

PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Fitria Ariska

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri

ABSTRAK

Pengaruh Kesejahteraan terhadap loyalitas kerja karyawan pada Perusahaan Kecap Murni Jaya Kediri bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa adakah pengaruh hubungan yang signifikan antara kesejahteraan terhadap loyalitas kerja karyawan dan seberapa besar pengaruhnya. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Hasil analisa korelasi mendapatkan nilai $r = 0,863$ atau 86,3% yang berarti korelasinya mendekati 100%.

Kata Kunci : Kesejahteraan karyawan, Loyalitas kerja

ABSTRACT

Influence the welfare of the employees loyalty to the Company Murni Jaya Kediri aims to identify and analyze there a positive and significant relationship between influence of the employees loyalty and how big influence. Sampling technique used non probability sampling method with saturation sampling technique. Data were obtained through observation, interviews and questionnaires. The results showed that the well-being of a significant and positive influence and a positive on employee loyalty. The results of correlation analysis to get the value of $r = 0.863$ scores, or 86,3%, it means the correlation is almost near 100%.

Key words : Welfare employees, work loyalty

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Perusahaan Kecap Murni Jaya Kediri merupakan perusahaan yang memproduksi kecap berkualitas baik. Perusahaan Kecap Murni Jaya Kediri telah mengkoordinasi terhadap sumber daya yang dimiliki baik

tenaga kerja, mesin, maupun faktor - faktor lain untuk berperan secara optimal dalam memperlancar proses produksi. Sehingga perusahaan ini memberikan kesejahteraan kepada karyawannya yang berupa gaji atau upah, bonus, dan tunjangan. Dengan adanya kesejahteraan maka

karyawan akan selalu loyal terhadap perusahaan.

Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas karyawan. Karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja. Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kecap Murni Jaya Kediri".

Batasan Masalah

Peneliti membatasi ruang lingkup masalah hanya dengan mencakup pada hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas kerja. Adapun macam kesejahteraan yang diberikan di Perusahaan Kecap Murni Jaya Kediri adalah gaji atau upah, insentif berupa bonus dan tunjangan hari raya serta tunjangan kesehatan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kesejahteraan upah atau gaji terhadap loyalitas kerja karyawan di

Perusahaan Kecap Murni Jaya Kediri.

2. Bagaimana pengaruh kesejahteraan insentif terhadap loyalitas kerja karyawan di Perusahaan Kecap Murni Jaya Kediri.
3. Bagaimana pengaruh kesejahteraan tunjangan terhadap loyalitas kerja karyawan di Perusahaan Kecap Murni Jaya Kediri.
4. Bagaimana pengaruh kesejahteraan upah atau gaji, insentif dan tunjangan terhadap loyalitas kerja karyawan di Perusahaan Kecap Murni Jaya Kediri.
5. Manakah yang lebih dominan kesejahteraan antara upah atau gaji, insentif dan tunjangan terhadap loyalitas kerja karyawan di Perusahaan Kecap Murni Jaya Kediri.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar kesejahteraan upah atau gaji terhadap loyalitas kerja karyawan di Perusahaan Kecap Murni Jaya Kediri.
2. Untuk mengetahui seberapa besar kesejahteraan insentif terhadap loyalitas kerja karyawan di Perusahaan Kecap Murni Jaya Kediri.
3. Untuk mengetahui seberapa besar kesejahteraan tunjangan terhadap loyalitas kerja karyawan di Perusahaan Kecap Murni Jaya Kediri.
4. Untuk mengetahui seberapa besar kesejahteraan upah atau gaji, insentif dan tunjangan terhadap loyalitas kerja karyawan di Perusahaan Kecap Murni Jaya Kediri.
5. Untuk mengetahui kesejahteraan yang dominan antara upah atau

gaji, insentif dan tunjangan terhadap loyalitas kerja karyawan di Perusahaan Kecap Murni Jaya Kediri.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan kecap murni jaya kediri yang berjumlah 99 orang. Sedangkan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang ada karena penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Data dan teknik pengumpulannya

