

Pengaruh Peningkatan Gaji, Insentif, Dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Senyum Pesona Timur

Francisca Louisa¹, Gregorius Widiyanto²

¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : Louisafrans777@gmail.com, Widilany11@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh peningkatan gaji, insentif, dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Senyum Pesona Timur. Pada sampel penelitian berjumlah 100 responden. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas dengan *alpha cronbach's*. Uji analisis regresi linear berganda, uji R, uji T, dan uji F untuk menguji hipotesis penelitian.

Hasil uji regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 2,535 + 0,130 X_1 + 0,357 X_2 + 0,460 X_3$.

Hasil penelitian uji hipotesis menggunakan uji T dan uji F, dimana t_{tabel} (1,66088) harus lebih kecil dari t_{hitung} dan f_{tabel} (2,70) harus lebih kecil f_{hitung} maka variabel tersebut dapat dikatakan berpengaruh. Hasil uji F menyatakan seluruh variabel berpengaruh dengan f_{hitung} 135,039 dan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) hasil signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) peningkatan gaji, insentif, dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan PT. Senyum Pesona Timur memperoleh *adjusted R square* sebesar 0,802 (80,2%) diartikan adanya pengaruh peningkatan gaji, insentif, dan penghargaan secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 19,8% dan sisanya 80,2%

Kata Kunci : Peningkatan Gaji, Insentif, Penghargaan, Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan industri yang semakin pesat dan banyaknya kompetitor yang mahir dalam bidang teknologi di era perkembangan globalisasi ini maka timbullah persaingan bisnis yang ketat karena perusahaan diharuskan bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang memiliki keahlian yang sangat pesat. Hal ini membawa dampak bagi perusahaan, perusahaan diharuskan untuk memiliki cara khusus yang berbeda dari perusahaan lain, mempertahankan citra perusahaan, dan cepat tanggap dalam persaingan ini. Kita harus mempertahankan dan meningkatkan kualitas perusahaan kita secara terus menerus. Dalam hal ini sumber daya manusia adalah bagian penting untuk perkembangan perusahaan, karena sumber daya manusialah yang dapat menyelesaikan permasalahan ini.

Pada dasarnya setiap perusahaan pasti memiliki kriteria karyawan seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, kriterianya mulai dari usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja (Wiediya & Andy, 2022). Seperti contoh adalah karyawan yang masih berusia muda, cepat tanggap, memiliki prestasi, memiliki tanggung jawab atas kerjanya, dan dapat bekerja sesuai standar perusahaan, karyawan seperti inilah yang perusahaan inginkan dan dari beberapa kriteria inilah perusahaan dapat melihat mana karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, jika ia adalah seseorang yang mampu bekerja sesuai dengan semua kriteria tersebut maka sudah dapat dipastikan karyawan tersebut memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan karena mampu bertanggung jawab atas tugasnya dan bertanggung jawab juga atas kesuksesan perusahaan.

Berhasil tidaknya perusahaan tergantung dari peran yang dijalankan oleh setiap masing-masing individu. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik, memiliki kualitas, dan mempunyai loyalitas yang tinggi, maka tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada pembahasan latar belakang di atas, maka terdapat rumus permasalahan yaitu :

1. Apakah peningkatan gaji dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Senyum Pesona Timur?
2. Apakah insentif dapat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Senyum Pesona Timur?
3. Apakah rasa penghargaan perusahaan kepada karyawan yang telah memberikan hasil kerja yang baik berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Senyum Pesona Timur?
4. Apakah peningkatan gaji, insentif, serta penghargaan berpengaruh terhadap kelayakitan karyawan PT Senyum Pesona Timur?

Tujuan Penelitian

Tujuan studi yang didapat dari PT Senyum Pesona Timur yakni :

1. Agar bisa mengetahui seberapa besar pengaruh peningkatan gaji terhadap loyalitas karyawan PT Senyum Pesona Timur.
2. Agar bisa mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan PT Senyum Pesona Timur.
3. Agar bisa mengetahui seberapa besar pengaruh penghargaan terhadap loyalitas karyawan PT Senyum Pesona Timur.
4. Agar bisa mengetahui seberapa besar pengaruh peningkatan gaji, insentif, serta penghargaan terhadap loyalitas karyawan PT Senyum Pesona Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Bagi (Kerinjing & Iir, 2022, hal. 20–25) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah kemampuan individu dalam bekerja dengan baik dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki keterampilan dan andil yang besar dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan.”

Gaji

Pengertian gaji menurut (Dr. Siti Mujanah, 2019, hal. 42) adalah “bentuk imbalan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk rasa terima kasih perusahaan terhadap karyawan atas jasa, waktu, dan tenaga yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.” Adapun faktor penentuan nilai gaji berdasarkan tingkat jabatan menurut (Paramitha, 2018, hal. 4)

Insentif

Pengertian insentif menurut (Ardian, 2019, hal. 4–5) adalah “keperluan seorang pegawai kantor sebagai individu yang berupa material dan non material, dalam hal ini kebutuhan bisa menjadi motivasi untuk pegawai kantor agar melakukan pekerjaan lebih baik dan juga bisa menimbulkan rasa semangat seperti dorongan bekerja dan motivasi pegawai kantor”. (Sinabela, 2019, hal. 239) “adapun jenis insentif berupa bonus, komisi, dan pembagian keuntungan”.

Penghargaan

Pengertian penghargaan menurut (Cahyono, 2020, hal. 11) adalah “upaya perusahaan menunjukkan rasa perhatiannya kepada karyawan dengan membalaskan jasa atas hasil kerja karyawan dan sebagai dorongan agar karyawan merasa termotivasi, semangat dalam bekerja, dan semakin loyalitas terhadap perusahaan”.

Loyalitas Karyawan

Pengertian loyalitas karyawan menurut Utomo dalam kutipan (Lori, 2020, hal. 25) loyalitas karyawan adalah “karyawan yang memiliki sikap loyalitas tinggi yang bekerja tidak hanya untuk diri sendiri melainkan bekerja untuk kepentingan lain yaitu perusahaan tempatnya bekerja”.

METODE

Jenis Penelitian

Riset ini mengambil metode penelitian kuantitatif, tujuannya jika memakai data kuantitatif untuk dapat menguji hipotesis mengenai hubungan sebab akibat diantara variabel Peningkatan Gaji, Insentif, serta Penghargaan (Pratama, 2019, hal. 29)

Objek Penelitian

Objek yang diambil untuk penelitian ini adalah PT Senyum Pesona Timur yang terletak di Komplek Pergudangan Multiguna Blok C No. 19, Pakulonan, Serpong Utara, Tangerang Selatan, Banten – 15320 Indonesia.

Sumber Data

Data yang diperoleh dari PT Senyum Pesona Timur, referensi jurnal, data peneliti sebelumnya, serta catatan lain.

Populasi

Menurut Arikunto dalam (Junaidi et al., 2019, hal. 4) menjelaskan bahwa “Individu, peristiwa, serta objek studi lain yang memiliki sifat yang sama dikumpulkan menjadi

kelompok yang lebih besar disebut populasi.” Populasi karyawan yang ada di PT Senyum Pesona Timur sebanyak 130 karyawan.

Sampel

Menggunakan rumus slovin, dari hasil rumus terdapat ukuran sampel sebanyak 98 orang atau peneliti membulatkan menjadi 100 orang.

Teknik Analisis Data

Teknik yang dipilih menggunakan bantuan SPSS

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali dalam (Ningtyas, 2018, hal. 8) Hasil uji koefisien determinasi ditentukan dari nilai *Adjusted R²*. Nilai *Adjusted R²* adalah 0 sampai 1. Apabila nilai *Adjusted R²* sama dengan 0 maka yang bisa digunakan adalah nilai R².

Uji Statistik T

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.535	2.330		1.088	.279		
	Peningkatan Gaji	.130	.109	.122	1.190	.237	.190	5.275
	Insentif	.357	.070	.403	5.125	.000	.323	3.096
	Penghargaan	.460	.106	.430	4.329	.000	.202	4.951

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Uji T dilakukan untuk menguji bagaimana rata-rata satu kelompok menunpuk terhadap rata-rata kelompok lain.

Uji Statistik F

Uji F dipergunakan untuk melakukan uji hipotesis yang mempunyai tujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama dapat mempengaruhi variabel dependen.

