

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Mcdonald's Hertasning Gowa

Dewi pratiwi indriasari¹, Fira Yuniar²

¹Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar

²Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar

Abstrak

Penelitian ini untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Mcdonald's Hertasning Gowa, dimana pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan pada Mcdonald's Hertasning Gowa dengan metode analisis regresi berganda bantuan aplikasi SPSS Versi 26. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada Mcdonald's Hertasning Gowa.

Kata Kunci: Kompensasi, Loyalitas Karyawan

Abstract

The aim of this research is to find out how compensation affects employee loyalty at Mcdonald's Hertasning Gowa, where this research uses a quantitative research approach with a sample size of 60 employees at Mcdonald's Hertasning Gowa with the multiple regression analysis method with the help of the SPSS Version 26 application. The findings of this research indicate that there is a positive and significant influence of compensation on employee loyalty at Mcdonald's Hertasning Gowa.

Keywords: Compensation, Employee Loyalty

Copyright (c) Dewi pratiwi indriasari

✉ Corresponding author :

Email Address : sinaulandewi20@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang dan jasa. Manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolah sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenaga kerjaan.

Sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam mengevaluasi apakah suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar. Bukan hanya pimpinan perusahaan yang harus bertanggung jawab untuk menciptakan sumber daya berkualitas tinggi untuk suatu perusahaan, tetapi juga semua individu, seperti karyawan yang harus bertanggung jawab untuk memastikan keberhasilan dalam setiap pekerjaan. Komitmen perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan akan

mencerminkan kualitas kekuatan setiap individu dalam komitmen perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Itulah mengapa perusahaan membutuhkan kemampuan untuk memberikan dukungan kepada setiap karyawan agar mereka dapat loyal di tempat kerja dan berkinerja terbaik.

Asmawi & Abdullah (2017) mendefinisikan loyalitas sebagai komitmen seseorang terhadap semua keberhasilan perusahaan dan fakta bahwa mereka akan bekerja untuk perusahaan. Berdasarkan loyalitas karyawan, karyawan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya, di sisi lain juga dapat membantu pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Loyalitas adalah timbal balik yang diberikan kepada tempat kerja oleh karyawan.

Tuntutan perusahaan terhadap pegawai terkadang membuat perusahaan kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan Pegawai. Sementara kompensasi yang diberikan kepada Pegawai belum mencakup kebutuhan sehingga pegawai merasa tidak nyaman dan menjadi tidak loyal. Ketidaknyaman dalam bekerja yang terjadi dapat menimbulkan halhal yang berakibat buruk bagi perusahaan dan Pegawai yang bersangkutan. Antara lain yang terjadi adalah timbulnya niat atau kecenderungan pegawai untuk melakukan turnover diperusahaan. Untuk mengurangi atau bahkan untuk mencegah terjadinya intensi turnover diperusahaan, manajemen sumber daya manusia sebaiknya lebih memperhatikan dan menarapkan kebijakan terhadap para pekerja agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan para pekerja. Pengelolaan pemberian kompensasi yang baik akan membuat pegawai menjadi loyal terhadap perusahaan sehingga akan meningkatkan produktivitas dan semangat kerja.

Tidak mudah untuk meningkatkan loyalitas karyawan di setiap perusahaan. Berbagai metode harus digunakan untuk memperoleh rasa loyalitas pada seorang pekerja yang berkomitmen untuk pekerjaan mereka. Karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan loyalitas karyawan harus memperhitungkan semakin parahnya ancaman terhadap mata pencaharian karyawan tersebut melalui pemberian kompensasi.

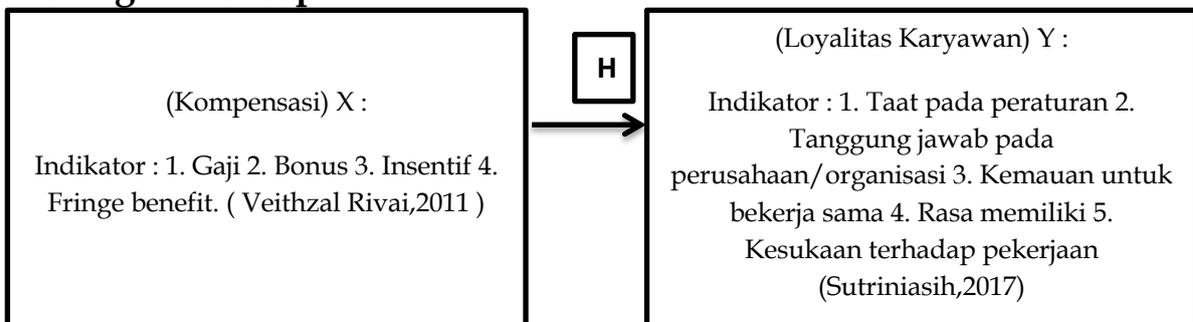
Kompensasi menurut Panggabean (2004) dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi menjadi faktor penting dan diperhatikan dalam organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Perusahaan dengan manajemen yang baik seharusnya menyadari bahwa hakikat pegawai sebagai manusia yang memiliki kebutuhan yang diinginkan dipenuhi. Dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan- kebutuhan dasar, sampai kepada usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi tingkatnya seperti kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Hal tersebut tidak dapat dihindari. Mau tidak mau perusahaan harus bisa memberikan kesempatan bagi pegawainya untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kurangnya kebutuhan terhadap kebutuhan dan keinginan pegawai akan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan itu sendiri sehingga akan mengakibatkan terjadinya intense turnover.

