

## PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN PEMELIHARAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN ET CETERA RESTAURANT BANDUNG SELAMA PERIODE 2021-2022

Iqvan Yumuda<sup>1</sup>, Darwis Agustriyana<sup>2</sup>  
1,2) Universitas Widyatama  
darwis.agustriyana@widyatama.ac.id

### ABSTRAK

Selama pandemi Covid-19 tercatat lebih dari 500 restaurant dan café di kota Bandung tutup yang disebabkan penurunan pendapatan yang sangat drastic sebanyak 90%. Penelitian ini mengenai pemberian kompensasi, pemeliharaan yang dilakukan perusahaan, dan dampaknya terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Et Cetera Restaurant selama periode 2021-2022.

Metode penelitian yaitu metode kuantitatif dan deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Et Cetera Restaurant. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling total yaitu mengambil keseluruhan jumlah karyawan yang berjumlah 30 orang. Metode analisis datamenggunakan analisis regresi linier berganda dengan taraf signifikansi sebesar 5% dengan analisis data pada menggunakan software SPSS ver.25.

Hasil analisis deskriptif menjelaskan bahwa kompensasi langsung memiliki hasil rekapitulasi cukup baik, sedangkan pemeliharaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja karyawan Et Cetera Restaurant sudah baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja dengan memiliki thitung sebesar (2,362) > dari t tabel sebesar (2,052) dan nilai Sig. sebesar (0.026) < 0.05. Variabel pemeliharaan sumber daya manusia juga berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja dengan memiliki thitung sebesar (2,292) > dari t tabel sebesar (2,052) dan nilai Sig. sebesar (0.030) < 0.05. Selebihnya menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan pemeliharaan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Et Cetera Restaurant dengan nilai fhitung sebesar (7,054) dan probabilitas sebesar (0.003) < 0.05. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan pemeliharaan sumberdaya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 34.3%.

**Keywords:** *Kompensasi Langsung, Pemeliharaan Sumber Daya Manusia, dan Kepuasan Kerja Karyawan*

### ABSTRACT

*During the Covid-19 pandemic more than 500 restaurants and cafes in the city of Bandung were closed due to a very drastic decrease in income by 90% . Based on the background and theories used by researchers related to the variables of direct compensation, human resources maintenance, and employee job satisfaction, a study was conducted at Et Cetera Restaurant regarding compensation, maintenance carried out by the company, and its impact on job satisfaction experienced by Et Cetera Restaurant employees during the 2021-2022 period.*

*The research method used in this study is a quantitative and descriptive method. The population in this study are Et Cetera Restaurant employees. The sampling technique used by the researcher is a total sampling technique, namely taking the entire number of employees, totaling 30 people. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with a significance level of 5%. Data analysis in this study used SPSS ver.25.*

*The results of the descriptive analysis explain that direct compensation has quite good recapitulation results, while the human resources maintenance and job satisfaction of Et Cetera Restaurant employees is good. The results showed that the compensation variable directly affected the job satisfaction variable by having a tvalue of (2.362) > a ttable value of (2.052) and a Sig. of (0.026) < 0.05. The human resource maintenance variable also influences the job satisfaction variable by having a tvalue of (2.292) > from a ttable value of (2.052) and a Sig. of (0.030) < 0.05. The results also show that direct compensation and human resources maintenance simultaneously influence job satisfaction of Et Cetera Restaurant employees with an fvalue of (7.054) and a probability of (0.003) < 0.05. The test results of the coefficient of determination show that direct compensation and maintenance of human resources have an effect on job satisfaction by 34.3%.*

**Keywords:** *Direct Compensation, Human Resources Maintenance, and Employee Job Satisfaction*

## 1. PENDAHULUAN

Berbagai sektor ekonomi terkena dampak dari covid-19 terkhusus sektor Food & Beverages yang memberikan efek berantai terhadap bisnis café dan restoran. Industri F&B sendiri terdampak sebagai sektor yang paling terpukul selama pandemic covid-19 dikarenakan adanya kebijakan PSBB yang sangat ketat pada tahun 2019, data statistik menunjukkan industri F&B mengalami penurunan yang signifikan, tercatat adanya penurunan pertumbuhan PDB sebesar -6,2% pada tahun 2020 dan mulai membaik pada tahun 2021 dengan pertumbuhan sebesar 0,96% . Kota Bandung sendiri mengalami penurunan omzet yang signifikan selama pandemi sebesar -50% berdasarkan survey sementara yang dilakukan Asosiasi Kafe dan Restoran (AKAR) dan Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia (PHRI) Kota Bandung Jawa Barat. Penurunan disebabkan berbagai kebijakan PSBB seperti kebijakan dine in 0 persen, hingga batasan jam operasional.

Penurunan dalam pendapatan menyebabkan banyak café dan restoran di kota Bandung merumahkan karyawannya hingga menutup bisnisnya. Tercatat sebanyak 582 café dan restaurant di kota Bandung tutup pada periode 2019, 2020, 2021 yang disebabkan oleh pandemi covid-19. Bagi cafe yang bertahan, mayoritas membuat keputusan untuk merumahkan karyawan hingga mengurangi kompensasi yang diberikan, hal tersebut bertujuan untuk meminimalisir pengeluaran, sehingga café dapat bertahan selama pandemi.

Industry F&B Services merupakan bisnis yang mementingkan pelayanan selain produk yang ditawarkan kepada konsumen, sehingga upaya peningkatan kualitas pelayanan dalam industry F&B haruslah sangat diperhatikan. Peningkatan kinerja pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal seperti pemberian kompensasi hingga pemeliharaan karyawan. Pada periode tersebut perusahaan dihadapkan dengan berbagai tantangan diantaranya stabilisasi bisnis dalam kondisi pandemi dan pemeliharaan karyawan yang harus dilakukan.

Salah satu café di kota Bandung yaitu Et Cetera Restaurant Bandung yang memiliki 30 karyawan melakukan keputusan yang berbeda selama pandemi yaitu tidak merumahkan dan memangkas kompensasi yang diberikan kepada karyawan, hal tersebut disebabkan oleh diversifikasi bisnis yang dilakukan oleh pemilik, sehingga pendapatan pada bisnis lain dapat digunakan untuk menutup pengeluaran café selama pandemi, tidak adanya pengurangan atau pemotongan gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan menjadi salah satu motivasi dalam bekerja bagi para karyawan, hal tersebut didapatkan pada hasil wawancara pra-survey dengan General Manager Et Cetera. Et Cetera Restaurant Bandung mengalami penurunan pendapatan sebanyak 90% selama pandemic dan mulai memasuki tahap recovery pada tahun 2022. Tetapi Et Cetera Restaurant Bandung memiliki permasalahan seputar pengembangan karyawan seperti permasalahan karakter yang dapat mempengaruhi performa dalam bekerja.

Dalam tekanan sedemikian rupa perusahaan dihadapkan dengan berbagai opsi mengenai tindakan yang bertujuan menjaga keberlangsungan perusahaan. Pada kasus tertentu beberapa perusahaan masih memperdulikan karyawannya, salahsatunya Et Cetera Restaurant Bandung yang mengambil keputusan untuk tetap mempekerjakan pegawainya ditengah-tengah banyaknya penutupan bisnis di bidang F&B dan merumahkan banyak pegawainya. namun dengan adanya keputusan tersebut perusahaan tentu mengalami beban resiko dengan pemasukan yang menurun sebanyak 90% sedangkan biaya operasional tetap sama, dan beban resiko tersebut berdampak pada keberlangsungan pegawai di Et Cetera Restaurant Bandung. Hal-hal yang berkaitan dengan

kualitas SDM akan mempengaruhi kinerja pegawai. Perusahaan harus tetap memperhatikan kualitas SDM sekalipun terjadi pandemi covid-19 untuk kasus di Et Cetera Restaurant Bandung yang tetap beroperasi dan tidak mengurangi karyawan maka yang menjadi sorot utama penelitian ini adalah terkait dengan kompensasi, kinerja, dan strategi yang dikelola untuk menyeimbangkan keberlangsungan perusahaan

