

PENGARUH TINGKAT UPAH, KESEJAHTERAAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAPADIA BOOMBARA WATERPARK RANTAUPRAPAT

Bayu Eko Broto

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu

Email: mail.to.bayueb@gmail.com

corresponding mail author : mail.to.bayueb@gmail.com

***Abstract** : The purpose of this study was to determine the effect of wage levels, welfare, and employee loyalty on the performance of employees of PT. Sapadia Boombara Waterpark Rantauprapat either partially or simultaneously. The number of samples taken in this study were 35 employees of PT. Sapadia Boombara Waterpark Rantauprapat. This study uses a questionnaire which is used as a tool to collect data, and to fill out the questionnaire the respondents will fill in using a Likert scale 1-5. The results of filling out the questionnaire will be tested using SPSS 20 software. Tests carried out in this study are to use validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of the study found that the level of wages partially has a positive effect on employee performance at PT. Sapadia Boombara Waterpark Rantauprapat. Training partially has a positive and significant effect on welfare at PT. Sapadia Boombara Waterpark Rantauprapat. Loyalty partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sapadia Boombara Waterpark Rantauprapat. The level of Wages, Welfare and Loyalty simultaneously (together) have a significant effect on Employee Performance at Sapadia Boombara Waterpark Rantauprapat.*

***Keyword** : Level of Wages, Welfare, Loyalty, Employee Performance.*

I. 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 disaksikan dalam setiap perusahaan ataupun dalam organisasi. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusaha lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kompetitif sumber daya manusia adalah upah dan gaji. Upah merupakan faktor yang esensial dan dominan

memungkinkan seseorang mau bekerja untuk kepentingan orang lain atau perusahaan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai balas 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 perusahaan yang tidak nyaman, beban pekerjaan yang terlalu berat dan tak sesuai dengan kapasitasnya juga sering dialami karyawan. Pada saat seperti itu, keinginan untuk keluar dari lingkungan yang tidak menyenangkan pasti ada dan mencari pekerjaan baru. Karyawan memang harus diperlakukan layak dan adil dalam pemberian upah, sehingga mereka dapat betah dalam melaksanakan tugas dan loyal terhadap perusahaan.

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.

Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan maupun kepada rekan kerja. Diharapkan seorang karyawan yang mempunyai sikap loyalitas yang tinggi sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dalam suatu perusahaan akan tercapai dengan baik dalam suatu perusahaan. Bila loyalitas karyawan menurun, dapat menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan. Loyalitas karyawan merupakan salah satu factor 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.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat upah, kesejahteraan, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Sapadia Boombara Waterpark Rantauprapat baik secara parsial maupun secara simultan.

II. MATERIALS AND METHOD

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Bab I Pasal 1 Angka 30 dijelaskan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Hariandja (2002) upah merupakan bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi suatu bentuk balas jasa atau penghargaan kepada karyawan atau hasil kerjanya. Upah maupun gaji merupakan bentuk kompensasi langsung yang diberikan secara teratur berdasarkan ikatan kerja antara perusahaan dengan karyawannya (Mathis & Jackson, 2010). Upah yang diberikan kepada karyawan yang mempengaruhi perasaan dan persepsi yang akan menimbulkan kepuasan, hal ini sesuai dengan konsep teori *equity* menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan dan persepsi yang berhubungan dengan rasa keadilan atas upah yang dibayarkan. Persepsi merupakan hasil dari proses terus-menerus dan timbul setelah membandingkan dengan *outcome* yang lain (Mondy & Mondy, 2010).

Dari definisi upah diatas maka dapat disimpulkan bahwa upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan.

Kesejahteraan

Menurut Yuniarsih (2009) definisi kesejahteraan karyawan adalah salah satu bentuk perlindungan social yang berupa pengobatan kepada karyawan. Menurut Handoko (2012) definisi kesejahteraan karyawan adalah bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang berbentuk asuransi kesehatan. Menurut Rivai (2009) kesejahteraan merupakan tunjangan dan proteksi sumber daya manusia yang berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterpakan oleh perusahaan kepada pekerja. Menurut Siagian (2012) kesejahteraan karyawan merupakan biaya sampingan pemberian pelayanan kesehatan kepada para karyawan berupa asuransi bersama, asuransi kesehatan, asuransi gigi, asuransi kematian, asuransi kecelakaan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, kesejahteraan karyawan adalah uang bantuan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk selain upah atau gaji langsung.

