

Pengaruh Program Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan *Mama's German Restaurant*

Juliana¹, Bella Devita², Eric Ricardo Tedja³, Jeremiah Aldi⁴, Sharren Meiliana⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Parwiisata Universitas Pelita Harapan
e-mail: juliana.stpph@uph.edu (corresponding author)

Cara Sitasi: Juliana, Bella Devita, Eric Ricardo Tedja, Jeremiah Aldi, Sharren Meiliana. (2020). Pengaruh Program Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan *Mama's German Restaurant*. 20(20), 122-126, <https://doi.org/10.31294/jc.v20i2>

Abstract - Tourism is very important for the economy in Indonesia.. One area of tourism that is currently popular is culinary tourism. One culinary destination that is often visited by tourists is a restaurant. Restaurant is a company that produces products and services that will be provided to consumers. All products and services are carried out and provided by the waiter directly to consumers so that the restaurant requires considerable human resources to run the company. One example of a famous restaurant in Jakarta is *Mama's German Restaurant*, located in Lippo Mall Puri, one of the mall which is very crowded. Human Resources (HR) is the most important element in an organization or company because all activities in the organization are carried out and carried out by humans so that these human resources need to be arranged in such a way as to be able to work in accordance with the goals and values of the organization through human resource management . Every human being has different characteristics and feelings, this is one of the challenges in carrying out human resource management. One of the activities carried out to manage human resources is to implement a compensation program. Compensation programs will attract and maintain quality human resources (employees) in the organization. Therefore, researchers conducted research on the effect of compensation programs on employee loyalty in *Mama's German Restaurant*. Data collection techniques using Googleform. The data analysis technique used is partial least square, structural model, the data analysis tool used is smart pls version 3.0. Based on the results obtained from the questionnaire, the author can conclude that the compensation program affects employee loyalty. So, *Mama's German Restaurant* has done a good compensation program that makes employee loyalty increase.

Keywords: Employee Loyalty, Compensation Program

PENDAHULUAN

Menurut (Kuniansah, 2018), pariwisata dapat diartikan sebagai perjalanan sementara dari satu tempat ke tempat lain yang dilakukan seseorang atau kelompok sebagai usaha mencari keseimbangan, keserasian, dan kebahagiaan dengan lingkungan dalam dimensi ilmu, alam, dan sosial budaya. Pariwisata merupakan hal yang penting dalam industri jasa. Pentingnya pariwisata terhadap industri jasa meningkat setiap tahun. Di mana sebelum tahun 2000, tingkat keinginan untuk berwisata masih rendah dibandingkan sekarang. Saat ini berwisata sangat diminati oleh banyak orang sehingga banyak negara yang mengembangkan fasilitas dan infrastruktur bidang pariwisata mereka. Pariwisata menjadi sumber penghasil devisa negara ke-2 di Indonesia pada tahun 2018. Salah satu bidang pariwisata yang sangat diminati wisatawan adalah

Food and Beverages. Di era modern ini, banyak sekali wisatawan muda yang melakukan wisata kuliner di setiap daerah yang dikunjungi. Restoran yang menyajikan makanan dan desain yang unik, akan sangat ramai dikunjungi oleh wisatawan. Semua produk yang disajikan tersebut dibuat oleh manusia. Pelayanan juga diberikan oleh pelayan kepada konsumen secara langsung tanpa perantara. Semua aktivitas tersebut dilakukan oleh manusia.

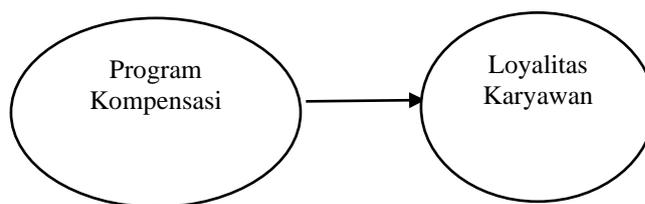
Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting didalam suatu organisasi atau perusahaan karena semua kegiatan di dalam organisasi dijalankan dan dikendalikan oleh manusia. Dalam menggunakan teknologi, mencari modal, dan memelihara keseluruhan dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu, melakukan manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi atau perusahaan

merupakan hal yang penting. Manajemen sumber daya manusia memiliki banyak sekali tantangan dalam menghadapinya. Setiap manusia memiliki karakteristik dan sifat yang berbeda. Manusia tersebut memiliki perasaan, emosi, pikiran yang terkadang bisa malas, bisa marah, tidak seperti mesin yang dapat diatur sesuai keinginan penggunanya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan pelatihan dengan upaya memenuhi kebutuhan karyawan serta aspek-aspek lain yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan maupun rekrutmen karyawan, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi karyawan. (Dessler, 2017) Salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengelola sumber daya manusia adalah dengan melakukan program kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2011) Menurut (Khumaedi, 2013), program kompensasi akan menarik dan mempertahankan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Karyawan akan merasa lebih dihargai atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan akan mengharapkan kesetiaan dari karyawannya. *Mama's German Restaurant* merupakan salah satu restoran masakan Jerman yang berada di Jakarta. Berlokasi di mall yang sangat strategis dan ramai pengunjung yaitu Lippo Mall Puri. Restoran ini memiliki tempat dan suasana yang nyaman untuk dinikmati oleh konsumennya. Produk dan pelayanan yang diberikan juga selalu memuaskan para konsumennya. Itu semua tidak dapat terlepas dari karyawan yang menyediakan serta memberikan produk dan pelayanan tersebut kepada konsumen. Rumusan masalah dalam penelitian apakah program kompensasi memengaruhi loyalitas karyawan di *Mama's German Restaurant*? Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh program kompensasi terhadap loyalitas karyawan di *Mama's German Restaurant*. Menurut (Mangkuprawira, 2011), kompensasi meliputi bentuk pembayaran langsung secara tunai maupun pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan agar dapat bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. (Handoko, 2012). Loyalitas adalah kesetiaan dan rasa cinta pada sesuatu sehingga seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain maupun perusahaan tempat dia

meletakkan loyalitasnya. (Wicaksono, Pambudi, 2013). Kesetiaan adalah kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab baik di dalam maupun di luar pekerjaan. (Hasibuan, 2011) Hasil penelitian (Adisti & Musadieg, 2017) ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X_1) dan non finansial (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y_2). Hasil penelitian (Lazuardi, 2016) menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian (Heryati, 2016) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian (Purba, 2011). menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Hasil penelitian dari (Safitri, 2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut Pemberian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan



Sumber : (Safitri, 2015)

Gambar 1. Rerangka Teori

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena metode ini memiliki data dalam bentuk angka atau bilangan dari suatu proses pengukuran yang akan dituangkan ke dalam sebuah kuesioner. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *explanatory* serta pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini karyawan *Mama's German Restaurant* di Indonesia. Sampel yang didapatkan karyawan *Mama's German Restaurant* di Lippo Mall Puri berjumlah 45 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner secara online dengan skala pengukuran menggunakan skala likert 1-6 poin. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan analisis data menggunakan analisis deskriptif dan dengan pendekatan *partial least square-structural equation modeling* (PLS-SEM). (Hair et al., 2014) Model pengukuran (*outer model*) pada penelitian ini digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrument. *Convergent validity* dari model pengukuran dianggap valid jika mempunyai

nilai AVE > 0.5 dan *factor loading* >0.70. Pada uji reliabilitas, suatu indikator dianggap reliabel jika mempunyai *Cronbach's alpha* 0.7 dan nilai *composite reliability* >0.7 (Latan & Noonan, 2017) Pengujian hipotesis dilaksanakan dengan menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan program *Smart PLS 3.0*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Analisis Deskriptif menunjukkan data dengan total 45 responden, dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang menjawab kuesioner adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 73.3% (33 responden), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan hanyalah 26.7% (12 responden). Hasil pengolahan data pada tabel 1 menghasilkan pengukuran instrument dinyatakan valid. Hasil perhitungan memperlihatkan bahwa nilai AVE sebesar 0.628 dan 0.513 Demikian pula untuk nilai *factor loading* atau *outer loadings* yakni 0.467 sampai dengan 0.845 Hasil perhitungan memperlihatkan bahwa nilai *composite reliability* 0.870 dan 0.802 dan telah memenuhi syarat minimal 0,7 (Latan & Noonan, 2017)

Tabel 1. Evaluasi Model Pengukuran

Konstruk dan Item	Outer Loading
Program Kompensasi / PK (AVE= 0.628 , CR = 0.870)	
PK1	0.709
PK2	0.845
PK3	0.794
PK4	0.814
Loyalitas Karyawan/LK (AVE=0.513 , CR =0.802)	
LK1	0.840
LK2	0.764
LK3	0.738
LK4	0.467

Note : AVE Average variance of extracted, CR = composite reliability, *significant (one-tailed test, p<0.05)

Sumber : Hasil Olah Data PLS (2020)

Kemudian tabel 2 mengungkapkan bahwa uji *discriminant validity* telah terpenuhi yakni nilai akar AVE lebih besar dari nilai korelasi antar variabel.

Tabel 2. Kriteria Fornel-Larcker

	Pemberian Kompensasi	Loyalitas Karyawan
Program Kompensasi	0.792	
Loyalitas Karyawan	0.702	0.716

Sumber : Hasil Olah Data PLS (2020)

Dalam tahap model structural menghitung R² serta uji collinearity dan uji hipotesis. Semakin besar nilai R² maka semakin baik prediksi konstruk eksogen terhadap konstruk endogen. Dalam hal ini dijelaskan bahwa konstruk keputusan memilih memiliki R²

sebesar 49.3 % sisanya sebesar 50.7% dijelaskan oleh konstruk lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pengujian selanjutnya adalah uji collinearity yakni untuk mengetahui apakah model penelitian memiliki kecenderungan *collinearity*. Batas nilai VIF untuk mengetahui apakah terdapat kecenderungan *collinearity* adalah maksimal 5.0. Jika nilai VIF lebih dari 5.0 maka ada kecenderungan collinearity (Hair, Joseph F., Black, W.C, Babin, B.J & Anderson , R, 2014). Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai VIF pada model dibawah 5.0. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat collinearity pada model.

Tabel 3. Evaluasi Collinearity

Sebagai Prediktor Loyalitas Karyawan	
Konstruk	VIF
Program Kompensasi	1.000

Sumber : Hasil Olah Data PLS (2020)

Selanjutnya pengujian hipotesis dilaksanakan untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh antar konstruk didukung atau tidak didukung. Pengujian hipotesis memperhatikan batas tabel yakni sebesar 1.65 (level of significance=5%). Hipotesis dalam penelitian ini merupakan hipotesis berarah (*directional hypothesis*) maka pengujian dilaksanakan dengan *one-tailed test*.

Jika nilai thitung lebih dari 1.65 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis signifikan. Tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat satu hipotesis tidak didukung dan tidak signifikan

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	standardized path coefficient	P values	Keputusan
Program Kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan	Program Kompensasi → Loyalitas Karyawan	0.000	Didukung dan Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data PLS (2020)

Hasil pengujian hipotesis pengaruh program kompensasi terhadap loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan demikian keputusannya hipotesis tersebut

didukung sejalan dengan penelitian (Safitri, 2015)

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel program kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dalam program kompensasi kerja, perusahaan diharapkan dapat menyediakan gaji pokok, insentif, tunjangan, serta fasilitas yang sesuai dengan bobot kerja serta kebutuhan karyawan sehingga dapat menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan membuat karyawan dapat bekerja secara optimal. Keterbatasan penelitian ini hanya menggunakan teknik *non probability sampling* Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan teknik *probability sampling*. Untuk penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lainnya.

REFERENSI

- Adisti, F., & Musadieq, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Loyalitas (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 50(1), 160–167.
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Pelatihan dan Pengembangan*. <https://doi.org/10.1145/2505515.2507827>
- Hair, Joseph F., Black, W.C, Babin, B.J & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis Pearson Education Limited. Harlow. England* (7th Editio). Pearson Education Limited. Harlow. England.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. In *European Business Review*. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- Khumaedi, E. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Perawat Bagian Anak Rumah Sakit Umum Daerah Tangerang. *Ilmu Ekonomi Dan Sosial*.
- Kuniansah, K. (2018). Sejarah Pariwisata. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Latan, H., & Noonan, R. (2017). Partial least squares path modeling: Basic concepts, methodological issues and applications. In *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069-3>
- Lazuardi, D. (2016). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Loyalitas Karyawan Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto*.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Edisi Kedu). Ghalia.
- Purba, B. K. (2011). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Study Kasus Pt.Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis. *Jom Fisip Universitas Riau*, 1–12.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis EJournal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650–660. <http://www.e-jurnal.com/2017/02/pengaruh-kompensasi-terhadap-loyalitas.html>
- Wicaksono, Pambudi, E. (2013). *Analisis Pertumbuhan Ekonomi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*.

PROFIL PENULIS

Juliana merupakan dosen Fakultas Pariwisata Universitas Pelita Harapan.
Bella Devita, Eric Ricardo Tedja, Jeremiah Aldi, Sharren Meiliana merupakan mahasiswa Program Studi Pengelolaan Perhotelan Fakultas Pariwisata Universitas Pelita Harapan