7	Insentif yang diberikan sesuai dengan jabatan saya di perusahaan	0.361	0.80	Valid
8	Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada saya	0.361	0.82	Valid
9	Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan	0.361	0.65	Valid
Kompensasi Tidak Langsung (X2)				
1	Fasilitas tempat istirahat yang diberikan cukup nyaman	0.361	0.82	Valid
2	Kondisi tempat istirahat yang diberikan dapat meningkatkan kinerja saya	0.361	0.82	Valid
3	<i>Employee gathering</i> yang dilaksanakan untuk saya sangat menghibur dan memotivasi kinerja saya	0.361	0.86	Valid
4	Saya merasa dihargai sebagai karyawan dengan adanya <i>employee gathering</i> yang diberikan perusahaan	0.361	0.73	Valid
5	Lahan parkir yang disediakan cukup baik untuk saya	0.361	0.70	Valid

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas (Sambungan)

No	Pernyataan	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
6	Lahan parkir yang disediakan cukup aman untuk kendaraan saya	0.361	0.65	Valid
7	Seragam yang diberikan untuk saya sudah nyaman untuk bekerja	0.361	0.81	Valid
8	Seragam yang diberikan sudah layak dan bagus untuk digunakan	0.361	0.78	Valid
9	Durasi liburan yang diberikan sesuai dengan yang diminta	0.361	0.81	Valid
10	Perusahaan mau memberikan cuti dengan cepat apabila diminta	0.361	0.63	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
1	Saya mampu memenuhi tujuan pekerjaan	0.361	0.81	Valid
2	Saya mampu memenuhi kriteria pekerjaan	0.361	0.78	Valid
3	Saya mampu menunjukkan keahlian dalam semua tugas yang berhubungan dengan pekerjaan	0.361	0.78	Valid
4	Saya selalu memenuhi semua persyaratan pekerjaan	0.361	0.76	Valid
5	Saya dapat mengelola tanggung jawab yang lebih dari yang biasanya diberikan	0.361	0.72	Valid
6	Saya merasa sudah kompeten di semua bidang pekerjaan , menangani tugas-tugas dengan kemampuan yang baik	0.361	0.79	Valid
7	Saya mampu bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan	0.361	0.83	Valid
8	Saya dapat membuat perencanaan kerja yang jelas dan mengatur kinerja agar dapat mencapai tujuan pekerjaan dan dapat memenuhi tenggat waktu yang diberikan	0.361	0.77	Valid
9	Saya merasa layak untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	0.361	0.73	Valid

Dari hasil di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai di atas 0.361, kecuali untuk *item* ketiga pada variabel kompensasi langsung, yaitu karyawan tidak setuju bahwa gaji yang diberikan selalu tepat waktu. *Item* tersebut bernilai 0.30 sehingga *item* tersebut tidak digunakan lebih lanjut.

4.3. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil kuesioner dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.6. Berikut hasil uji reliabilitas pada setiap variabel:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kompensasi Langsung (X1)	0.92
Kompensasi Tidak Langsung (X2)	0.93
Kinerja Karyawan (Y)	0.93

Dari hasil di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0.6. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

4.4. Analisis Statistik Deskriptif

4.4.1. Profil Responden

Berikut adalah uraian mengenai gambaran umum subyek penelitian berdasarkan berapa lama, jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir

Penulis membagikan kuesioner berjumlah 42 lembar sesuai dengan jumlah sampel dan kuesioner yang kembali berjumlah 42, hal ini berarti penelitian memiliki *response rate* sebesar 100%. Penulis membagikan kuesioner secara langsung kepada responden, dan ditunggu pada saat responden mengisi. Saat dikembalikan pada penulis, kuesioner akan diperiksa lagi oleh penulis untuk menghindari

ketidaklayakan. Apabila ada ketidaklayakan maka penulis meminta responden untuk memperbaiki.

Tabel 4.3 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	24	57.14%
Perempuan	18	42.86%
Total	42	100%

Berdasarkan hasil tabel 4.3, diketahui bahwa responden di beberapa *coffee shop* di Surabaya laki – laki berjumlah 24. Sedangkan sisanya 18 adalah responden perempuan. Hal ini menunjukkan mayoritas responden adalah laki – laki.

Tabel 4.4 Profil Responden berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	0	0%
1-2 tahun	36	85.71%
2-3 tahun	6	14.29%
Total	42	100.0%

Berdasarkan hasil tabel 4.4, diketahui bahwa responden di beberapa *coffee shop* di Surabaya yang bekerja selama < 1 tahun adalah 0 responden, sedangkan responden yang bekerja selama 1-2 tahun adalah 36 dan responden yang bekerja selama 2-3 tahun adalah 6 responden. Hal ini menunjukkan mayoritas masa bekerja responden adalah 1-2 tahun.

Tabel 4.5 Profil Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
17-22 tahun	15	35.71%
23-28 tahun	22	52.38%
29-34 tahun	4	9.52%
>35 tahun	1	2.38%
Total	42	100%

Dari hasil tabel di atas, diketahui bahwa responden di beberapa *coffee shop* di Surabaya yang berusia 17-22 tahun sebanyak 15 orang, 23-28 tahun sebanyak 22 orang, 29-34 tahun sebanyak 4 orang, dan di atas 35 tahun sebanyak 1 orang. Hasil ini menunjukkan sampel didominasi oleh responden berusia 23 – 28 tahun.

Tabel 4.6 Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMP	0	0%
SMA / SMK	31	73.81%
Diploma	3	7.14%
Sarjana	8	19.05%
Total	42	100.0%

Tabel di atas menunjukkan responden di beberapa *coffee shop* di Surabaya yang memiliki pendidikan terakhir SMP sebanyak 0 orang, SMA / SMK sebanyak 31 orang, Diploma sebanyak 3 orang, dan Sarjana sebanyak 8 orang. Hasil ini

menyimpulkan bahwa responden didominasi oleh orang yang memiliki pendidikan terakhir SMA / SMK.

4.4.2. Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian. Analisis deskriptif jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) dari keseluruhan jawaban responden.

4.4.2.1. Kompensasi Langsung

Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi Langsung

Variabel	<i>Mean</i>	Kategori
Saya merasa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari	3.52	Baik
Menurut saya gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	3.67	Baik
Gaji	3.63	Baik
Saya merasa tunjangan yang diterima cukup	3.57	Baik
Saya setuju bahwa tunjangan yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	3.57	Baik
Saya merasa dihargai oleh perusahaan dengan tunjangan yang diberikan	3.74	Baik
Tunjangan	3.63	Baik
Insentif yang diberikan sesuai dengan jabatan saya di perusahaan	3.71	Baik
Insentif yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan kepada saya	3.50	Baik
Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan	3.83	Baik
Insentif	3.68	Baik
Total	3.63	Baik

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kepuasan para responden di beberapa *coffee shop* di Surabaya terhadap gaji sudah baik, sedangkan kepuasan responden terhadap tunjangan yang diberikan juga sudah baik dan kepuasan responden terhadap insentif yang diberikan oleh *coffee shop* di Surabaya sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* total kompensasi langsung sebesar 3.63

4.4.2.2. Kompensasi Tidak Langsung

Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi Tidak Langsung

Variabel	<i>Mean</i>	Kategori
Fasilitas tempat istirahat yang diberikan cukup nyaman	3.43	Baik
Kondisi tempat istirahat yang diberikan dapat meningkatkan kinerja saya	3.64	Baik
Fasilitas	3.54	Baik
<i>Employee gathering</i> yang dilaksanakan untuk saya sangat menghibur dan memotivasi kinerja saya	3.64	Baik
Saya merasa dihargai sebagai karyawan dengan adanya <i>employee gathering</i> yang diberikan perusahaan	4.05	Baik
Pelayanan	3.85	Baik
Lahan parkir yang disediakan cukup baik untuk saya	3.64	Baik
Lahan parkir yang disediakan cukup aman untuk kendaraan saya	3.81	Baik
Lahan Parkir	3.73	Baik
Seragam yang diberikan untuk saya sudah nyaman untuk bekerja	3.79	Baik
Seragam yang diberikan sudah layak dan bagus untuk digunakan	3.95	Baik

Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi Tidak Langsung (Sambungan)

Seragam	3.87	Baik
Durasi liburan yang diberikan sesuai dengan yang diminta	3.76	Baik
Perusahaan mau memberikan cuti dengan cepat apabila diminta	4.14	Baik
Liburan	3.95	Baik
Total	3.79	Baik

Berdasarkan data dari tabel di atas, diketahui bahwa kepuasan para responden di beberapa *coffee shop* di Surabaya terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan sudah baik, kepuasan responden terhadap pelayanan yang diberikan perusahaan juga sudah baik, kepuasan responden terhadap lahan parkir yang disediakan oleh *coffee shop* di Surabaya sudah baik, kepuasan responden terhadap seragam yang diberikan perusahaan sudah baik dan kepuasan responden terhadap liburan yang diberikan perusahaan juga sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* total kompensasi tidak langsung sebesar 3.79.