HASIL

Uji T

- Variabel Peningkatan Gaji (X1) terhadap Loyalitas Karyawan secara parsial tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan dimana nilai thitung < ttabel atau $1,190 < 1,6608$ dan nilai signifikan $0,237 > 0,05$ (taraf signifikan).
- Variabel Insentif (X2) terhadap Loyalitas Karyawan secara parsial tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan dimana nilai thitung < ttabel atau $5,125 > 1,6608$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (taraf signifikan).
- Variabel Penghargaan (X3) terhadap Loyalitas Karyawan secara parsial tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan dimana nilai thitung < ttabel atau $4,329 > 1,6608$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (taraf signifikan)

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1604.051	3	534.684	135.039	.000 ^a
	Residual	380.109	96	3.959		
	Total	1984.160	99			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

nilai Fhitung 135,039 > Ftabel 2,70 dan nilai sig 0,000 < nilai probabilitas 0,05 jadi bisa disimpulkan hipotesis diterima atau dengan bahasa lain Peningkatan Gaji (X1), Insentif (X2), dan Penghargaan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.899 ^a	.808	.802	1.990	1.976

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Nilai yang diperoleh adalah 80,2% yang berarti variabel (X1, X2, X3) mempunyai kontribusi sebesar 80,2% terhadap variabel Y, sedangkan sisanya sebesar $100 - 80,2\% = 19,8\%$

KESIMPULAN

Hasil dari analisa dan pembahasan bab sebelumnya, maka bisa disimpulkan tentang “Pengaruh Peningkatan Gaji, Insentif, Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Senyum Pesona Timur”, maka peneliti dapat menarik kesimpulannya adalah :

1. Berdasarkan pengujian hasil Uji T, menunjukkan bahwa variabel independen Peningkatan Gaji terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap Loyalitas pegawai PT. Senyum Pesona Timur. bisa dilihat juga dari variabel Peningkatan Gaji mempunyai tingkat signifikansi 0,000, nilai tersebut dilihat lebih kecil dari 0,05 (5%) jadi $0,000 < 0,05$ atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,190 > 1,66088$.
2. Berdasarkan hasil pengujian Uji T, menunjukkan variable independen Insentif terbukti berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Senyum Pesona Timur. Bisa dilihat dari variabel Insentif mempunyai tingkat signifikansi 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (5%) jadi $0,000 < 0,05$ atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,125 > 1,66088$.
3. Berdasarkan hasil pengujian Uji T, menyatakan kalau variabel independen Penghargaan terbukti mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas Karyawan PT. Senyum Pesona Timur. bisa dilihat dari variabel Penghargaan mempunyai tingkat signifikansi 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (5%) jadi $0,000 < 0,05$ atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,329 > 1,66088$.
4. Berdasarkan pengujian hasil Uji F, menunjukkan bahwa variabel independen Peningkatan Gaji, Insentif, dan Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Senyum Pesona Timur terbukti berpengaruh secara simultan dan diterima. Dapat dilihat dari Nilai F_{hitung} $135,039 > F_{tabel}$ $2,70$ dan nilai sig $0,000 <$ nilai probabilitas $0,05$.

REFERENSI

- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja , motivasi kerja , dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal*, 4(2), 119–132.
- Cahyono, B. T. (2015). Pengaruh aktualisasi diri, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada kegiatan prasarana konservasi sumber daya air balai besar wilayah sungai brantas kediri tahun 2005. *Skripsi. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Dr. Siti Mujanah, M. P. . (2019). *Perpustakaan Nasional Republik Indonesia Katalog Dalam Terbitan (Kdt) , Manajemen Kompensasi*.
- Junaidi, R., Susanti, F., Tinggi, S., Eknomi, I., & Kbp, ". (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Informasi*, 2(3), 13.
- Kerinjing, D. I. D., & Ilir, O. (2022). *PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA ERA DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA MIKRO*. 6(1), 20–25.
- Lori, P. (2020). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. *Skripsi*, 25.
- Ningtyas, M. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 8.
- Paramitha, I. A. (2017). Tinjauan Pustaka Tinjauan Pustaka. *Convention Center Di Kota Tegal*, 6–37.
- Pratama, R. B. (2019). Metodologi Penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 29.
- Sinabela, L. P. (2017). Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. *Center for Academic Publishing Servive*, 239.
- Wiediya, W., & Andy, A. (2022). Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja di Tengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elekrika Perkasa. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 150–163.