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini akan membahas tentang **pengaruh kompensasi langsung dan pemeliharaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan et cetera restaurant bandung selama masa pandemi covid-19 terhitung dari 2021-2022.**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka terdapat rumusan permasalahan pada Et Cetera Restaurant Bandung seperti berikut:

1. Bagaimana penerapan kompensasi langsung pada Et Cetera Restaurant Bandung?
2. Bagaimana strategi pemeliharaan SDM pada Et Cetera Restaurant Bandung di masa pandemi?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Et Cetera Restaurant Bandung?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi langsung terhadap kepuasan kerja karyawan Et Cetera Restaurant Bandung?
5. Bagaimana pengaruh strategi pemeliharaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan Et Cetera Restaurant Bandung?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi langsung dan strategi pemeliharaan sdm terhadap Kepuasan Kerja?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi. Kompensasi merupakan komponen penting dalam menentukan kepuasan kerja, memelihara serta mempertahankan pegawai yang produktivitas, agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan memotivasi kerja, sehingga mendorong pegawai untuk berprestasi lebih tinggi serta meminimalisasi kemangkiran kerja dan mencegah turnover pegawai.

### Pemeliharaan Karyawan

Pemeliharaan merupakan upaya untuk mempertahankan, dan meningkatkan karyawan dalam segi mental, fisik, emosi, dan sikap yang bertujuan untuk meningkatkan loyalitas dan produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang dirasakan oleh seorang individu atas terpenuhinya keinginan, dan merupakan sikap yang dicerminkan dalam wujud senang maupun tidak senang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan akibat dari dorongan, keinginan, dan harapan-harapan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan realita yang dialami oleh karyawan tersebut,

sehingga dihasilkanlah perasaan puas atau tidak puas seorang karyawan dalam pekerjaannya.

Dimensi kepuasan kerja adalah Jenis Pekerjaan (Work It Self), Hubungan Dengan Atasan (Supervision), Rekan Kerja (Co-Worker), Promosi (Promotion), Gaji atau Upah (Pay). \faktor yang berhubungan dengan karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti keuntungan finansial, fasilitas yang disediakan, lingkungan kerja, kondisi fisik karyawan, hingga organisasi dan manajemen. Kepuasan kerja karyawan dapat berbeda-beda yang disesuaikan pada letak ketidakpuasan tersebut, secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan berdampak pada produktivitas, motivasi, turnover, dan perilaku organisasi.

Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara atau awal kesimpulan hubungan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dihasilkan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Terdapat hubungan antara Kompensasi Langsung terhadap Kepuasan Kerja.

H2 : Terdapat hubungan antara Pemeliharaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja.

H3 : Terdapat hubungan antara Kompensasi Langsung dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian kuantitatif deskriptif . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Et Cetera Restaurant Bandung sebanyak 30 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Et Cetera Restaurant sebanyak 30 orang.

Tabel 1 Sumber Data

No	Data Penelitian	Jenis Data	Sumber Data
1.	Data Pra Survey	Primer	Karyawan Et Cetera Restaurant
2.	Data penilaian kompensasi langsung, pemeliharaan sumber daya manusia, dan kepuasan kerja karyawan	Primer	Karyawan Et Cetera Restaurant
3.	Kompensasi Langsung	Sekunder	Buku, jurnal, penelitian terdahulu, dan internet.
4.	Pemeliharaan Sumber Daya Manusia	Sekunder	Buku, jurnal, penelitian terdahulu, dan internet.
5.	Kepuasan Kerja Karyawan	Sekunder	Buku, jurnal, penelitian terdahulu, dan internet.