4.4.2.3. Kinerja

Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja

Variabel	<i>Mean</i>	Kategori
Saya mampu memenuhi tujuan pekerjaan	3.76	Baik
Saya mampu memenuhi kriteria pekerjaan	3.93	Baik
Saya mampu menunjukkan keahlian dalam semua tugas yang berhubungan dengan pekerjaan	3.74	Baik

Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja (Sambungan)

Saya selalu memenuhi semua persyaratan pekerjaan	3.81	Baik
Saya dapat mengelola tanggung jawab yang lebih dari yang biasanya diberikan	3.64	Baik
Saya merasa sudah kompeten di semua bidang pekerjaan , menangani tugas-tugas dengan kemampuan yang baik	3.76	Baik
Saya mampu bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan	3.69	Baik
Saya dapat membuat perencanaan kerja yang jelas dan mengatur kinerja agar dapat mencapai tujuan pekerjaan dan dapat memenuhi tenggat waktu yang diberikan	3.69	Baik
Saya merasa layak untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	3.40	Baik
Kinerja	3.71	Baik

Berdasarkan data dari tabel di atas, diketahui bahwa kepuasan para responden di beberapa *coffee shop* di Surabaya terhadap kinerja yang karyawan lakukan sudah baik, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai setiap variabel yang menunjukkan indikator baik dan keseluruhan nilai untuk variabel kinerja yang mencapai 3.71.

4.5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil pengolahan data kuesioner dengan *software SPSS 16.0*. Hasil ini menggambarkan analisis regresi antara variabel pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Standardized Coefficient		Sig
	B	Std. Error	
Kompensasi Langsung	0.32	0.19	0.13
Kompensasi Tidak Langsung	0.18	0.17	0.39

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

$$Y = 0.32X_1 + 0.18X_2 + e$$

Dari persamaan yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di beberapa *coffee shop* di Surabaya. Hal tersebut karena adanya motivasi kerja karyawan yang berdasarkan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Koefisien yang positif pada nilai koefisien regresi kompensasi langsung (X_1) memiliki arti bahwa variabel tersebut memiliki hubungan dan pengaruh yang searah pada kinerja karyawan di beberapa *coffee shop* di Surabaya. Hal ini berarti apabila kompensasi langsung semakin meningkat, maka kinerja karyawan di beberapa *coffee shop* di Surabaya akan mengalami peningkatan.

Nilai koefisien regresi kompensasi tidak langsung (X_2) juga bernilai positif. Hal ini berarti bahwa variabel tersebut juga memiliki hubungan dan pengaruh yang searah pada kinerja karyawan di beberapa *coffee shop* di Surabaya. Jadi, apabila kompensasi tidak langsung semakin meningkat, maka kinerja karyawan di beberapa *coffee shop* di Surabaya akan mengalami peningkatan.

4.6. Nilai Koefisien determinasi (R^2) dan *Adjusted R*²

Berikut adalah hasil pengolahan menggunakan *software* SPSS 16.00

Tabel 4.11 Nilai Koefisien determinasi (R^2) dan *Adjusted R*²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.471 ^a	.222	.182	.50124

a. Predictors: (Constant), tlangsung, langsung

Dari hasil tabel di atas, hasil *Adjusted R*² adalah 0.182. Hal ini berarti 18.2% kinerja karyawan *coffee shop* di Surabaya di pengaruhi oleh kompensasi langsung dan tidak langsung. Sisanya 81.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4.7. Hasil Uji – F

Hasil uji-F diputuskan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Berikut hasil pengolahan uji-F

Tabel 4.12 Hasil Uji - F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.798	2	1.399	5.568	.007 ^a
	Residual	9.798	39	.251		
	Total	12.596	41			

Berdasarkan hasil tabel uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5.568 yang ternyata lebih besar dari F_{tabel} 2.68. Jadi dapat disimpulkan bahwa model ini layak digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *coffee shop* di Surabaya.

4.8. Hasil Uji – t

Tabel 4.13 Hasil Uji - t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.077	.497		4.179	.000
	langsung	.288	.188	.322	1.538	.132
	tlangsung	.150	.173	.181	.866	.392

Dari tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengujian koefisien regresi variabel kompensasi langsung (X1) Hasil t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 1.538 dan t_{tabel} untuk 5% sebesar 1.66. Dari hasil tersebut maka $t_{hitung} < t_{tabel}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengujian koefisien regresi variabel kompensasi tidak langsung (X2)
Hasil t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 0.866 dan t_{tabel} untuk 5% sebesar 1.66. Hasil tersebut berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.9. Pembahasan

Pada penelitian ini, penulis membagikan kuesioner berjumlah 42 lembar sesuai dengan jumlah sampel dan kuesioner yang kembali berjumlah 42. Dari kuesioner yang ada dapat disimpulkan bahwa responden di *coffee shop* di Surabaya mayoritas adalah laki – laki. Untuk masa bekerja responden, mayoritas adalah 1-2 tahun. Sampel didominasi oleh responden berusia 23 – 28 tahun, dan pendidikan terakhir mayoritas responden didominasi oleh lulusan SMA / SMK.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa semua indikator valid dari masing-masing variabel memiliki nilai diatas 0.361, kecuali untuk *item* ketiga pada variabel kompensasi langsung, yaitu karyawan tidak setuju bahwa gaji yang diberikan selalu tepat waktu. *Item* tersebut memiliki nilai di bawah standar sehingga item tersebut tidak digunakan lebih lanjut. Di samping itu, semua variabel dinyatakan reliabel.

Persepsi para responden di beberapa *coffee shop* di Surabaya terhadap kompensasi langsung yang dibagi dalam gaji, tunjangan, dan insentif dan diberikan oleh *coffee shop* di Surabaya sudah baik. Kompensasi tidak langsung yang dibagi dalam fasilitas, pelayanan, seragam, liburan yang diberikan perusahaan serta lahan parkir yang disediakan juga sudah masuk dalam kategori baik. Berdasarkan penelitian diketahui bahwa persepsi para responden di beberapa *coffee shop* di Surabaya terhadap kinerja yang karyawan lakukan juga sudah baik, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai setiap variabel yang menunjukkan indikator baik.

Data penelitian diatas juga menunjukkan adanya pengaruh dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di beberapa *coffee shop* di Surabaya. Hal tersebut dikarenakan adanya motivasi kerja karyawan yang berdasarkan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Koefisien yang positif pada nilai koefisien regresi kompensasi langsung dan tidak langsung memiliki arti bahwa variabel tersebut memiliki hubungan dan pengaruh yang searah pada kinerja karyawan di beberapa *coffee shop* di Surabaya. Hal ini berarti apabila kompensasi langsung maupun tidak langsung semakin meningkat, maka kinerja karyawan di beberapa *coffee shop* di Surabaya akan mengalami peningkatan juga.

Hasil dari penelitian ini kompensasi langsung juga berpengaruh lebih dominan di bandingkan dengan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan, dan hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Leonardo dan Andreani (2015). Penelitian tersebut mengatakan bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kopanitia. Penulis mencari penelitian yang lain dan mendapatkan pada penelitian yang dilakukan oleh Purnami, Suwendra & Susilo (2014). Dalam penelitian tersebut

juga dikatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Mente Bali Sejahtera. Namun, penulis mendapatkan fakta yang berbeda tentang hal tersebut. Penulis mendapatkan hasil bahwa kedua kompensasi, baik langsung maupun tidak langsung memang berpengaruh positif juga, namun tidak dapat dikatakan signifikan terhadap kinerja karyawan di tiga *coffee shop* di Surabaya. Sangat memungkinkan jika karyawan di perusahaan – perusahaan berupa kantor memang menjadikan kompensasi menjadi hal utama dalam pekerjaan yang dilakukan, serta bekerja untuk meniti karir lebih lanjut ke jabatan yang lebih tinggi. Jadi fenomena penelitian ini tidak sama dengan penelitian sebelumnya dan terjadi perbedaan fenomena hasil penelitian. Maka dari itu, penulis ingin menggali lebih dalam lagi tentang perbedaan fenomena ini dengan cara melakukan wawancara tambahan terhadap 3 barista dan *waiter/waitress* dari ketiga *coffee shop* tersebut.

Dari hasil wawancara, penulis mendapatkan banyak tambahan informasi dan fakta yang terjadi. Salah satu responden mengatakan bahwa memang gaji yang diberikan sudah dinilai baik dan cukup, lebih lagi jika ditambahkan dengan *service charge* serta tunjangan yang lainnya. Namun bukan faktor itulah yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga bisa maksimal. Karyawan bekerja di *coffee shop* bukanlah untuk meniti karir yang lebih lanjut. Minat atau *passion* dan kecintaan karyawan terhadap kopi yang membuat semangat untuk bekerja dan menghasilkan produk kopi yang dapat memuaskan pelanggan. Hasil produk kopi yang enak menjadi nilai prestisius tersendiri bagi barista. Selain itu sebagai barista, sering mendapatkan tawaran untuk tampil sebagai pembicara di suatu seminar tentang kopi atau menjadi *trainee* untuk menyalurkan keahlian dalam mengolah kopi seperti *latte art* dan lain sebagainya. *Side job* itulah yang juga dapat menambah penghasilan bahkan lebih dari pendapatan gaji karyawan sebulan bekerja di *coffee shop* tersebut. Sedangkan untuk *waiter*, mereka dapat memberikan pelayanan yang terbaik dengan mengerti produk kopi maupun makanan yang dijual. *Waiter* juga di waktu luang diajarkan oleh barista bagaimana cara untuk mengolah kopi agar mendapatkan hasil dan rasa yang terbaik.