1. Observasi yaitu pengamatan yang dilakukan peneliti secara langsung terhadap obyek penelitian (karyawan Perusahaan Kecap Murni Jaya Kediri) guna mengetahui kondisi obyek yang dituju dan lokasi perusahaan yang bersangkutan.
2. Wawancara adalah metode pengumpulan data yang diperoleh dengan cara memberikan pertanyaan terstruktur pada pihak yang mewakili perusahaan dan dirancang untuk mengetahui lebih jauh tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Kecap Murni Jaya Kediri.
3. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan sejumlah angket atau pertanyaan kepada responden guna mengetahui tanggapan atau hal-hal yang diketahuinya. Pengukuran variabel penelitian ini juga menggunakan model kuisisioner yang diadaptasi dari berbagai sumber dengan

menggunakan Skala Likert (1–5) yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Teknik Analisa Data

Uji Validitas

Menurut Azwar (1997), “Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya”. Dapat dikatakan valid apabila nilai r tabelnya dan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya.

Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah “ketetapan suatu test apabila diteskan terhadap subyek yang sama” (Arikunto, 1993:145) Reliabilitas yang diuji dengan rumus Alpha sebagai berikut: $r_{11} = [n/n - 1][1\sum ai^2/at^2]$

Dimana :

r_{11} = Koefisien reabilitas yang dicari

n = Banyaknya butir soal

$\sum ai^2$ = Jumlah variansi dari masing-masing item

at^2 = Variansi total keseluruhan item

Item dikatakan reliable jika nilai $r_{11} > r$ tabel (Suharsini Arikunto, 2001 : 106)

Analisa Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk meramalkan nilai kesejahteraan karyawan (X) yang diperoleh oleh loyalitas kerja (Y), dengan rumus :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Loyalitas Kerja

a = Konstanta

β_1 = Koef. regresi variabel X_1

X_1 = Upah atau Gaji
 β_2 = Koef. regresi variabel X_2
 X_2 = Insentif
 B_3 = Koef. regresi variabel X_3
 X_3 = Tunjangan

Uji T

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (individu), maka digunakan uji T dengan persamaan :

$$T_{hitung} = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan :

B = koefisien regresi
 S_b = standard deviasi,

dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=5\%$)

Pernyataan :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$

Berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$

Berarti ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Kriteria Uji F :

Ho ditolak jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$

Ho diterima jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (bersama-sama) digunakan uji F sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel bebas

N = jumlah sampel

Pernyataan :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$

Berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$

Berarti ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Kriteria Uji F :

Ho ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho diterima jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Hasil dan Pembahasan

Analisa Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisa regresi linier berganda melalui program SPSS Versi 16 diperoleh nilai a dan b sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda dengan SPSS
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.714	.706		3.843	.000
	Gajiupah	.288	.142	.296	2.026	.046
	Insentif	.376	.147	.402	2.562	.012
	tunjangan	.161	.055	.223	2.917	.004

a. Dependent Variable: loyalitas

Sumber: Data diolah

Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS 16.0, diketahui sehingga diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 2.714 + 0,288 X_1 + 0,376 X_2 + 0,161 X_3$$

Keterangan :

- Y = Loyalitas Kerja
 a = Konstanta
 β_1 = Koef. regresi variabel X_1
 X_1 = Gaji / Upah
 β_2 = Koef. regresi variabel X_2
 X_2 = Insentif
 β_3 = Koef. regresi variabel X_3
 X_3 = Tunjangan

Uji T

Dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas (kesejahteraan gaji/upah, kesejahteraan insentif, kesejahteraan tunjangan) terhadap variabel terikat (loyalitas kerja karyawan)

Dalam penelitian ini, t tabel sebesar 1,984 diperoleh berdasarkan perhitungan derajat kebebasan (dk) atau *degree of freedom* (df) pada taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%.

Sementara itu secara parsial dari ketiga variabel bebas tersebut terhadap loyalitas karyawan ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 2
Hasil Perhitungan Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.714	.706		3.843	.000
	Gajiupah	.288	.142	.296	2.026	.046
	Insentif	.376	.147	.402	2.562	.012
	Tunjangan	.161	.055	.223	2.917	.004

a. Dependent Variable: loyalitas

Sumber: Data diolah

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut:

1. Dari Tabel 2 dapat kita lihat bahwa nilai t hitung pada variabel gaji/upah adalah sebesar 2,026 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,046. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu (2,026) > (1,984) dan nilai signifikansinya 0,046 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima.
2. Nilai t hitung pada variabel insentif adalah sebesar 2,562 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu (2,562) > (1,984) dan nilai signifikansinya 0,012 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima.
3. Nilai t hitung pada variabel tunjangan adalah sebesar 2,917 dengan tingkat signifikansi

sebesar 0,04. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $(2,917) > (1,984)$ dan nilai signifikansinya $0,04 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji F

Untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel bebas yaitu gaji/upah, insentif, dan tunjangan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu loyalitas kerja, maka digunakan uji F. Dalam pengujian hipotesis ini digunakan signifikansi 0,05 (5%).

Tabel 3
Hasil Perhitungan Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304.545	3	101.515	92.335	.000 ^a
	Residual	104.445	95	1.099		
	Total	408.990	98			

a. Predictors: (Constant), tunjangan, gajiupah, insentif

b. Dependent Variable: loyalitas

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui besarnya nilai F hitung sebesar 92,335. Cara lain yang bisa ditempuh yaitu membandingkan signifikan output dengan taraf signifikan yang ditentukan yaitu 0,05. Signifikan output sebesar 0,000 < 0,05. Dua cara tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang didapat berpengaruh signifikan antara gaji/upah, insentif dan tunjangan secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan pada Perusahaan Murni Jaya Kediri.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan uji f diketahui besarnya nilai f hitung sebesar 92,335. Cara lain yang

bisa ditempuh yaitu membandingkan signifikan output dengan taraf signifikan yang ditentukan yaitu 0,05. Signifikan output sebesar 0,000 < 0,05. Dua cara tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang didapat berpengaruh signifikan antara gaji/upah, insentif dan tunjangan secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan pada Perusahaan Murni Jaya Kediri.

2. Hasil Uji t menunjukkan variabel tunjangan berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan pada perusahaan kecap murni jaya kediri, dengan nilai t hitung pada variabel tunjangan adalah sebesar 2,917 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,04. Karena nilai t hitung

lebih besar dari t tabel yaitu $(2,917) > (1,984)$ dan nilai signifikansinya $0,04 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3. Koefisien regresi menunjukkan besarnya pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terpresentasikan lewat besarnya koefisien regresi masing – masing variabel bebas. Berdasarkan perbandingan nilai koefisien regresi masing – masing variabel bebas maka variabel tunjangan sebesar 0,376 memiliki nilai koefisien korelasi terbesar dibandingkan dengan kedua variabel bebas yang lain.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kesejahteraan gaji/upah, insentif dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja, maka perusahaan perlu memperhatikan kebijakan gaji/upah, insentif dan tunjangan yang ada.
2. Mengingat bahwa tunjangan berpengaruh paling dominan terhadap loyalitas kerja, maka perusahaan perlu ekstra perhatian terhadap sistem tunjangan yang ada.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan memasukkan faktor atau variabel lain yang belum masuk dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

Emanuel, Arie. (2011), *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Perilaku Organisasi Terhadap Organizational Citizenship*

Behavior Serta Dampaknya Terhadap Efektifitas Organisasi Pada PT Wirajaya Anugrah Perkasa. Retrieved januari 10, 2015. From source: <http://eprints.binus.ac.id/6309/>

Handoko, T. Hani. (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan M.S.P. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____, (2005), *manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

_____, (2005). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.

Mathis, Robert L. dan John H, Jackson, (2001), *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Salemba Empat.

Mondy Wayne (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi sepuluh, Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama.

Panggabean, Mutiara S. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuhbelas. Bogor: PT. Ghalia Indonesia.

Rivai, V. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

_____. (2009), *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, jakarta : Rajawali pers.

Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2008), *Perilaku Organisasi*, Edisi

- Kedua Belas. Jakarta : Salemba Empat.
- Ruky Achmad S (2006), *Manajemen Pengajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sarah, (2008), *Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan*, Pada PT. Sinar Sosro Medan.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Sumarsono Sonny HM (2004), *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, edisi ketujuh, Bandung : cv.alfabeta.
- _____, (2002), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.
- _____, (2013), *Statistik untuk Penelitian*, Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto, (2002). *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Remaja Rosda Karya.
- Usman H, (2006), *manajemen teori praktek dan riset pendidikan*, Cetakan pertama. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Utomo, B, (2002), *Menentukan Faktor faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 (2), 171-188.
- Wibowo, (2012), *Manajemen kinerja*, Edisi ketiga, Jakarta : Rajawali Pers.