Sumber: Diolah peneliti, 2022

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat pada Tabel Definisi Operasional Variabel di bawah ini:

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukuran
Kompensasi Langsung (X <sub>1</sub> )	Gaji	Kesesuaian gaji dengan posisi / jabatan.	Ordinal
		Kesesuaian gaji dengan peraturan pemerintah.	
		Kesesuaian gaji dengan kebutuhan	
Hasibuan (2020:118)	Upah	Kesesuaian upah dengan beban pekerjaan.	Ordinal
		Kesesuaian upah dengan kebutuhan hidup karyawan	
		Kesesuaian upah berdasarkan harapan.	
		Kesesuaian insentif dengan harapan	

	Insentif	Kesesuaian insentif sesuai dengan pencapaian Pemberian insentif secara adil	Ordinal
Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (X <sub>2</sub> ) <b>Hasibuan</b> (2020:179)	Komunikasi	Tingkat efektivitas komunikasi karyawan dengan karyawan	Ordinal
		Tingkat efektivitas komunikasi atasan dengan karyawan	
		Umpan balik perusahaan dengan karyawan	
	Insentif	Pemberian insentif berdasarkan harapan	Ordinal
		Kesesuaian pemberian insentif dengan pencapaian	
		Pemberian insentif berdasarkan keadilan	
	Kesejahteraan Karyawan	Pemberian asuransi yang memadai.	Ordinal
		Pemberian cuti yang mengacu kepada peraturan.	
		Tingkat kelayakan program pelayanan karyawan.	
		Tingkat kelayakan fasilitas penunjang pekerjaan.	
	Kesadaran dan Kesehatan Kerja	Tingkat kelayakan gaji/upah yang diberikan perusahaan	Ordinal
		Pemeliharaan kebersihan lingkungan kerja	
	Hubungan Industrial Pancasila	Perhatian perusahaan terhadap kesehatan karyawan	Ordinal
		Relasi antara atasan dengan bawahan terhadap kelancaran operasional.	
		Penyelesaian masalah antara atasan dengan bawahan	
Kepuasan Kerja (Y) <b>Hasibuan</b> (2020:202)	Kedisiplinan	Rasisme dalam bekerja	Ordinal
		Tingkat ketepatan waktu karyawan	
	Moral Kerja	Tingkat kepatuhan terhadap peraturan	Ordinal
		Kepemimpinan atasan dalam menjalankan organisasi	
		Kesempatan promosi bagi pekerja berprestasi	
	Turnover	Hubungan dengan atasan	Ordinal
		Kesesuaian gaji dengan jabatan	
		Kesesuaian insentif dengan harapan	
		Sikap atasan terhadap karyawan	

Sumber: Diolah peneliti, 2022

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah pengaruh kompensasi langsung dan pemeliharaan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja. Berikut hasil pengujian regresi linier berganda:

Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	42.011	8.291		5.067	.000
	Kompensasi Langsung	.529	.224	.379	2.362	.026
	Pemeliharaan Sumber Daya Manusia	.195	.085	.368	2.292	.030

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022

Hasil analisa di atas telah diperoleh nilai a sebesar 42.011,  $\beta_1$  sebesar + 0.529 dan  $\beta_2$  sebesar 0,195. Sehingga persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 42.011 + 0.529X_1 + 0,195X_2$$

Dimana:

- Y = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- $X_1$  = Kompensasi langsung
- $X_2$  = Pemeliharaan sumber daya manusia

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut

- a. Konstanta sebesar 42.011 menunjukkan bahwa ketika kedua variabel bebas bernilai nol dan tidak ada perubahan, maka kepuasan kerja diprediksi akan bernilai sebesar 42.011 kali.
- b. Variabel  $X_1$  yaitu kompensasi langsung memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.529 yang menunjukkan bahwa ketika kompensasi langsung yang diberikan meningkat maka diprediksi akan meningkatkan kepuasan kerja sebanyak 0.529 kali.
- c. Variabel  $X_2$  yaitu pengembangan sumber daya manusia memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,195 yang menunjukkan bahwa ketika pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan meningkat maka diprediksi akan meningkatkan kepuasan kerja sebanyak 0,195 kali.

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 <sup>a</sup>	.343	.295	6.477

a. Predictors: (Constant), Pemeliharaan Sumber Daya Manusia, Kompensasi Langsung

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisa diatas, diperoleh informasi bahwa nilai koefisien korelasi atau (R) yang diperoleh sebesar 0.586. Dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut :

$$Kd = (r)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = (0.586)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 34,3 \%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 34,3 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari kompensasi langsung dan pengembangan sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Et Cetera Restaurant sebesar 34,3%, sedangkan sisanya sebesar 65,7% merupakan kontribusi variabel yang tidak diteliti.

**Pengujian Hipotesis**

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.011	8.291		5.067	.000
	Kompensasi Langsung	.529	.224	.379	2.362	.026
	Pemeliharaan Sumber Daya Manusia	.195	.085	.368	2.292	.030

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel output tersebut diketahui nilai signifikansi dan t hitung pada variabel kompensasi dan pada variabel pemeliharaan sumber daya manusia (X2 ) dilakukan penjabaran sebagai berikut :

a. Variabel X1 terhadap Y

Berdasarkan tabel output diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel kompensasi langsung sebesar 0.026. Karena nilai Sig.  $0.026 < 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh kompensasi langsung (X1) terhadap kepuasan kerja (Y). Kemudian diketahui nilai t hitung variabel kompensasi langsung adalah sebesar 2.362. Karena nilai t hitung  $2.362 > t$  tabel 2.052 maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh kompensasi langsung (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).

b. Variabel X2 terhadap Y

Berdasarkan tabel output diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel pemeliharaan sumber daya manusia sebesar 0.030. Karena nilai Sig.  $0.030 < 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh pemeliharaan sumber daya manusia (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Kemudian diketahui nilai t hitung variabel pemeliharaan sumber daya manusia adalah sebesar 2.292. Karena nilai t hitung  $2.292 > t$  tabel 2.052 maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh pemeliharaan sumber daya manusia (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

**Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)**

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	591.936	2	295.968	7.054	.003 <sup>b</sup>
	Residual	1132.864	27	41.958		
	Total	1724.800	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pemeliharaan Sumber Daya Manusia, Kompensasi Langsung

Sumber: Hasil Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, di dapat Fhitung sebesar  $7.054 > F$  tabel 3.81, dan probabilitas sebesar  $0.003 <$  dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen kompensasi langsung dan pemeliharaan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kompensasi Langsung terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis (t) diketahui nilai t hitung variabel kompensasi langsung adalah sebesar 2.765. Karena nilai t hitung  $2.765 > t$  tabel 2.052 maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh kompensasi langsung (X1) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Hasibuan (2020:120) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa program kompensasi umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat, supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Dian Saputra dan Anita Novialumi (2022) pada penelitian “Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tidak Tetap Pada PT. Matahari Cipta Banda Aceh. Kantor Pusat PT. Golden Dolbe (MM Juice & Restaurant)” yang menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis (t) diketahui nilai t hitung variabel pemeliharaan sumber daya manusia adalah sebesar 2.292. Karena nilai t hitung  $2.292 > t$  tabel 2.052 maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh pemeliharaan sumber daya manusia (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal tersebut sesuai dengan apa yang dinyatakan Hasibuan (2020:179) bahwa jika pemeliharaan karyawan kurang diperhatikan maka semangat kerja, sikap, dan loyalitas karyawan akan menurun, sehingga dapat diartikan bahwa pemeliharaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap aspek dari kepuasan kerja itu sendiri. Hal ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winner Parent (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Penempatan Karyawan, dan Pemeliharaan (maintenance) Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada CU Keling Kumang Kantor Sentral, Kabupaten Sintang)” yang menghasilkan bahwa Budaya Organisasi, Penempatan Karyawan, dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan..

### **Pengaruh Kompensasi Langsung dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis (f) diperoleh Fhitung sebesar  $7.054 > F$  tabel 3.81, dan probabilitas sebesar  $0.003 < \text{dari } 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen kompensasi langsung dan pemeliharaan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Hal tersebut dengan sejalan dengan kedua penelitian yang dilakukan oleh Dian Saputra, Anita Novialumi (2022) dan Winner Parent (2017), dimana kompensasi langsung dan pemeliharaan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengisian kuesioner menunjukkan 18 responden tidak setuju pada indikator upah dengan pertanyaan “Perusahaan telah memberikan upah sesuai dengan kebutuhan pokok saya”, sehingga dapat diartikan mayoritas karyawan tidak setuju dan merasa pemberian upah belum dapat memenuhi kebutuhan pokok karyawan itu sendiri. Hasil uji deskriptif menunjukkan secara keseluruhan pemberian kompensasi langsung cukup baik dengan total skor sebesar 2.73. Nilai tertinggi terletak pada indikator insentif dengan pertanyaan “Perusahaan tempat saya bekerja memberikan insentif berdasarkan performa karyawan” dan nilai terendah terletak pada indikator upah dengan pertanyaan “Perusahaan telah memberikan upah sesuai dengan kebutuhan pokok saya”. Sehingga secara keseluruhan dapat diartikan bahwa Et Cetera Restaurant sudah cukup baik dalam pemberian kompensasi langsung, terutama dalam pemberian insentif yang berdasarkan performa karyawan itu sendiri, tetapi mayoritas karyawan masih merasa kurang atas nominal yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.
2. Hasil pengisian kuesioner menunjukkan 28 responden tidak setuju pada indikator hubungan industrial pancasila dengan pertanyaan “Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja ada diskriminasi”, artinya mayoritas karyawan berpendapat tidak mengalami adanya perlakuan diskriminasi yang dilakukan antar sesama karyawan atau atasan. Hasil uji deskriptif menunjukkan secara keseluruhan pemeliharaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan dalam kategori baik dengan total skor sebesar 3.38. Nilai tertinggi terletak pada indikator komunikasi dengan pertanyaan “Saya merasa atasan saya dapat memberikan arahan secara jelas terhadap suatu pekerjaan” dan nilai terendah terletak pada indikator hubungan industrial pancasila dengan pertanyaan “Saya merasa perusahaan tempat saya bekerja ada diskriminasi”. Sehingga secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa Et Cetera Restaurant dalam strategi pemeliharaan sumber daya manusia yang dilakukan sudah baik terutama dalam komunikasi yang dilakukan didalam perusahaan, dan karyawan juga tidak mengalami tindakan diskriminasi selama bekerja.
3. Hasil pengisian kuesioner menunjukkan 22 responden tidak setuju pada indikator turn over dengan pertanyaan “Saya merasa cukup atas gaji yang diberikan oleh perusahaan”, sehingga dapat diartikan para karyawan merasa kurang atas gaji yang diberikan oleh perusahaan. Hasil uji deskriptif menunjukkan secara keseluruhan kepuasan kerja karyawan termasuk kedalam kategori tinggi (baik) dengan skor sebesar 3.8. Nilai tertinggi terletak pada indikator kedisiplinan dengan pertanyaan “Saya akan langsung bekerja jika jam istirahat saya sudah habis” dan nilai terendah terletak pada indikator turnover dengan pertanyaan “Saya merasa cukup atas gaji yang diberikan oleh perusahaan”. Sehingga secara keseluruhan dapat diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Et Cetera Restaurant tinggi (baik) terutama dalam kedisiplinan, tetapi beberapa karyawan merasa gaji yang diberikan belum cukup.
4. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kompensasi langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Et Cetera Restaurant dengan nilai thitung variabel kompensasi langsung adalah sebesar 2.362. Karena nilai thitung  $2.362 > t$  tabel 2.052 sehingga dapat diartikan kompensasi langsung berpengaruh dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang terstandarisasi dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik.
5. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa pemeliharaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai thitung  $2.292 > t$  tabel 2.052 sehingga dapat diartikan pemeliharaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan. Adanya pengembangan yang berkesinambungan dan menyentuh berbagai aspek akan membuat karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik.

6. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu kompensasi langsung dan pemeliharaan sumber daya manusia berpengaruh secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan Et Cetera Restaurant dengan perhitungan  $F_{hitung} = 7.054 > F_{tabel} = 3.81$  dan probabilitas sebesar  $0.003 < \alpha = 0.05$ . Sehingga dapat diartikan kompensasi langsung dan pemeliharaan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa hal yang dapat peneliti sarankan adalah sebagai berikut:

1. Beberapa karyawan merasa kurangnya kesesuaian kompensasi yang didapat dengan kebutuhan karyawan itu sendiri, hal tersebut terlihat pada pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden pada variabel kompensasi langsung dengan indikator upah, sebanyak 18 responden mengisi tidak setuju, sehingga diperlukan pertimbangan bagi pemilik restaurant untuk menyesuaikan upah yang diberikan dengan kebutuhan pokok karyawan.
2. Beberapa karyawan merasakan kurangnya perhatian yang diberikan oleh perusahaan terhadap pemeliharaan sumber daya manusia terutama dalam indikator kesejahteraan karyawan mengenai penyediaan fasilitas kesehatan seperti obat-obatan atau vitamin, sehingga perusahaan harus meningkatkan perhatian pada bagian tersebut seperti dengan cara memperbanyak obat atau vitamin yang disediakan.
3. Beberapa karyawan merasa kurangnya pemberian gaji yang diberikan perusahaan, hal itu berdasarkan pada lembar kuesioner yang diisi pada lembar kepuasan kerja dalam indikator turn over, sebanyak 22 responden merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan kurang. Sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan mengenai pemberian gaji dengan menaikkan jumlah yang diberikan, hal tersebut bertujuan untuk menjaga kepuasan kerja karyawan agar tetap tinggi dan menekan angka turn over perusahaan.
4. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 34,3 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari kompensasi langsung dan pengembangan sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Et Cetera Restaurant sebesar 34,3%, sedangkan sisanya sebesar 65,7% merupakan kontribusi variabel yang tidak diteliti. Sehingga untuk meningkatkan kualitas perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, perlu dilakukan penelitian / pendalaman pengetahuan mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan diluar variabel yang tidak diteliti oleh penulis.

### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Werther & Davis. 2014. A to Z Human Capital Manajemen. Dalam Jimmy L. Gaol. Jakarta: Grasindo
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif (Setiyawami (ed.); 3rd ed.). CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2021. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 26. Cetakan ke IX. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sutrisno, Edy. (2017). Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana.

- Ikhsan, Badri. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Warung Empal Gentong dan Café Krucuk Cirebon. : <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/34676>.
- Citha, A., & Prasetio, A.P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda : <http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/113>.
- Harahap, D.S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019, 69-88. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3404/3169>.
- Supriyadi, M.F., Priadana, S., & Setia, B.I. (2017). Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Kampoenng Daun : Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM) Volume 10, No 2, Agustus 2017. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/jrbm/article/view/467>.
- Farida, N.L. (2020). Dampak Corona Terhadap Industry Food And Beverage Dan Solusi Yang Ditawarkan Agar Bisnis Tetap Berjalan : [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3623058](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3623058).
- Suciadi, I., & Wijaya, M.A. (2017). Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak And Grill Surabaya: <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/5987>.
- Kenelak, D., Pio, R.J., & Kaparang, S.G. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/13832>.
- Mahri, S.F., & Rismawati. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant : <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4311>.
- Pratomo, Reno Afif (2021) PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. GOLDEN DOLBE (MM JUICE & RESTAURANT) JAKARTA. Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Parent, Winner. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Penempatan Karyawan, Dan Pemeliharaan (maintenance) Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada CU Keling Kumang Kantor Sentral, Kabupaten Sintang) : <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmfe/article/view/18055>.
- Juliana., Devita, B., Tedja, E.R., Aldi, J., & Meiliana, S., (2020). Pengaruh Program Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Mama's German Restaurant : <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/8197/pdf>.
- Kristinae, Vivy. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja : <http://www.jameb.stimlasharanjaya.ac.id/JAMEB/article/view/60>.
- Derrick, Derrick (2018). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pelatihan pada Kinerja Karyawan Restoran Jepang di Kota Batam. Undergraduate thesis, Universitas Internasional Batam : <http://repository.uib.ac.id/1134/>.
- Saputra, D., Novialum, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tidak Tetap PT. Matahari Cipta Banda Aceh : <https://jurnal.umika.ac.id/index.php/almisbah/article/view/268>

#### WEBSITE

<https://opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/jumlah-usaha-restoran-rumah-makan-dan-cafe-berdasarkan-kabupatenkota-di-jawa-barat>

<https://opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/jumlah-usaha-restoran-rumah-makan-dan-cafe-berdasarkan-kabupatenkota-di-jawa-barat>