Loyalitas

Menurut Sudimin (2003) loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan peerusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus dengan karyawan. Sedangkan loyal menurut Siagian (2012) suatu kecendrungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara & Hasibuan, 2009). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan menurut Siswanto (1989) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Wirawan (2015) menyebutkan bahwa kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Metodologi Penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para karyawan pada PT. Sapadia Boombara *Waterpark* Rantauprapat yaitu sebanyak 35 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh 19 populasi (*total sampling*) sebesar 35 karyawan PT. Sapadia Boombara *Waterpark* Rantauprapat.

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dijadikan alat untuk mengumpulkan data, dan untuk mengisi kuesioner tersebut responden akan mengisi dengan menggunakan skala likert 1-5. Hasil dari pengisian kuesioner akan diuji menggunakan *software* SPSS 20. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

III. RESULTS AND DISCUSSION

Hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel Tingkat Upah (X1), diperoleh nilai thitung yaitu 3.126 dengan taraf signifikansi 0,002 sedangkan nilai untuk ttabel pada tabel statistik distribusi t dengan level of test $\alpha = 5\%$ dan $df_1=(k-1) = 3$ dan $df_2 = (n-k-1) = 25$ sebesar 1,708 berdasarkan kriteria bahwa secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapadia Boombara Waterpark Rantauprapat $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Fredi Efendi dan Sastra Tamami (2017) yang menunjukkan bahwa tingkat upah mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari uji t dimana t hitung 2,442 lebih besar dari t tabel 1,689 dengan signifikansi 0,020 dengan nilai koefisien sebesar 0,368.

Hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel Kesejahteraan (X2), diperoleh nilai thitung yaitu 3,248 dan taraf signifikansi 0.001 sedangkan untuk nilai ttabel pada tabel statistik distribusi t dengan level of test $\alpha = 5\%$ dan $df_1=(k-1) = 3$ dan $df_2 = (n-k-1) = 25$ sebesar 1,708 berdasarkan kriteria bahwa secara parsial Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Sapadia Boombara Waterpark Rantauprapat $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Fredi Efendi dan Sastra Tanami (2017) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh secara signifikan, hal ini terlihat pada uji t dimana t hitung 2,938 lebih besar dari t tabel 1,689 dengan signifikansi 0,035 dan dengan koefisien sebesar 0,189.

Hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel Loyalitas (X3), diperoleh nilai thitung yaitu 4,537 dan taraf signifikansi 0.000 sedangkan untuk nilai ttabel pada tabel statistik distribusi t dengan level of test $\alpha = 5\%$ dan $df_1=(k-1) = 3$ dan $df_2 = (n-k-1) = 25$ sebesar 1,708 berdasarkan kriteria bahwa secara parsial Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Sapadia Boombara Waterpark Rantauprapat $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ketut Andy Hermawan dan Gede Riana (2014) yang mengemukakan bahwa jika loyalitas karyawan baik dan meningkat, maka semakin tinggi dan meningkat juga kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat upah, kesejahteraan dan loyalitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Boombara Waterpark Rantauprapat dengan nilai thitung (18,212) > ftabel (2,98) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh tingkat upah, kesejahteraan dan loyalitas sebesar 64,5% sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, motivasi kerja dan sebagainya.

IV. CONCLUSION

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Tingkat Upah secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapadia Boombara Waterpark Rantauprapat, dengan nilai thitung (3,136) > ttabel (1,708) dan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$
2. Kesejahteraan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan pada PT. Sapadia Boombara Waterpark Rantauprapat, dengan nilai thitung (3,248) > ttabel (1,708) dalam taraf signifikansi $0,001 < 0,05$
3. Loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapadia Boombara Waterpark Rantauprapat, dengan nilai thitung (4,537) > ttabel (1,708) dalam taraf signifikansi $0,001 < 0,05$
4. Tingkat Upah, Kesejahteraan dan Loyalitas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapadia Boombara Waterpark Rantauprapat, yang dibuktikan dari nilai thitung (18,212) > ttabel (1,708) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$

Kinerja dapat dijelaskan oleh upah, kesejahteraan dan loyalitas sebesar 64,5% sedangkan sisanya 35,5 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. REFERENCES

- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*: Penerbit Liberty.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT. GRASINDO.
- Indonesia, P. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2009). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*: Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Mondy, J. B. (2010). *Human Resource Management*: Prentice Hall.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia utnuk perusahaan: dari teori ke praktik*: PT RajaGrafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2012). *Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siswanto, B. (1989). *Manajemen Tenaga Kerja, Rencana Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bogor: Ghalia.
- Sudimin, T. (2003). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, 12(11), 3-8.
- Wirawan, A. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori Aplikasi dan penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.
- Yuniarsih, T. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.