



Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. ANJASA Baja Ringan Semarang

Kharisma Nawang Sigit¹
Kustiyono²

Universitas Selamat Sri (UNISS) Kendal¹
Universitas Ngudi Waluyo (UNW) Ungaran^{2,3}

Info Article

History Article:

Submitted : 10 April 2020

Revised : 2 Mei 2020

Accepted : 1 Agustus
2020

Keywords:

Salary, work environment,
loyalty

ABSTRACT

The research objective, entitled The Effect of Salary and Work Environment on Employee Loyalty in CV. ANJASA Baja Ringan Semarang is to determine, the effect of salary on employee loyalty, the influence of the work environment on employee loyalty, the effect of salary and work environment on employee loyalty.

The sample in this study amounted to 30 respondents who were distributed to employees. The data analysis method used is quantitative analysis using data quality test, classical assumption test, t statistical test, F statistical test, multiple linear regression analysis test, and the coefficient of determination.

ABSTRAK

Tujuan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan CV. ANJASA Baja Ringan Semarang ini adalah untuk mengetahui, Pengaruh gaji terhadap loyalitas karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang disebar kepada karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji statistik t, uji statistik F, uji analisis regresi linier berganda, dan koefisien determinasi.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting dalam perkembangan organisasi kedepannya. Pencapaian tujuan organisasi tergantung sumber daya manusia atau karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dituntut untuk terus dapat mengembangkan kemampuannya secara proaktif di dalam organisasi. Faktor gaji, lingkungan kerja menjadi hal yang mempengaruhi perkembangan pekerja di sebuah perusahaan. Jika hak dari pekerja dapat terpenuhi kinerja pegawai juga akan meningkat yang menyebabkan semangat akan bekerja dengan senang hati.

Mulyadi (2013:373) mengemukakan pengertian gaji adalah pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan.

Menurut Saydam (dalam Rahmawanti dkk, 2014) mendefenisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Menurut Kotler dan Keller (2013), loyalitas berasal dari pemenuhan harapan atau harapan konsumen, sedangkan ekspektasi sendiri berasal dari pengalaman pembelian terdahulu oleh konsumen, opini dari teman dan kerabat, janji atau informasi dari pemasar atau pesaing. Ada alasan untuk mengembangkan hubungan jangka panjang dengan konsumen

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan serta menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan sehingga mampu mendorong para karyawan untuk lebih bersikap loyal terhadap perusahaan. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan untuk mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, dan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Faktor inilah yang nantinya akan menjadi salah satu hal yang akan mempengaruhi seorang karyawan bersikap loyal atau tidak terhadap perusahaan. Loyalitas adalah kesetiaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja (Amrullah,2012). Untuk dapat menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya salah satunya yaitu dengan memenuhi faktor finansial dalam bentuk kompensasi atau gaji.

Karyawan yang tidak loyal tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karena karyawan tersebut menjadi tidak produktif. Sebaliknya karyawan yang produktif akan mampu memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan karena dapat

memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan, mempunyai tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, semua pekerjaan diselesaikan tepat waktu, inovatif, dan kreatif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang menggunakan data numerik dan menekankan proses penelitian pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Fokus metode kuantitatif adalah mengumpulkan data set dan melakukan generalisasi untuk menjelaskan fenomena khusus yang dialami oleh populasi. Sumber data yang digunakan menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Serta data sekunder data publikasi tetapi tidak ditunjukkan untuk satu tujuan, misalnya kepentingan penelitian, tetapi juga untuk tujuan-tujuan lain. Data sekunder diperoleh dari jurnal-jurnal penelitian, artikel-artikel, majalah, buku-buku ilmiah yang ada hubungannya dengan penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi variabel berdasarkan karakteristik yang diamati. Definisi dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

Loyalitas Karyawan (Y), Loyalitas karyawan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Loyalitas karyawan terdiri atas dimensi bersedia bekerja lembur, menjaga rahasia bisnis, menaati peraturan, bertahan dalam organisasi, dan lain sebagainya. Gaji (X1), Lingkungan kerja (X2),.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pengukuran dan pengujian suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliability (tingkat keandalan) dan validity (tingkat kesahihan) yang tinggi. Pengujian dan pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kriteria pengujian ini adalah jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n)=30 dan menggunakan taraf signifikansi 0,1 maka didapat r tabel sebesar 0,1819.

Setelah dilakukan pengujian validitas data pada variabel gaji semua item pernyataan dinyatakan valid, begitu pula dengan variabel lingkungan kerja semua item dinyatakan valid. Begitupun dengan variabel loyalitas karyawan semua item pernyataan juga dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaji	0,818	Reliabel
Lingkungan kerja	0,636	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,637	Reliabel

Tabel uji reliabilitas data, sumber data peneliti

Hasil uji reliabilitas untuk variabel gaji adalah sebesar 0,818, untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,636, dan untuk variabel loyalitas karyawan adalah sebesar 0,637. Semua variabel tersebut dinyatakan reliabel, karena lebih dari 0,6.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,05838939
	Absolute	,102

Most Extreme Differences	Positive	,102
	Negative	-,100
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,272 ^c

Tabel Uji Normalitas, One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1						
	(Constant)	,275	1,532		,180	,858
	gaji	,055	,023	,066	2,015	,047
	Lingkungan Kerja	,936	,033	,934	28,659	,000

a. Dependent Variable: loyal

Sumber : data peneliti

nilai t hitung untuk variabel gaji adalah sebesar 2,015, maka hipotesis pertama diterima, artinya gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Sedangkan untuk lingkungan kerja, menunjukkan bahwa t hitung adalah sebesar 28,659 maka hipotesis kedua diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1271,637	2	635,819	568,763	,000 ^b
	Residual	88,314	26	1,118		
	Total	1359,951	28			

a. Dependent Variable: loyal

b. Predictors: (Constant), nonfinansial, finansial

Sumber : data peneliti

nilai F hitung adalah sebesar 568,763. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05. Karena nilai F hitung > F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis ketiga diterima, artinya gaji dan lingkungan kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien
1	Konstanta	0,274
2	Gaji	0,053
3	Lingkungan kerja	0,945

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,966 ^a	,935	,934	1,056

a. Predictors: (Constant), nonfinansial, finansial

Sumber : data peneliti

HASIL PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan CV ANJASA. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan..
3. Gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

1. CV. ANJASA Baja Ringan Semarang sebaiknya meningkatkan gaji karyawan karena kemungkinan ketika gaji ditingkatkan maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan,
2. Lingkungan kerja sebaiknya dipertahankan dan ditingkatkan karena variabel ini dapat meningkatkan loyalitas karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid I. Jakarta : PT. Indeks.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kusumo, B.C.S. 2006. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan* . Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kotler, P. & Amstrong, G. 2012. *Principles of Marketing, Global Edition*. 14thEdition. Pearson Education.
- Kotler, P. & Keller, K.L. 2009. *Marketing Management*.13th Edition. United States of America: Pearson.
- Kotler, P. & Keller, K.L. 2013. *Marketing Management*. 14th Edition. United States of America: Pearson.
- Kotler, Philip dan Amstrong, gary. 2010. *Prinsip-prinsip Pemasaran Edisi12 Jilid 1*, Jakarta,Erlangga
- Kotler, Philip dan keller, kevin lane. 2010. *Manajemen pemasaran 1 Edisi 13 Jilid 1*, Jakarta, Erlangga
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : PT. BPFE.
- Mulyadi, 2013. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Murty, W.A., & Hudiwinarsih, G. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(02), 215-228.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Polnaya, Irene Patty. 2007. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Dosen pada Universitas Kristen Maluku Indonesia*. Tesis. Makassar : Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Rahmawati, Fitri. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterampilan Kerja dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Hlm.7. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Pustaka Setia.
- Trianasari, Y. 2005. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- 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.