

Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Ijen View Bondowoso

Zahrotul Mawadah¹, Trias Setyowati² dan Pawestri Winahyu^{3,*}

DOI: <https://doi.org/10.xxxxx/xxxxx>

*Correspondensi: Nama Lengkap

Email: Email Corespondensi

¹Universitas 1; zahrotulmawaddah08@gmail.com

²Universitas 2; trias@unmuhjember.ac.id

³Universitas 3; pawestri@unmuhjember.ac.id

Published: November, 2022



Copyright: © 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

dalam pengujian regresi berganda. Hal ini menunjukkan bahwa di Hotel Ijen View Bondowoso, remunerasi yang berkualitas akan meningkatkan loyalitas karyawan. Pengaruh budaya perusahaan terhadap loyalitas karyawan ditemukan memiliki pengaruh positif yang substansial dalam pengujian regresi berganda. Hal ini menunjukkan bahwa di Hotel Ijen View Bondowoso, budaya organisasi yang kuat meningkatkan loyalitas karyawan.

Keywords: Pengembangan Karir, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Loyalitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah komponen penting dari bisnis apa pun. Apapun bentuk atau fungsinya, organisasi dibangun di atas berbagai konsep untuk kemaslahatan umat manusia, dan diatur serta dikelola oleh manusia dalam melaksanakan tujuannya. Akibatnya, manusia memainkan peran penting dalam semua tugas organisasi. Sekalipun ada banyak sumber daya dan infrastruktur, operasi perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa sumber daya manusia. Sumber daya manusia juga merupakan faktor pendorong yang menentukan jalan organisasi menuju kesuksesan dan tujuan. Sumber daya manusia merupakan kekuatan penggerak organisasi dalam mencapai tujuan organisasi serta untuk mewujudkan visi dan misinya. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Karena manusia menjadi penyusun strategi, pelaksana, dan penentu pencapaian tujuan organisasi publik, maka manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap tindakan organisasi. Tujuan ini tidak dapat dicapai tanpa partisipasi aktif individu; tidak peduli seberapa canggih teknologi organisasi, mereka tidak akan melayani organisasi jika karyawan tidak berpartisipasi secara aktif. Karena kekuatan organisasi terletak pada sumber daya manusia, atau personalnya, keberhasilan organisasi tidak dapat dipisahkan dari pencapaian setiap individu yang terlibat. (Farida & Oetomo, 2016).

Surat Keputusan Menteri Pariwisata No. KM 37/PW.340/MPPT-86 tentang perhotelan, mengatakan bahwa Hotel merupakan perusahaan bergerak dibidang jasa yang memberikan pelayanan dan kenyamanan

seperti menyediakan akomodasi, makanan, minuman, serta pelayanan jasa lainnya. Hotel sebagai sarana pemenuhan kebutuhan tamu lokal maupun internasional sebagai tempat menginap ketika jauh dari rumah. Dengan kemajuan teknologi, hotel tidak lagi hanya menjadi tempat para tamu menginap atau beristirahat, tetapi juga menjadi tempat konferensi, seminar, dan musyawarah nasional. (Veronica, 2020).

Kabupaten Bondowoso merupakan kota yang memiliki keanekaragaman budaya dan memiliki banyak pilihan destinasi pariwisata yang menarik terutama wisata pantainya yang indah untuk dikunjungi oleh wisatawan lokal maupun mancanegara. Perkembangan sektor pariwisata tersebut memberikan peluang yang bagus untuk membuka usaha dibidang jasa penginapan dengan mendirikan bermacam-macam hotel, mulai dari kelas melati sampai dengan hotel berbintang. Persaingan di bidang jasa perhotelan tidak dilihat dari segi predikat yang sudah disandangnya melainkan dilihat dari segi fasilitas, harga dan jumlah kamar yang mampu bersaing dengan hotel-hotel lainnya. Adanya persaingan yang ketat perusahaan semakin banyak menuntut untuk lebih cermat dalam memilih karyawan, hal tersebut dapat memberikan pengaruh besar terhadap pendapatan dan tujuan perusahaan yang ingin dicapai (Wijaya, 2017). Berikut beberapa nama hotel yang penyangand predikat bintang 3 ada di Kabupaten Bondowoso.

Tabel 1. Daftar Nama Hotel Bintang 3 di Kabupaten Bondowoso

Nama Hotel	Fasilitas	Jumlah Kamar	Harga termurah	Alamat
Ijen View Bondowoso	Resepsionis 24 jam, AC, Akses wifi gratis, Parkir Area. Mushola, Restoran	48	Rp.415.000	Jalan KIS. Mangunsarkoro No. 888, Pusat Kota Bondowoso, Bondowoso
Grand Padis	Resepsionis 24 jam, AC, Akses wifi gratis, Parkir Area. Mushola, Restoran	45	Rp. 495.000	Jl. Ahmad Yani No.28, Potos, Badean, Kec. Bondowoso
Palm	Ruang rapat, layanan 24 jam, AC, restoran, wifi, swimming pool, taman, parkir, Restoran	38	Rp.388.000	Jalan A Yani No.32, Pusat Kota Bondowoso, Bondowoso

Sumber: Traveloka, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hotel Ijen View Bondowoso sendiri memiliki jumlah 48 kamar yang tersebar di satu lantai memberikan suasana hangat dan menyenangkan ketika tamu jauh dari rumah. Dengan didukung beberapa fasilitas yang dimiliki seperti *resepsionis 24 jam*, *mahkota resto*, *meeting room*, *mahkota hall ballroom*, *swimming poll*, *jacuzzi*, *SS karaoke keluarga*, *SS Live musik*, dan akses wifi 24 jam gratis. Ijen View Bondowoso sebagai hotel bintang 3 terbesar di Kabupaten Bondowoso, bukan jaminan bisa mendapatkan konsumen yang banyak untuk menginap. Upaya pengembangan karir karyawan pada industri perhotelan Ijen View Bondowoso menggunakan upaya yang bermacam-macam. Upaya tersebut dilakukan dengan tujuan memajukan kualitas sumber daya manusia suatu hotel untuk mencapai cita-cita serta visi misi organisasi. Hotel Ijen View Bondowoso juga menyediakan program-program yang akan membantu atau memfasilitasi karyawan-karyawannya untuk mengembangkan karir. Upaya pengembangan karir dilakukan

dengan cara training, *career counseling*, dan mengirim karyawan untuk bersekolah atau diklat. Namun pemilihan karyawan yang ditunjuk mengikuti diklat/*training* sering kali kurang berkompeten karena hanya mempertimbangkan lamanya masa kerja dibandingkan faktor kemampuannya. Ketidaksesuaian tersebut menyebabkan pengembangan karir karyawan yang berpotensi menjadi terhambat. Penelitian (Agustina Heryati S.Kom., 2016; Astuti & Prayoga, 2021; Farida & Oetomo, 2016; Mahyudi et al., 2016; Maulana et al., 2020; Muliati, 2020; Purnamasari & Sintaasih, 2019; Rose, 2019; Utami & Dwiatmadja, 2020; Veronica, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi peluang pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Ada kesulitan dengan perusahaan yang menawarkan pembayaran berdasarkan hasil pengamatan awal. Masalah kompensasi, khususnya pemberian gaji, adalah bahwa korporasi tidak memberikan kompensasi tepat waktu dalam pembayarannya, yang seharusnya dibayarkan pada tanggal satu setiap bulan tetapi dapat ditunda hingga 3-5 hari setiap bulan. . Selanjutnya, besaran UMK yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso, yaitu sebesar Rp1.954.705,- pada tahun 2020. Perusahaan telah menetapkan upah minimum bulanan yang lebih rendah dari upah kabupaten. upah minimum Rp. 1.700.000,- sejauh ini (setelah pandemi Covid 19). Hal tersebut dikarenakan sepinya pengunjung hotel Ijen View Bondowoso yang diakibatkan adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang ditetapkan pemerintah. Adanya peraturan PSBB menyebabkan minimnya jumlah pengunjung di Hotel Ijen View Bondowoso sehingga hal ini berdampak pada penurunan pendapatan manajemen Ijen View Bondowoso. Pengelola Ijen View Bondowoso bertahan dengan mengurangi beban operasional misalnya pengurangan kompensasi. Namun hal ini masih sesuai dengan struktur skala upah berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja nomor 1 tahun 2017 tentang Struktur Skala Upah sesuai fungsi dan jabatannya. Penelitian (Agustina Heryati S.Kom., 2016; Astuti & Prayoga, 2021; Farida & Oetomo, 2016; Mahyudi et al., 2016; Maulana et al., 2020; Muliati, 2020; Purnamasari & Sintaasih, 2019; Rose, 2019; Utami & Dwiatmadja, 2020; Veronica, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan Review 2020 melalui Traveloka terdapat masalah terkait budaya organisasi yakni banyak karyawan yang menggunakan *handphone* di jam kerja sehingga tidak fokus dalam bekerja. Akibat pelanggaran tersebut mempengaruhi komentar-komentar buruk yang masuk langsung ke *receptionist* maupun melalui media sosial yang dimiliki Ijen View Bondowoso. Penelitian (Agustina Heryati S.Kom., 2016; Astuti & Prayoga, 2021; Farida & Oetomo, 2016; Mahyudi et al., 2016; Maulana et al., 2020; Muliati, 2020; Purnamasari & Sintaasih, 2019; Rose, 2019; Utami & Dwiatmadja, 2020; Veronica, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan loyalitas karyawan.

METODE

Desain Penelitian

Studi kausalitas mencoba untuk menilai kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel, serta arah di mana variabel independen dan dependen terkait. Dengan kata lain, penelitian kausalitas mengangkat masalah tentang masalah sebab-akibat. (Sugiyono, 2019).

Populasi, Sampel, Sampling

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan Hotel Ijen View Bondowoso yang berjumlah 87 responden. Maka sampel penelitian ini adalah sebanyak 87 responden.

Prosedur Intervensi

Apabila desain penelitian yang digunakan eksperimen, maka penulis harus menyampaikan secara rinci bagaimana prosedur intervensi, berapa kali, berapa lama, diberikan seperti apa, dll. Penulis dapat menggunakan tabel maupun narasi. Apabila eksperimen dilakukan bertahap, misal selama 4 minggu, tiap minggu memberikan intervensi, maka akan lebih baik dijelaskan dalam bentuk tabel, minggu 1 intervensi yang diberikan berupa apa saja, selama berapa lama, diberikan terhadap siapa, dll.

Metode Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian ini. Fungsi Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk melihat apakah faktor-faktor independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Ada beberapa variabel bebas yang akan diteliti dalam analisis regresi linier berganda. Menggunakan jumlah yang cukup besar dari 5% sebagai titik awal (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hotel Ijen View Hotel & Resort berada di Bondowoso yang memiliki udara sejuk dan taman yang asri serta tempat rekreasi yaitu kolam renang dan outbound. Nama Ijen View Hotel & Resort berasal dari kawah belerang Gunung Ijen yang sudah dikenal oleh masyarakat lokal maupun mancanegara, sehingga nama Ijen View mudah dikenal, diucapkan, dan dicari lokasinya.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Nilai	Persentase (%)
Usia	21 – 30 tahun	52,8
	31 – 40 tahun	33,3
	41 – 50 tahun	13,9
Jenis Kelamin	Laki-laki	55,1
	Perempuan	44,9
Pendidikan Terakhir	SD	10,3
	SMP	24,2
	SMA	56,3
	Sarjana	9,2
Masa Kerja	1 – 5 tahun	44,8
	6 – 10 tahun	32,2
	11 – 15 tahun	13,7
	16 – 20 tahun	9,3
Total		100

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2, ada 55 orang berusia 17-25 tahun (55 %), 33 orang berusia 26-34 tahun (33 %), dan 12 orang berusia 35-43 tahun (12%) di antara mereka yang menjawab. Ada total 68 responden laki-laki (68%) dan 32 responden perempuan (32 persen). Pendidikan dasar sebanyak 9 orang (9%), pendidikan menengah 21 orang (21%), pendidikan magister 42 orang (42%), dan pendidikan sarjana 28 orang (42%).

Analisis regresi berganda digunakan untuk menentukan atau mengevaluasi tingkat keparahan hubungan antara variabel dependen (Y) dan berbagai variabel independen (X). Berikut ini adalah hasil temuan dari analisis regresi linier berganda.:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstan	3,216	-	-
Pengembangan Karir (X1)	0,321	0,002	Signifikan
Kompensasi (X2)	0,395	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi (X3)	0,350	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,216 + 0,321X_1 + 0,395X_2 + 0,350X_3 + e$$

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	Sig	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0,002	H0 ditolak
Kompensasi (X2)	0,000	H0 ditolak
Budaya Organisasi (X3)	0,000	H0 ditolak