Hasibuan (2012), besarnya balasan jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan pegawai itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya.

Dengan adanya kompensasi akan meningkatkan loyalitas kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu masalah penting dari dalam menciptakan motivasi kerja pegawai, Karena untuk meningkatkan loyalitas kerja pegawai dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para pegawai dengan terbentuknya motivasi yang kuat maka akan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya.

Kerangka Konseptual



Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, penelitian ini dilakukan di Mcdonald's Hertasing Gowa dengan durasi penelitian kurang lebih satu bulan lamanya, peneliti menggunakan fokus ini dikarenakan subjek penelitian yang diambil adalah Karyawan Mcdonald's Hertasing Gowa.

Populasi dalam penelitian ini dapat di ketahui bahwa seluruh karyawan Mcdonald's Hertasing Gowa sebanyak 60 karyawan dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Mcdonald's Hertasing Gowa sebanyak 60 karyawan. Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Regresi Linier sederhana dengan pengolahan angka menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Regresi Linier sederhana. Untuk menghitung besarnya pengaruh variable X terhadap variable Y maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan metode analisa regres linear sederhana. Dalam penelitian ini dilakukan dengan metode rumus regresi linear sederhana dengan pengolahan angka menggunakan program SPSS. Regresi adalah suatu analalisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap independen. Menurut (Sugiyono,2013) rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Adapun hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,362	2,635		2,035	,046
	Kompensasi	,866	,145	,617	5,974	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data output SPSS 26, 2024

Hasil berikut diperoleh dengan menggunakan persamaan regresi sebagai dasar: $Y = 5,362 + 0,866X + e$ Penjelasan berikut untuk setiap komponen persamaan ini dapat diberikan berdasarkan hasilnya :

1. Variabel loyalitas karyawan akan mempunyai nilai sebesar 5,362 apabila seluruh variabel independen bernilai konstan atau sama dengan nol.
2. Jika variable kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, sementara variable bebas bernilai constant atau sama dengan nol (0), maka variable loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,866 satuan.

Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T digunakan untuk membuktikan hipotesis secara parsial yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen baik sendiri maupun parsial. Dalam penelitian ini pengujian parsial (uji t) digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji parsial (Uji T)

Variabel	T hitung	T tabel	Signifikansi
Kompensasi	5,974	1,671	0,000

Sumber : Data kuesioner diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji t parsial diatas dapat kita simpulkan bahwa:

- a. Apabila nilai thitung atau nilai ttabel kurang dari 5% atau p-value kurang dari 5%, maka Ha diterima dan H0 ditolak.
- b. Apabila thitung \leq ttabel pada α 5% atau thitung pada p-harga \geq 5% maka H0 diakui dan Ha ditolak.

Dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis pertama (H1) diketahui dari perbandingan ttabel dan thitung pada tabel sebelumnya (koefisien regresi) yang disesuaikan dengan kriteria pengambilan keputusan hipotesis. Harga diri yang ditentukan variabel kompensasi (X) adalah 5,974, dengan tingkat signifikansi 0,000. Sebagian karena nilai t hitung sebesar 5,974 dan nilai t tabel sebesar 1,671, serta karena tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan probabilitas signifikansi sebesar = 0,05 kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Hipotesis 1 diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dari data yang diperoleh saat penelitian, maka setiap hubungan yang terjadi antar variable kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Mcdonald's Hertasing Gowa.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Mcdonald's Hertasing Gowa.

Referensi :

- Ayudia, dkk. (2015). Hubungan Antara Kompensasi dengan Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sei Musam. *Jurnal Psikologi Konseling*, 7(1)
- Agustina. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2)
- Agus, dkk. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4.
- Arikunto, Suharsimi. (2013), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani. 2013. *Metode penelitian manajemen sumber daya manusia*. Malang: UIN- Maliki Press.
- Asmawi, M., & Abdullah, T. (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment , And Job Satisfaction On Employee Loyalty. 05(12), 7590-7599. <https://doi.org/10.18535/ijsrm/v5i12.03>.
- Badaruddin, B., & Firman, A. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT PELINDO JASA MARITIM. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(2), 155-163.
- Dharmadi, I. P. A., Parwati, K. S. M., & Tunjungsari, K. R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Four Points By Sheraton Bali Seminyak. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(3), 672-681.
- Ghozali, Imam. (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara