

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Star Hotel Semarang

Umi Yuliana

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang

Abstract. *This research was conducted at the Star Hotel Semarang with the aim to know how influence of motivation, compensation, and work environment on employee loyalty in Star Hotel Semarang. This research data were obtained through questionnaires and interviews. The sample used in the research were 46 respondents. The result is expected to provide useful information for Star Hotel Semarang management and employee. The data obtained were processed using descriptive analysis and quantitative analysis using multiple regression analysis to determine the effect of independent variables on the dependent variable, the model test hypotheses and yet previously tested the validity and reliability test. The results of the regression analysis showed that the influence of motivation, compensation, and work environment on employee in Star Hotel Semarang. Then the test results of multiple regression analysis showed a significant F value with correlation value of determination are 0,422. This suggests that to increase employee loyalty need to include motivation, compensation, and work environment tools.*

Keywords: Motivation , Compensation, work environment and Employee Loyalty.

Abstrak. Penelitian ini dilakukan di Star Hotel Semarang dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Star Hotel Semarang. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu 46 responden. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi pihak manajemen dan karyawan. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen, uji model, uji hipotesis namun sebelumnya diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Star Hotel Semarang. Maka hasil uji analisis berganda menunjukkan nilai F yang signifikan dengan nilai korelasi determinasi square sebesar 0,422. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan loyalitas karyawan perlu adanya motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang sesuai.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas karyawan.

PENDAHULUAN

Kota Semarang merupakan ibukota Provinsi Jawa Tengah sekaligus kota metropolitan terbesar kelima di Indonesia. Sebagai salah satu kota berkembang di Pulau Jawa khususnya di Jawa Tengah. Pariwisata juga merupakan sektor yang sangat dibutuhkan bagi setiap individu karena dapat menumbuhkan daya kreatif bagi seseorang, baik untuk melakukan kegiatan bisnis, dan juga bagi wisatawan yang hanya ingin sekedar berlibur dari aktivitas sehari-harinya, Kota Semarang sebagai pusat bisnis dan pariwisata di Jawa Tengah memberikan kesempatan kepada para investor untuk menanamkan modalnya di Semarang.

Berdasarkan data dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang tahun 2016 terjadi peningkatan yang signifikan pada kunjungan wisatawan ke Kota Semarang. Jumlah keseluruhan kunjungan wisatawan ke Jawa Tengah pada akhir 2016 sebanyak 324.129 orang atau mengalami peningkatan sebesar 19,21 persen disbanding November 2016 yang sebanyak 271.890 orang. Jumlah ini dihitung dari kedatangan jalur udara dan laut . Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Tengah. Untuk mengantisipasi kedatangan wisatawan domestik maupun asing ke Kota Semarang baik untuk kegiatan berbisnis maupun wisata seperti yang telah disebutkan di atas, maka Kota Semarang masih memerlukan fasilitas pendukung seperti akomodasi untuk tempat menginap, salah satunya adalah hotel bintang pada tahun 2020 mendatang 3 yang menyediakan fasilitas lengkap untuk pertemuan bisnis sekaligus untuk tempat rekreasi.

Berdasarkan data-data yang telah disebutkan di atas, setelah mengamati proyeksi jumlah kunjungan wisatawan ke Kota Semarang dan proyeksi jumlah hotel di Kota Semarang khususnya hotel bintang 4 dan 5 dapat disimpulkan bahwa Kota Semarang masih membutuhkan dibangunnya hotel baru, sebagai sarana akomodasi untuk memenuhi kebutuhan wisatawan bisnis dalam hal menginap dan juga dilengkapi dengan fasilitas penunjang bisnis dan hiburan untuk melepas penat. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industry, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam industri perhotelan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang

dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Hal ini memaksa setiap industri perhotelan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

KAJIAN TEORI

2.1 Pengertian Loyalitas

Loyalitas adalah mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau system atau peraturan. serta salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas berasal dari kata dasar Loyal yang memiliki arti setia atau patuh. Loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang.

2.2 Pengertian Motivasi

Motivasi dalam manajemen ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Menurut Budi Cahyono (2005) mengatakan bahwa motivasi adalah "...getting a person to exert a high degree of effort..." yang artinya adalah "motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi". program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan.

2.3 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang,

2.4 Pengertian Lingkungan

Kerja Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

2.5 Kerangka Pemikiran

Setelah dilakukan telaah pustaka yang mendasari perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, selanjutnya dibentuk kerangka pemikiran teoritis yang akan digunakan sebagai acuan untuk pemecahan masalah. Dengan pembuatan Kerangka Pemikiran terlihat adanya pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

2.6 Pengajuan Hipotesis

Menurut Natsution (2000:19) Hipotesis adalah pernyataan tentative yang merupakan dugaan mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Berdasarkan latar belakang penelitian dan permasalahan yang akan diteliti, maka dapat diambil Hipotesis sebagai berikut : a. Ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Star Semarang b. Ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Star Semarang c. Ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Star Semarang d. Ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Loyalitas Karyawan di Star Semarang e. Variabel Kompensasi yang paling berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan dikarenakan kompensasi menjadi modal dasar dalam kas.

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan permanen Star Hotel Semarang sebanyak 46 orang. Penelitian ini mengambil sampel dari karyawan Star Hotel. Responden berjumlah 46 orang yang dipilih secara acak dengan teknik pengambilan sampel proporsional random sampling, yaitu banyaknya pengambilan sampel proporsional dengan jumlah elemen tiap unit pemilihan sampel.

3.2 Teknik Analisis Data

3.2.1 Uji Regresi Linear Berganda Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan dan menguji hipotesis tentang pengaruh antar variabel secara parsial.

3.2.2 Koefisien Determinasi (R^2) Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya nilai adjusted R^2 sebesar 0,422 yang mempunyai arti bahwa variasi Y Loyalitas dapat dijelaskan oleh variasi ketiga variabel independen yaitu (Motivasi, kompensasi dan Lingkungan Kerja) sebesar 42,2%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.

3.3 Uji Hipotesis (Uji Statistik F)

Uji statistik F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinieran persamaan regresi. Dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 11.960 lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 2,82 dan nilai signifikansi dibawah 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel independen (Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja) secara simultan atau bersama – sama mempengaruhi variabel dependen Loyalitas karyawan (Y). Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t) Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen (Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan kerja) secara parsial/individu mempunyai pengaruh terhadap dependen Loyalitas karyawan (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan tabel atau dengan melihat kolom sig pada masing-masing t hitung.

- a) Variabel Motivasi () Hasil uji t untuk variabel diperoleh $t_{hitung} = 3.147$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dan df (n-2) yakni 44 didapat t_{tabel} sebesar 1,68023. Berdasarkan data diatas didapatkan hasil bahwa t hitung lebih besar t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b) Variabel Kompensasi () Hasil uji t untuk variabel diperoleh $t_{hitung} = 3.930$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dan df (n-2) yakni 44 didapat t_{tabel} sebesar 1,68023. Berdasarkan data diatas didapatkan hasil bahwa t hitung lebih besar t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima.
- c) Variabel Lingkungan kerja () Hasil uji t untuk variabel diperoleh $t_{hitung} = 2.291$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,027. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dan df (n-2) yakni 44 didapat t_{tabel} sebesar 1,68023. Berdasarkan data diatas didapatkan hasil bahwa t hitung lebih besar t tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima.

HASIL PENELITIAN

4.1.1 Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Loyalitas Dari hasil analisis

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini didukung dengan koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,359 dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$, Pengaruh Variabel kompensasi terhadap Loyalitas 9 Berdasarkan hasil analisis pada variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas. Hal ini didukung dengan koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,449 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan, berarti hipotesis kedua diterima. Dengan demikian variabel kompensasi menentukan loyalitas karyawan di Star Hotel Semarang.

4.1.2 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas

Berdasarkan hasil analisis variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas. Hal ini didukung dengan koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,263 dengan tingkat signifikan $0,027 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian variabel lingkungan kerja menentukan loyalitas karyawan di Star Hotel Semarang.

4.1.3 Pengaruh Variabel Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas karyawan di Star Hotel Semarang. Variabel Motivasi, kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen Loyalitas. Variabel Kompensasi memberikan kontribusi paling dominan terhadap variabel dependen 10 Loyalitas Karyawan pada Hotel Star Semarang, di mana nilai koefisien regresi adalah sebesar 0,449, sedangkan paling dominan kedua adalah variabel Motivasi memberikan pengaruh terhadap variabel dependen Loyalitas dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,359. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,263.

4.1.4 Variabel yang paling berpengaruh

Adalah kompensasi Dari 3 variabel independen yang diteliti, variabel Kompensasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di hotel Star

hal ini dikarenakan Dengan adanya kompensasi yang sesuai di hotel Star seperti pemberian gaji untuk karyawan maka karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaan karena karyawan bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan besarnya kompensasi dinikmati bersama keluarga.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan tentang analisis pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas karyawan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan pada Hotel Star Semarang.
2. Variabel Kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap Loyalitas karyawan pada Hotel Star Semarang.
3. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan 11 terhadap Loyalitas karyawan pada Hotel Star Semarang.
4. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh signifikansi yaitu dilihat dengan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel dan nilai signifikansi dibawah 0,05. Variabel Kompensasi paling besar pengaruhnya terhadap Loyalita karyawan Star hotel dibandingkan variabel motivasi dan variabel lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa variabel Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas karyawanpada Hotel Star Semarang Variabel Lingkungan kerjamemiliki pengaruh yang paling rendah. Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi
 - a. Bagi Manajemen Star Hotel Semarang diharapkan untuk memberikan pengetahuan lebih berupa training mengenai pentingnya motivasi dalam bekerja serta di berikan SOP yang jelas pada saat bekerja.
 - b. Bagi Karyawan Star Hotel Semarang disarankan untuk lebih professional dan lebih tulus saat bekerja.

2. Kompensasi

a. Bagi Manajemen Star Hotel Semarang diharapkan memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang sudah dilakukan karyawan. Bagi 12 Karyawan Star Hotel Semarang disarankan dengan adanya kompensasi yang sesuai diharapkan pada saat bekerja lebih menunjukkan dedikasinya terhadap perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

Bagi Manajemen Star Hotel Semarang diharapkan lebih memperhatikan lingkungan kerja di area hotel Bagi Karyawan Star Hotel disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman Selanjutnya dari hasil penelitian ini minimal dapat mendorong dan memicu dilakukannya penelitian-penelitian berikutnya.

4. Rekomendasi bagi penelitian mendatang adalah memperluas sampel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, cetakan ke-2, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Henry Simamora. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi II. Yogyakarta : STIE. YKPN.
- Handoko. 2004. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Mondy. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga