

# **PENGARUH TINGKAT UPAH, KESEJAHTERAAN, DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA ENGINEERS INDONESIA**

**Fredi Efendi dan Sastra Tamami**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi – Universitas Riau Kepulauan

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh tingkat upah terhadap kinerja karyawan; 2) pengaruh kesejahteraan kerja terhadap kinerja karyawan; 3) pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan 4) pengaruh secara bersama-sama antara tingkat upah, kesejahteraan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah sampel dari populasi karyawan bagian lapangan dan kantor pada PT. Angkasa Engineers Indonesia, yang berjumlah 82 orang dengan teknik sampel acak sederhana (*random sampling*). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diuji validitas serta reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t serta uji  $R^2$ .

Hasil analisis regresi memperoleh persamaan:  $Y = 11,198 + 0,280X_1 + 0,199X_2 + 0,237X_3$  yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat upah, kesejahteraan dan loyalitas. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,231 terhadap kinerja karyawan. Karena nilai R Square dibawah 5% atau cenderung mendekati nilai 0 maka dapat disimpulkan Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas yaitu hanya 23,1%, sedangkan 77,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti, misalnya lingkungan kerja, kepuasan, kompensasi dan lain-lain. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Engineers Indonesia. Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai f hitung  $F_{hitung}$  sebesar 7,817 dengan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) = 0,000. Nilai  $F_{hitung}$  (7,817) >  $F_{tabel}$  (2,72) dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,000 < 0,05$  maka “Tingkat Upah, Kesejahteraan dan loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Engineers Indonesia” .

Kata Kunci: *Tingkat Upah, Kesejahteraan, Loyalitas, Kinerja Karyawan.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Manusia merupakan sumber daya manusia yang keberadaannya sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menunjang perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas dan dorongannya serta peran nyata seperti yang dapat di saksikan dalam setiap perusahaan ataupun dalam organisasi. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan dapat bergerak dan berjalan menuju yang di inginkan. SDM adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi (Zainal dkk, 2014). Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalahmasalah manajemen khususnya dibidang organisasi.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa inimenuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peranan sumber manusia daya dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruhkegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menciptakan kualitas dan kompetitif sumber daya manusia adalah upah atau gaji. Upah merupakan faktor yang esensial dan dominan yang memungkinkan seseorang mau bekerja untuk kepentingan orang lain atau perusahaan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai balas jasa atau imbalan dari pemberi pekerja kepada penerima kerja suatu pekerjaan atau jasa yang telah ada dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan suatu kegiatan produksi. Upah atau gaji yang kurang sering menjadi alasan karyawan untuk *resign* (mengundurkan diri). Kesulitan untuk menjalin kerjasama karyawan dengan atasan dan rekan kerja, lingkungan kantor yang tidak nyaman, beban pekerjaan yang terlalu berat dan tak sesuai dengan kapasitasnya juga sering di alami karyawan. Pada saat seperti itu, Keinginan untuk keluar dari lingkungan yang tidak menyenangkan pasti ada dan mencari pekerjaan baru. Karyawan memang harus di

perlakukan layak dan adil dalam pemberian upah, sehingga mereka dapat betah dalam melaksanakan tugas dan loyal terhadap perusahaan.

Apabila dalam sebuah perusahaan tingkat perpindahan karyawan tinggi, maka perusahaan tersebut akan merugi baik dalam segi waktu, tenaga, biaya, serta memperlambat aktifitas kerja. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan akan mencari karyawan baru untuk mengisi posisi yang kosong dengan menyeleksi, melatih dan mengembangkan karyawan tersebut.

Kinerja (*job performance*) merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011:260)

Turunnya kinerja karyawan juga disebabkan kurangnya tingkat kesejahteraan yang diterima karyawan. Balas jasa atau tingkat kesejahteraan adalah pelengkap baik yang bersifat materil maupun nonmaterial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Penelitian Qaisa Abbas (2009) menyimpulkan bahwa tingkat kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat kesejahteraan karyawan adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik dalam maupun diluar hubungan kerja secara langsung dan tidak langsung (Mohammad, 2014).

Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan, maupun kepada rekan kerja. Diharapkan seorang karyawan mempunyai sikap loyalitas yang tinggi sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dalam suatu perusahaan. Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam kondisi baik atau buruk (Ardana, 2011:136).

Bila loyalitas karyawan menurun, dapat menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menjaga kinerja perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang sudah tidak loyal cenderung menunjukkan sikap yang kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Loyalitas karyawan di butuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas karyawan. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan A. Suyunus Adiwibowo (2012) menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja.

Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidakpatuhan karyawan terhadap pimpinannya. Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan.

Pemeliharaan komitmen ini juga dilakukan dengan pemberian kompensasi yang layak dan berimbang sesuai dengan kinerja yang karyawan agar loyalitas karyawan pada perusahaan mendapatkan hasil yang baik. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya, selain itu loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi dari komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterkaitan antara organisasi dengan karyawan sehingga mengakibatkan ada beberapa orang yang bekerja diperusahaan ini sebagian karyawan ingin mengundurkan diri pada perusahaan dengan alasan perusahaan dalam bidang industri ini menurutnya. Pada suatu pekerjaan, karyawan mengharapkan penghasilan yang memuaskan. Sistem penggajian karyawan mempengaruhi kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap pekerjaan tersebut, sehingga karyawan menginginkan kompensasi di luar pekerjaan tersebut.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 984 tahun 2013 tentang penetapan tingkat upah Kota Batam Tahun 2014, Upah Minimum Kota (UMK) Kota Batam ditetapkan sebesar Rp. 2.422.092. Pada tahun 2014 kenaikan sebesar Rp2.685.302. dan pada tahun 2016 kenaikan sebesar 2.941.111. Terlihat bahwa setiap tahun mengalami kenaikan sesuai dengan kebijakan pemerintahan kota batam. Selain tingkat upah, karyawan juga mendapatkan kesejahteraan, kesejahteraan berupa kesejahteraan dari perusahaan sehingga menunjang kinerjanya yang mana diwajibkan oleh pemerintah. Berdasarkan data tingkat upah yang di terapkan PT. Angkasa Engineers Indonesia tahun 2016, dimana tingkat upah di sesuaikan dengan jabatan atau posisi karyawan bekerja serta menganut standar kerja minyak dan gas antara lain:

A. Bagian Lapangan

1. Jabatan *Supervisor* sebesar Rp 7,000,000
2. Jabatan *Foreman / Leader* sebesar Rp 5,000,000
3. Jabatan *Electrician* sebesar Rp 4,000,000
4. Jabatan *Fitter* sebesar Rp 3,700,000
5. Jabatan *Helper* sebesar Rp 2,941,111

B. Bagian Kantor

1. Manajer (semua Posisi) sebesar Rp 10,000,000
2. *Accounting* sebesar Rp 7,000,000

3. *HRD* sebesar Rp 6,500,000
4. *Payroll* sebesar Rp 4,500,000
5. *Document Control* sebesar Rp 3,700,000
6. *Cleaning Servis* sebesar Rp 2,941,111

Berdasarkan data karyawan PT. Angkasa Engineers Indonesia 2016, Karyawan yang aktif di 2017 sebanyak 470 (empat ratus tujuh puluh) dan selama tahun 2016 terdapat karyawan 47 (empat puluh tujuh) karyawan yang *resign*(mengundurkan diri) dengan berbagai alasan dari masalah keluarga, sakit keras, pulang kampung serta masalah tingkat upah yang tidak sesuai dengan harapannya di PT. Angkasa Engineers Indonesia.

Berdasarkan kutipan tersebut dapat dilihat bahwa karyawan yang sudah lama bekerja merasa belum mendapatkan tingkat upah yang sesuai dengan kemauannya sehingga menimbulkan keinginan untuk *resign* (mengundurkan diri). Oleh sebab itu pihak perusahaan seharusnya lebih memperhatikan kondisi karyawannya dengan cara memberikan tingkat gaji atau upah yang setimpal, fasilitas kantor yang memadai serta kondisi lingkungan yang kondusif sehingga meningkatkan loyalitas kerja karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Selain itu masalah lain di PT Angkasa Engineers Indonesia berupa kesejahteraan karyawan yang tidak merata, dimana banyaknya protes, komentar serta *complaint* dari karyawan terhadap perusahaan. Karyawan merasa kurang mendapatkan kesejahteraan dan dianggap tidak merata, dimana karyawan yang merasa dibawa oleh karyawan yang didalam perusahaan mendapatkan kesejahteraan dan diutamakan. Sedangkan karyawan yang melamar dengan jalur personal dibedakan, yang seharusnya didalam setiap perusahaan harus menerapkan adanya jaminan kesejahteraan yang sesuai dengan UU. Berdasarkan dalam UU 13/2003 memberikan pengertian tentang kesejahteraan pekerja, yaitu suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dan dalam Bab 10 pasal 100 ayat 1 di jelaskan bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Sehingga karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut merasa tidak nyaman dalam bekerja dan berbagai komentar, Protes dan *complaint* terhadap kesejahteraan yang seharusnya di dapat oleh semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Selain itu perusahaan yang sudah berdiri selama 10 tahun ini menerapkan sistem kontrak kerja yang berulang-ulang tanpa menerapkan karyawan permanen. Dimana karyawan permanen di perusahaan tersebut hanya terdapat 2 (dua) orang dari 470 (empat ratus tujuh puluh). Sehingga karyawan yang sudah mengabdikan kepada perusahaan yang sudah hampir tiga sampai tujuh tahun meminta untuk di

permanenkan dan dari segi tingkat upah tidak di sesuaikan dengan masa kerja dan pengabdianya terhadap perusahaan tersebut. Karena merasa sudah memberikan dan menunjukkan loyalitas kerja terhadap perusahaan.

Sehingga sampai sekarang karyawan yang masih bekerja yang telah mengabdikan sampai tujuh tahun masih berstatus karyawan kontrak dan juga ada yang keluar dari perusahaan karena merasa tidak di tanggapi permintaannya. Hal ini menjadi permasalahan karena karyawan merasa kesejahteraan tidak terjamin di perusahaan tersebut sehingga menyebabkan karyawan untuk keluar.

Berdasarkan kutipan tersebut dapat dilihat bahwa karyawan yang sudah menunjukkan loyalitas kerjanya terhadap perusahaan hampir tujuh tahun tidak ada tanggapan serius dari perusahaan, ini menyebabkan permasalahan karyawan merasa tidak betah untuk bekerja dan mulai menurunnya kinerja di dalam perusahaan.

Dalam segi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan PT. Angkasa Engineers Indonesia. Menerapkan Penilaian kinerja karyawan dimana sebagai bentuk balas jasa perusahaan atas loyalitas kerja serta kinerjanya yang menguntungkan perusahaan. Namun dalam penerapan penilaian karyawan, banyak penyimpangan yang dilakukan oleh atasan baik itu *supervisor* dan *leader* sebagai pemimpin kerja karyawan. Dimana penilaian yang di lakukan *Supervisor* dan *Leader* tidak netral, melainkan pilih kasih. Dimana hanya karyawan yang dekat dan menguntungkan *supervisor* dan *leader* yang diajukan untuk penilaian kinerja dari perusahaan. Karyawan yang telah menunjukkan kinerja maksimalnya terhadap kerjanya, Namun tidak mendapatkan respon. Hal ini memicu menurunnya kinerja karyawan.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang tingkat upah, kesejahteraan dan loyalitas terhadap kinerja. Karena dengan adanya Tingkat upah dan kesejahteraan karyawan maka akan tercipta loyalitas atau rasa cinta dari karyawan kepada perusahaan dengan begitu kinerja karyawan akan semakin baik dan perusahaan akan dengan mudah mencapai visi dan tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Engineers Indonesia”**.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah Tingkat Upah berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Engineers Indonesia?
2. Apakah Kesejahteraan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Engineers Indonesia?
3. Apakah Loyalitas berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Engineers Indonesia?
4. Apakah Tingkat Upah, Kesejahteraan dan Loyalitas berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Engineers Indonesia?

## **METODE PENELITIAN Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah

### a. Variabel Bebas

#### 1. Tingkat Upah (X1)

Tingkat Upah Merupakan Balas jasa yang adil dan layak di berikan kepada pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan jam kerja dan pelayanan yang di berikan kepada perusahaan (Veithzal Rivai, 2015).

#### 2. Kesejahteraan (X2)

UU13, 2013 menyebutkan bahwa kesejahteraan merupakan Suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

#### 3. Loyalitas (X3)

Addam (2011) mengatakan bahwa Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan, maupun kepada rekan kerja. Diharapkan seorang karyawan mempunyai sikap loyalitas yang tinggi sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dalam suatu perusahaan

### b. Variabel terikat 1.

#### Kinerja Karyawan

#### (Y)

Merupakan hasil kerja dari pekerjaan organisasi, yang di kerjakan karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang di berikan oleh pemimpin kompetensi dan kemampuan karyawan dalam menalarkan dalam bekerja (M. Maruf Abdullah, 2013).

## **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah

### 1. Wawancara (*Interview*)

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan menggunakan tehnik wawancara. Wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2012).

### 2. Kuesioner

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada responden yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti pada penelitian ini. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

(Sugiyono, 2012). Menurut *Kotler dan Keller (2009)* kuesioner merupakan instrumen yang paling sering dipakai dalam pengumpulan data primer yang disusun secara cermat, diuji, dan dibuang segala kesalahannya sebelum diberlakukan dalam skala besar.

### 3. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan, bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2012).

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah teknik wawancara dan teknik kuesioner dengan skala Likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Siregar, 2013).

#### **Populasi**

Menurut Sugiono (2010: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Engineers Indonesia yang berjumlah 470 orang.

#### **Sampel**

Menurut Arikunto (2010: 174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2014: 81) berpendapat sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Angkasa Engineers Indonesia. Menurut Husein Umar mengatakan untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, maka dapat digunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampelnya. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 82,45 yang di bulatkan menjadi 82

Teknik penarikan sampel yang di gunakan yaitu dengan menggunakan metode *simple random sampling*, Menurut Sugiyono (2014) *simple random sampling* merupakan teknik sampel yang mengambil anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

#### **Metode Analisa**

Untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang di ajukan, maka akan di uji dengan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 21. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis pertama adalah regresi linier berganda, dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Tingkat Upah
- X2 = Kesejahteraan
- X3 = Loyalitas
- $\hat{a}_0$  = Konstanta
- $\hat{a}_1$  = Koefisien variabel X<sub>1</sub>
- $\hat{a}_2$  = Koefisien variabel X<sub>2</sub>
- $\hat{a}_3$  = Koefisien variabel X<sub>3</sub>
- e = Epsilon atau variabel yang tidak diteliti

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Hasil Penelitian Uji T**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

Variabel Tingkat Upah (X1) Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,012 < 0,05$ , maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Variabel X<sub>1</sub> mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 2,966 dengan  $t_{tabel}=1,991$ . Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>1</sub> memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X<sub>1</sub> mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa Tingkat Upah memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Kesejahteraan (X2) menunjukkan Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,013 < 0,05$ , maka H<sub>2</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Variabel X<sub>2</sub> mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 2,046 dengan  $t_{tabel}=1,991$ . Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>2</sub> memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa X<sub>2</sub> mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kesejahteraan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Loyalitas (X3) menunjukkan Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,001 < 0,05$ , maka H<sub>3</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Variabel X<sub>3</sub> mempunyai  $t_{hitung}$  yakni 2,361 dengan  $t_{tabel}=1,991$ . Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>3</sub> memiliki kontribusi terhadap Y.. Nilai t negatif menunjukkan bahwa X<sub>3</sub> mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0,05$ ).

Nilai  $F_{hitung}$  (7,817) >  $F_{tabel}$  (2,72) dan nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti secara bersama-sama (simultan) Tingkat Upah, Kesejahteraan dan Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **Pembahasan**

Bagian ini akan memaparkan pembahasan mengenai hasil analisis yang telah dilakukan, sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Tingkat Upah terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat Upah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  yaitu “Tingkat Upah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Engineers Indonesia” diterima. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Endah Herwati (2016) yang menyatakan bahwa Tingkat Upah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Semakin tinggi Tingkat Upah yang diberikan perusahaan maka akan semakin besar semangat kerja karyawan perusahaan. Para karyawan akan termotivasi untuk bersemangat bekerja karena perusahaan dianggap mampu menyesuaikan tingkat upah untuk memperoleh kebutuhan hidup layak (KHL). Dengan meningkatnya kinerja karyawan di PT. Angkasa Engineers Indonesia, ini juga akan meningkatkan Pendapatan bagi perusahaan tersebut karena hasil produksi akan meningkat dan kualitas produksi yang baik.

### **2. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  yaitu “Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Engineers Indonesia” diterima. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ira Siti Sara (2014) yang mengemukakan bahwa Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Dengan menerapkan pengungkapan Kesejahteraan pada perusahaan maka perusahaan dinilai telah mampu mensejahterakan para karyawan dan akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan akan meningkat sejalan dengan meningkatnya Pelayanan Kesejahteraan di perusahaan.

### **3. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  yaitu “Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Engineers Indonesia” diterima. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anesia Tara Farida (2016) yang mengemukakan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Dengan adanya loyalitas karyawan pada perusahaan maka perusahaan dinilai telah mampu memberikan hak-hak para karyawan dan akan

meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan begitu perusahaan akan merasa di cintai oleh seluruh karyawan.

#### **4. Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat upah, kesejahteraan dan loyalitas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,817 dengan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) = 0,000. Nilai  $F_{hitung}$  (7,817)  $> F_{tabel}$  (2,72) dan nilai  $\text{sig}$ . lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,000 < 0,05$  maka  $H_4$  “Tingkat Upah, Kesejahteraan dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Engineers Indonesia” diterima.

Berdasarkan penelitian diatas dapat dilihat bahwa tingkat upah, kesejahteraan dan loyalitas secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Angkasa Engineers Indonesia harus memberikan tingkat upah, kesejahteraan dan loyalitas secara bersama-sama sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

#### **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh tingkat upah, kesejahteraan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Engineers Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Upah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Engineers Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari Uji Hipotesis secara parsial (uji t) yaitu, nilai  $\text{sig}$  lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,004 < 0,05$  dan Variabel  $X_1$  mempunyai  $t_{hitung} = 2,966$  dengan  $t_{tabel} = 1,991$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .
2. Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Engineers Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari Uji Hipotesis secara parsial (uji t) yaitu, nilai  $\text{sig}$  lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,044 < 0,05$  dan Variabel  $X_2$  mempunyai  $t_{hitung} = 2,046$  dengan  $t_{tabel} = 1,991$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .
3. Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Engineers Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari Uji Hipotesis secara parsial (uji t) yaitu, nilai  $\text{sig}$  lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai  $0,021 < 0,05$  dan Variabel  $X_3$  mempunyai  $t_{hitung} = 2,361$  dengan  $t_{tabel} = 1,991$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .
4. Tingkat Upah, Kesejahteraan dan Loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Engineers Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari Uji Hipotesis secara Simultan (uji F) yaitu, nilai  $F_{hitung}$  (7,817)  $> F_{tabel}$  (2,72) dan nilai  $\text{sig} < \text{nilai probabilitas}$  atau  $0,000 < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Qaisa dan Yaqoob Sara, 2009. *Influence Leadership Against Employee Performance Development In Pakistan*. *Internasional Journal Pakistan Economic and Social Review*, Vol.47, No.2, Hal.269.
- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswara Pressindo: Jakarta.
- Adiwibowo, Suyunus. 2012. *Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 2, No. 01, Edisi April 2012.
- Ardana, K. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Denpasar.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi), Rineka Cipta: Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2015. Statistik Kesejahteraan Rakyat. diakses melalui <http://kepri.bps.go.id/flipbook/2015/Statistik%20Kesejahteraan%20Rakyat%/HTML/files/assets/basc-html/page12>. Diakses pada tanggal 30 Desember 2016.
- Batubara, Khairunnisa. (2013). *Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ*. Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara, (<http://ejournal-se.usu.ac.id/handle>), Vol 3, No. 05 Hal 2328, Februari 2013
- Eldy, Elifaz. (2014). *Pengaruh Upah Dan Peran Serikat Pekerja Terhadap Unjuk Rasa Pada PT Sai Apparel Industries*. *Jurnal*. Semarang: Univeristas Negeri Diponogoro. (<http://ejournal-s1.undip.ac.id/handle>), Vol 5, No. 03 Maret 2015.
- F, Faridah, Ade Parlaungan Nasution. “*Pengaruh Asal Negara Karyawan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Mcconnell Dowell Service Batam Indonesia*.” BENING 1.1 (2017)
- Farida, Anesia. (2016). *Pengaruh Proses Rekrumen Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV ELANG SAMUDRA*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. (<http://ejournal-stiesia.ac.id/handle>)

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M. I. (2016). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Abdi Budi Mulia Teluk Panji. *ECOBISMA*, 3(2), 36-46.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Herwati, Endah, (2016). *Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Royal Korindah Purbalingga*. Skripsi. Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto. (<http://respository.iain.ac.id/handle>).
- Lufitasari, Resti, (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I. YOGYAKARTA*. Skripsi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Masilan, Olla. (2015). *Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk)*. Jurnal. Malang: Universitas Brawijaya. (<http://ejournal.ilbisnis.ub.ac.id/handle>), Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 2, No. 02 Februari 2015.
- Mohammad Trigestianto, Dkk. 2014. *Analisis Tingkat Kesejahteraan Peternak Sapi Potong Di Kabupaten Purbalingga*. Universitas Soedirman Purwokerto: Banyumas.
- Redaksi Pustaka Mahardika. 2003. *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*. Edisi Revisi, Pustaka Mahardika: Yogyakarta.
- Runtu, Julius. (26 Februari 2014). *Indikator Loyalitas Karyawan (Bahan Diskusi V MSDM II)*. Di akses <http://juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikatorloyalitaskaryawan-bahan.html> Pada tanggal 20 Januari 2017.
- Sadono Sukirno, 2005. *Mikro Ekonomi, Teori Pengantar*, Edisi III, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*, Cetakan Ketiga, Mandar Maju: Bandung.
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen*. Universitas Kristen Petra.
- Subianto, Marianus. (2016). *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat*. Jurnal Kalimantan Timur, Universitas Mulawarman. (<http://ejournal.adbisnis.fisipunmul.ac.id/handle>), Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 4, No. 03, Hal 698712 Edisi 2016.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*, Cetakan ke-19, Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Wibowo, Edwin Agung. "Business Managers In Different Environments: Strategy For Survival Of Outsourcing The Company Manufacturing And Services To Low-Cost Labour Market." *DIMENSI* 2.1 (2016).
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, PT Rajagrafindo Persada:Depok.