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dengan melihat tingkat signifikansi 0,002, hasil analisis regresi berganda pada uji t hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa pertumbuhan karir berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Koefisien regresi menunjukkan pengaruh positif yang menunjukkan bahwa semakin kuat pengembangan karir maka semakin besar loyalitas pegawai Hotel Ijen View Bondowoso (H1 diterima). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Agustina Heryati S.Kom., 2016; Astuti & Prayoga, 2021; Farida & Oetomo, 2016; Mahyudi et al., 2016; Maulana et al., 2020; Muliati, 2020; Purnamasari & Sintaasih, 2019; Rose, 2019; Utami & Dwiatmadja, 2020; Veronica, 2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Dengan melihat tingkat signifikansi 0,000, hasil analisis regresi berganda pada uji-t hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Koefisien regresi menunjukkan pengaruh positif yang menunjukkan bahwa semakin sesuai gaji maka semakin besar loyalitas pegawai Hotel Ijen View Bondowoso (H2 diterima). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Agustina Heryati S.Kom., 2016; Astuti & Prayoga, 2021; Farida & Oetomo, 2016; Mahyudi et al., 2016; Maulana et al., 2020; Muliati, 2020; Purnamasari & Sintaasih, 2019; Rose, 2019; Utami & Dwiatmadja, 2020; Veronica, 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Dengan melihat tingkat signifikansi sebesar 0,000, hasil analisis regresi berganda pada uji t hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Koefisien re-

gresi menunjukkan pengaruh positif yang menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin besar loyalitas karyawan Hotel Ijen View Bondowoso (H3 diterima). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Agustina Heryati S.Kom., 2016; Astuti & Prayoga, 2021; Farida & Oetomo, 2016; Mahyudi et al., 2016; Maulana et al., 2020; Muliati, 2020; Purnamasari & Sintaasih, 2019; Rose, 2019; Utami & Dwiatmadja, 2020; Veronica, 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

SIMPULAN

Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan menunjukkan pengaruh yang positif signifikan. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan karir yang baik akan meningkatkan loyalitas karyawan Hotel Ijen View Bondowoso. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan ditemukan memiliki pengaruh positif yang substansial dalam pengujian regresi berganda. Hal ini menunjukkan bahwa di Hotel Ijen View Bondowoso, remunerasi yang berkualitas akan meningkatkan loyalitas karyawan. Pengaruh budaya perusahaan terhadap loyalitas karyawan ditemukan memiliki pengaruh positif yang substansial dalam pengujian regresi berganda. Hal ini menunjukkan bahwa di Hotel Ijen View Bondowoso, budaya organisasi yang kuat meningkatkan loyalitas karyawan. Variabel independen lainnya, seperti motivasi, moral, komitmen organisasi, dan sebagainya, sebaiknya digunakan oleh penelitian-penelitian yang akan datang agar dapat memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap loyalitas karyawan di Hotel Ijen View Bondowoso. Diperkirakan bahwa survei yang didistribusikan akan disajikan dengan cara yang menarik untuk penelitian masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Heryati S.Kom., M. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pu Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan*.
- Astuti, P. B., & Prayoga, S. S. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*.
- Farida, A. T., & Oetomo, H. W. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Elang Samudra. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Ferdinand, A. (2011). Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan disertai Ilmu Manajemen. In *Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2018). Ghozali 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Materi-1*.
- Mahyudi, D., Nuryanti, N., & Haryetti, H. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Bagian Kantor Pada PT. Ramayana Pramukti Kabupaten Kampar. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Maulana, F., Sumiyati, S., & Razati, G. (2020). Efek Lingkungan Kerja Sosial dan Kepuasan Kerja Pada Loyalitas Karyawan Dalam Industri Jasa Properti. *Journal of Business Management Education (JBME)*. <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i3.21382>
- Muliati, M. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap

- Loyalitas Karyawan. *AkMen Jurnal Ilmiah*. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i4.1174>
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Robbins and Judge. (2019). Organizational Behavior. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*.
- Sedarmayanti (2018:260). (2018). Sedarmayanti (2018:260). *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Sidin, A. I., & Della, R. H. (2021). perilaku organisasi. In *Literasi Kencana*.
- Sugiyono. (2019). Sugiyono. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*.
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *International Journal of Social Science and Business*.
- Veronica, R. (2020). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Perawat Di Rumah Sakit Tugu Ibu Depok. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*. <https://doi.org/10.29241/jmk.v6i2.453>
- Wijaya, C. (2017). Perilaku Organisasi. In *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)*.

