

PENGARUH STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS KARYAWAN HOTEL SATRIA WISATA PAREPARE

The influence of human resource management strategies in increasing employee loyalty at The Hotel Satria Wisata Parepare

Mukarrama

Email : mukarramariis@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan loyalitas karyawan Hotel Satria Wisata Parepare. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Satria Wisata Parepare, sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 26 orang dan menggunakan sampel sensus. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan loyalitas karyawan Hotel Satria Wisata Parepare. Dengan demikian hipotesis terbukti. Strategi manajemen sumber daya manusia yang memberikan nilai tambah *added value* sebagai salah satu tolak ukur utama kesuksesan suatu bisnis. Dengan demikian, dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan *added value* yang maksimum yang dapat mengoptimalkan *competitive advantage*. Hal tersebut berarti jika perusahaan ingin mendapatkan karyawan yang loyalitasnya tinggi hendaknya dia harus menguasai.

Kata Kunci : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, Loyalitas Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of human resource management strategies in increasing employee loyalty at Hotel Satria Wisata Parepare. The data collection techniques in this study were observation, interviews and questionnaires. The population in this study were employees of Hotel Satria Wisata Parepare, so the total population in this study was 26 people and used a census sample. The research method used is descriptive quantitative method. The results showed that there was a positive and significant influence between human resource management strategies in increasing employee loyalty at Hotel Satria Wisata Parepare. Thus the hypothesis is proven. Human resource management strategy that provides added value as one of the main benchmarks for the success of a business. Thus, in terms of resources, the business strategy is to get the maximum added value that can optimize competitive advantage. This means that if the company wants to get employees with high loyalty, it should be mastered.

Keywords: Human Resource Management Strategy, Employee Loyalty



DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

ISSN. 2721-4907

Volume 3, Nomor 1, Februari 2022

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia perhotelan upaya penyediaan jasa akomodasi pariwisata di Indonesia semakin hari semakin menunjukkan perkembangan yang sangat pesat. Menurut Hilda B Alexander : 2013 dalam Forum Online Kompas menyebutkan bahwa perkembangan industri properti perhotelan di Indonesia dipengaruhi oleh faktor alternatif ketertarikan destinasi wisata (kota), pembangunan infrastruktur yang membaik, serta inovasi-inovasi atraksi wisata di destinasi wisata itu sendiri.

Manajemen strategik merupakan suatu proses suatu organisasi atau perusahaan menata perumusan dan pengimplementasian strateginya. Keputusan strategik merupakan keputusan yang berkenaan dengan pengembangan organisasi perusahaan jangka panjang, dalam rangka peningkatan kompetensi yang nyata berbeda dari organisasi perusahaan tersebut. Strategi perusahaan merupakan konsep keputusan yang berorientasi, terpusat dan terintegrasi, serta berorientasi pada eksternal, yang menekankan bagaimana organisasi menjalankan aktivitas bisnisnya untuk mencapai tujuan organisasinya.

David (2011) mengemukakan bahwa strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai. Strategi bisnis mencakup ekspansi geografis, diversifikasi, akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, pengetahuan, divestasi, likuidasi dan joint venture. Strategi adalah rencana pelaksanaan dari suatu perusahaan. Rencana tersebut memberikan kerangka untuk keputusan-keputusan manajerial. Dan aspek utama dari lingkungan perusahaan adalah industri, Sebuah perusahaan harus berjuang mencapai keuntungan kompetitif secara berkelanjutan, berupa (1) terus beradaptasi untuk berubah dalam tren eksternal dan kapasitas internal, kemampuan dan sumber daya; dan (2) perencanaan efektif, implementasi, dan evaluasi strategi yang berperan besar. (Robinson, 2009; M.Porter, 2008; David, 2011). Michael Porter (2007), inti dari perumusan strategi bersaing adalah menghubungkan perusahaan dengan lingkungannya.

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) dalam Widodo (2015:3-4), manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. Dari berbagai pendapat diatas dapat didefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan atau tenaga kerja sesuai dengan tujuan organisasi yang diharapkan.

Mowday & Steers : 2002 menyatakan bahwa komitmen adalah loyalitas karyawan terhadap suatu unit sosial, bisa berupa loyalitas karyawan terhadap rumah sakit, departemen, atau terhadap pekerjaan mereka. Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Menurut Hasibuan : 2005, menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Satria Wisata yang beralamat jl. Abubakar Lambogo No.83, Bukit Indah, Kecamatan Soreang, Kota Parepare. Dengan jangka waktu penelitian selama 2(dua) bulan, mulai dari bulan April 2021 sampai Mei 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Satria Wisata Parepare, sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 26 orang dan menggunakan sampel sensus. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data ada 3 diantaranya analisis deskriptif, uji kualitas data, uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel Team Work (X1)

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Signifikan	Keterangan
Strategi Manajemen Sumber Daya manusia (X1)	X1.1	0,831	0,000	<i>Valid</i>
	X1.2	0,702	0,000	<i>Valid</i>
	X1.3	0,744	0,000	<i>Valid</i>
	X1.4	0,821	0,000	<i>Valid</i>
	X1.5	0,716	0,000	<i>Valid</i>
Loyalitas Karyawan (Y)	Y.1	0,567	0,003	<i>Valid</i>
	Y.2	0,697	0,000	<i>Valid</i>
	Y.3	0,726	0,000	<i>Valid</i>
	Y.4	0,869	0,000	<i>Valid</i>
	Y.5	0,844	0,000	<i>Valid</i>

****.** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2021

Berdasarkan tabel, diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel strategi manajemen sumber daya manusia memiliki nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain butir-butir pernyataan tersebut dapat mewakili atau membentuk variabel strategi manajemen sumber daya manusia.

Selain itu, diketahui pula bahwa masing-masing butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel strategi manajemen sumber daya manusia memiliki nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa masing-masing butir pernyataan tersebut adalah valid. Dengan kata lain butir-butir.

Tabel 2. Hasil Coefficient Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,168	4,425		2,523	0,019
	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia	0,419	0,212	0,375	1,979	0,059

a. Dependent Variable: efek

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2021

Berdasarkan tabel 2 maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y : 11,168 + 0,419 X + e$$

Keterangan :

X = Strategi Manajemen Sumber daya Manusia

Y = Loyalitas Karyawan

Dari persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel bebas bernilai positif artinya, keseluruhan variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Nilai a (konstanta) yaitu 11,168 artinya angka tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel Strategi Manajemen Sumber daya Manusia (X), maka nilai minat berwirausaha adalah 11,168.

Koefisien regresi strategi manajemen sumber daya manusia sebesar 0,419 menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia terhadap loyalitas karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika strategi manajemen sumber daya manusia mengalami peningkatan sebesar 1% maka loyalitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,419. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara strategi manajemen sumber daya manusia dengan variabel loyalitas karyawan.

Tabel 3. Uji Determinan R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,375a	0,140	0,104	2,180
a. Predictors: (Constant), STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA				

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2021

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,375, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka 1 (satu).

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai adjusted R Square sebesar 0,140 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu literasi bisnis dan lingkungan keluarga untuk menjelaskan variabel dependen yaitu loyalitas karyawan pada Hotel Satria Wisata Parepare adalah sebesar 14%. Sedangkan sisanya 86% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Tabel 4. Uji Parsial (uji-t)

Model	B	T	Sig.	Keputusan
(constant)	11,168	2,523	0,019	
Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia	0,419	1,979	0,059	H1 diterima

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial pada tabel 4 dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Uji Hipotesis 1

Rumusan Hipotesis:

H1 : strategi manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan..

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t hitung adalah nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal itu berarti H1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan dapat diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh strategi manajemen sumber daya manusia (X) dalam meningkatkan loyalitas karyawan (Y)

Hasil perhitungan menggunakan program *IBM SPSS 21.0 for windows* menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,523 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada Hotel Satria Wisata Parepare diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada Hotel Satria Wisata Parepare. Strategi manajemen sumber daya manusia yang memberikan nilai tambah *added value* sebagai salah satu tolak ukur utama kesuksesan suatu bisnis. Dengan demikian, dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan *added value* yang maksimum yang dapat mengoptimalkan *competitive advantage*. Peningkatan nilai tambah suatu perusahaan ditentukan oleh seluruh SDM perusahaan. Peningkatan nilai tambah suatu perusahaan ditentukan oleh seluruh SDM perusahaan. Secara singkat dapat dijabarkan bahwa pencapaian nilai tinggi suatu perusahaan terletak pada kekuatan SDM ekspertis (*expertise*) yaitu adanya manajer strategik (*strategic managers*) dan SDM yang handal, cemerlang, inovatif, fleksibel, mampu menekan biaya, bisa bekerja dalam *team* dan responsive terhadap tuntutan pasar serta

perubahan-perubahan. Dengan demikian, dapat juga dianggap bahwa *value added* adalah SDM strategis yang menjadi bagian dari *human capital* perusahaan yang selanjutnya merupakan faktor penentu dalam pencapaian rantai nilai (*value chain*) yang tinggi suatu perusahaan.

Komunikasi ini suatu alat pengalihan informasi dari komunikator kekomunikan agar di antara mereka terdapat intraksi, interaksi terjadi jika komunikasi efektif. Akan tetapi terkadang terdapat mis komunikasi antara pemimpin dan karyawan hal tersebut dapat di atasi segera dengan cara pemimpin memaklumi keadaan karyawan saat itu. Adapun jenis yang digunakan oleh seorang pemimpin kepada karyawan seperti pada umumnya bahwasanya komunikasi formal dilakukan pada saat adanya rapat organisasi dan kegiatan yang resmi, dan komunikasi informal dilakukan karena menghindarkan diri dari kebosanan dengan menonton disela-sela istirahat pemimpin dan para bawahannya.

Dalam Menjalankan Strategi tentu insentif di gunakan oleh setiap perusahaan. Seperti dengan yang di jelaskan sebelumnya bahwa insentif merupakan alat untuk mendorong karyawan agar meningkatkan produktifitas kerjanya guna mencapai tujuan perusahaan. Pemberian insentif ini umumnya diberikan kepada karyawan berupa uang atau barang “insentif materil”, lingkungan kerja yang baik, dan partisipasi “insentif social”. Mengenai hal tersebut pihak perusahaan memberikan insentif berupa uang dimana uang ini diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan pemberian ini disebut dengan bonus, dengan hal ini membuat karyawan yang ada di perusahaan memiliki beban dan tanggung jawab yang cukup berat. Dimana mereka berfikir bahwa apa yang telah diberikan seorang pimpinan berupa bonus maka jangan sampai mengecewakan pemimpin dengan menurunnya produktifitas kerja.

Hal tersebut berarti jika perusahaan ingin mendapatkan karyawan yang loyalitasnya tinggi hendaknya dia harus menguasai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, strategi manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi loyalitas para pegawai di suatu organisasi atau perusahaan, maka semakin mudah bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi atau perusahaan. Yang dipengaruhi oleh komunikasi, insentif program kesejahteraan kualitas kerja, kuantitas.

Saran

1. Pegawai sebaiknya meningkatkan mutu dan kualitas kerja, agar dapat terciptnya kinerja yang baik.
2. Dapat mengekspresikan diri baik dalam pikiran dan tindakan berusaha untuk menjadi orang yang setia kepada perusahaan.
3. Memiliki rasa tanggungjawab tinggi agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, selalu menjaga barang perusahaan dengan baik, mengutamakan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi, dan tidak melempar kesalahan yang dibuat kepada orang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Tampubolon Hotner, S.E., MM. 2016. *Strategi Manajemen Sumber daya Manusia Dan Peranannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ernur Husen Muhammad Harlen, Sasmita Jumiati 2017 *Pengaruh Penghargaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan Hotel Bintang Lima Pakenbaru*. Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau, Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau. Vol. IX. No 3. September 2017 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis.
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare. 2018. *Panduan Skripsi*. Parepare: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen. Edisi Kedua*. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Melayu. 2007. *Manajemen SumberDaya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H.Mustamu dan Faris Jimmy Paskalino. 2015 *Analisis Strategi pada perusahaan plastic dengan porte five force Journal Agora Vol. 3.No.1 Safitri Rahmadana.Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Putera Lautan Kumala Lines Samarinda e. Journal Adminidtrasi Bisnis, 2015,3(3) :650-660 ISSN 2355-5408.ejournal adbisnis.Fisip-umul ac.id.copyright 2015*
- Jurnal Medicoeticoilegal dan Manajemen Rumah Sakit, Vol. 5 No. 2 Juli 2016
- Malik Nazaruddin. *Strategi Manajemen Sumber daya Manusia Berorientasi Investasi Menuju Bangsa Yang Berdaya Saing*. Journal Volume 13 Nomor 2 Juli - Desember 2010
- Nurhadija, 2017 *Strategi Pemimpin Dalam Meningkatkan Loyalitas Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Amil Zakat Abdurrahman Bin Auf*. Skripsi. Jurusan Manajemen Dakwah, Univeersitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Prof Dr Ir Rudy C Tarumingkeng. *Peran Strateyi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Journal Bahan diambil dari tulisan penulis sendiri, pada URL:[http://tumoutou.net/STRAT PSDM.htm](http://tumoutou.net/STRAT_PSDM.htm)
- Rahayu Aditya Meida, Senen Hadi Syamsul, Razati Girang, 2018 *Gambaran Lingkungan, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia. Journal of Busines Manajemen Education | Volume 3, Number 1, may 2018
- Sahban Maulana Mahmud.2008. *Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja SDM dan Implikasinya Terhadap Produktifitas pada PT Bank Mega Indonesia,Tbk*. Skripsi.
- Su'un, S. U. (2020). Effect of Competence, Compensation, Discipline of Work, Work Environment Satisfaction and Performance of Employees in Constructionin the City of Pare-Pare. *IOSR Journal of Business and Manajement (IOSR-JBM)*, 22(2), 53-63.
- Widodo, Suparno Eko.2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.