

Pengaruh Gaji Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karya Sepakat Metro KSO Di Kabupaten Lombok Tengah

¹Fadila Putri Agnesti, ²Satriawan

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM

¹fadilaputria13@gmail.com, ²satriawanamm@gmail.com

Abstract

This study aims to determine (1) the effect of salary on employee performance, (2) the effect of benefits on employee performance, (3) the effect of work facilities on employee performance, (4) the effect of salary, benefits and work facilities on employee performance. In this study using associative research type with a total population and sample of 30 people who are employees at Karya Sepakat Metro Kso in Central Lombok Regency. The data collection technique used in this study was in the form of a statement in the form of a questionnaire. Data analysis techniques used are measuring scales, instrument tests, classical assumption tests, multiple linear analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination (R²) using SPSS 25. The results show that: (1) Salary does not significantly affect employee performance because the calculated t value is smaller than t table ($0.620 < 2.05553$), (2) Benefits are not significant to employee performance because the calculated t value is greater than the t table value ($0.650 < 2.05553$), (3) Facilities work has a significant effect on employee performance because the calculated t value is greater than t table ($2.710 > 2.05553$). (4) Salary, Benefits and Work Facilities have a significant effect on employee performance because the F value is greater than F table ($14,161 > 2,95$).

Keywords: Salary, Benefits, Work Facilities and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan, (2) Pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan, (3) Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, (4) Pengaruh gaji, tunjangan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan jumlah populasi dan sampel 30 orang merupakan karyawan pada Karya Sepakat Metro Kso di Kabupaten Lombok Tengah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa pernyataan dalam bentuk kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan ialah skala pengukur, uji instrument, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R²) dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaji tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena terhitung nilai t hitung tersebut lebih kecil dari t table ($0,620 < 2,05553$), (2) Tunjangan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena terhitung nilai t hitung lebih besar dari nilai t table ($0,650 < 2,05553$), (3) Fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena terhitung nilai t hitung tersebut lebih besar t table ($2,710 > 2,05553$). (4) Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai F lebih besar dari F table ($14,161 > 2,95$).

Kata kunci: Gaji, Tunjangan, Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja saat ini semakin berkembang pesat, sehingga dalam mengolah usaha setiap perusahaan diwajibkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, baik itu perusahaan besar atau pun kecil, untuk mencapai tujuan tersebut maka sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memiliki kinerja yang baik

Menurut Mulyadi (2015), menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka dan banyak cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti melalui pendidikan pelatihan, pemberian gaji, tunjangan dan fasilitas kerja

karyawan dalam suatu perusahaan.

Dalam penelitian ini fokus mengenai gaji, tunjangan dan fasilitas kerja yang diterima oleh karyawan pada Karya Sepakat Metro KSO (Kontrak Kerjasama Operasional). Perusahaan tersebut beralamat di Jalan. Taman Sari, Desa Perine, Lombok Tengah. Karya Sepakat Metro KSO merupakan perusahaan yang melaksanakan pengelolaan sumber daya air di wilayah sungai yang meliputi penyusunan program, pelaksanaan kontruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi dan pendayagunaan sumber daya air dan pengendalian daya rusak air pada sungai, pantai, bendungan, danau, situ, embung dan tampungan air lainnya, irigasi, rawa, tambak, air tanah, dan air baku serta pengelolaan drainase utama perkotaan.

Disamping pemberian gaji, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memberikan tunjangan bagi karyawan yang berhak dan mempunyai pengaruh besar dalam perusahaan. Tunjangan yang diberikan kepada karyawan KSO dapat menjadi sumber motivasi tambahan. Karyawan yang menyadari adanya tunjangan yang kompetitif dan menguntungkan memungkinkan lebih termotivasi untuk tetap bekerja dalam perusahaan KSO tersebut. Berikut data penerimaan gaji dan tunjangan pada Karya Sepakat Metro KSO terlihat pada table 1.1 berikut ini:

Data Gaji dan Tunjangan Pada Karya Sepakat Metro KSO

No	Posisi/Jabatan	Jumlah Karyawan	Besaran Gaji (per bulan)	Tunjangan
1	Project Manager	2	10.000.000	5.000.000
2	Manager Teknik	1	10.000.000	5.000.000
3	Keuangan Proyek	2	10.000.000	5.000.000
4	Kepala Pelaksana	2	10.000.000	5.000.000
5	Construction Engineer	1	5.000.000	2.500.000
6	Quality Control	1	5.000.000	2.500.000
7	Surveryor/Drafter	1	5.000.000	2.500.000
8	Quantity Surveyor	1	5.000.000	2.500.000
9	Cesmp/K3	1	5.000.000	2.500.000
10	Pelaksana/Supervisor	2	5.000.000	2.500.000
11	Adm. Dokumentasi dan Drone	1	5.000.000	2.500.000
12	Ass. Serveyor	1	3.250.000	2.000.000
13	Petugas K3L	2	3.250.000	2.000.000
14	Petugas LAB	3	3.250.000	2.000.000
15	Penerima Bahan & Adm. Gudang	2	3.250.000	2.000.000
16	Kasir/Secreatary	1	3.250.000	2.000.000
17	Driver PM	1	3.250.000	2.000.000
18	Driver Pickup	1	3.250.000	2.000.000
19	Security/Frontman	2	2.500.000	1.500.000
20	Office Boy	2	2.500.000	1.500.000
Total		30 orang		

Sumber Data: Kantor Karya Sepakat Metro KSO

Berdasarkan uraian diatas bahwa perusahaan Karya Sepkat Metro KSO berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan menerapkan system gaji diatas UMR (Upah Minimum Regional) dan berdasarkan kesepakatan oleh perusahaan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat untuk menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2018), kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus (sampling total). Metode sensus inilah yang digunakan untuk meneliti seluruh jumlah karyawan yang berada pada Karya Sepakat Metro KSO yang berjumlah 30 orang.

Teknik Analisis Data

Uji Instrument

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji Heteroskedasitas

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 = Gaji

X2 = Tunjangan

X3 = Fasilitas kerja

e = eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.705	3.223		.529	.601		
	X1	.108	.175	.118	.620	.541	.401	2.493
	X2	.226	.348	.164	.650	.521	.231	4.336
	X3	.459	.169	.562	2.710	.012	.340	2.943

a. Dependent Variable: Y

Pada variable Gaji, nilai hitung $0,620 < t$ table 2, 05553 dan nilai signifikannya sebesar $0,541 > 0,05$. Maka hal ini menunjukkan bahwa Gaji (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada variable Tunjangan nilai t hitung $0,650 < t$ table 2, 05553 dan nilai signifikannya sebesar $0,521 > 0,05$. Maka hal ini bahwa Tunjangan (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada variable Fasilitas kerja nilai t hitung $2.710 > t$ table 2, 05553 dan nilai signifikan sebesar $0,012 > 0,05$. Maka hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Beta

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta
1	(Constant)	1.705	3.223	
	X1	.108	.175	.118
	X2	.226	.348	.164
	X3	.459	.169	.562

a. Dependent Variable: Y

Dari table diatas dapat diketahui bahwa nilai dari variabel Fasilitas Kerja (X3) memiliki nilai beta yang paling tinggi yakni sebesar 0,562. Sehingga variabel Fasilitas Kerja

memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil olah data uji t yang dilakukan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan data menggunakan SPSS 25 bahwa nilai t hitung tersebut lebih kecil dari t table ($0,620 < 2,05553$) dan nilai signifikannya sebesar 0,541 yang dimana lebih besar dari 0,05. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Fenomena yang terjadi pada saat ini di Karya Sepakat Metro Kso di Kabupaten Lombok Tengah yakni dimana gaji yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan jam kerja yang diterapkan dan pemberian gaji yang terlambat atau tidak sesuai tanggal penerimaan gaji.

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan diatas, dapat diketahui bahwa variabel Tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan data menggunakan SPSS 25 bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t table ($0,650 < 2,05553$) dan nilai signifikannya sebesar 0,521 yang dimana lebih besar dari 0,05. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Tunjangan (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Tunjangan adalah bentuk kompensasi non-gaji yang diberikan kepada karyawan selain dari gaji pokok mereka. Fenomena yang terjadi pada saat ini di Karya Sepakat Metro Kso di Kabupaten Lombok Tengah yakni dimana tunjangan yang diberikan kepada karyawan selalu telat karena karyawan masih sering datang terlambat dan kurang disiplin

Berdasarkan hasil oleh data yang dilakukan diatas, dapat diketahui bahwa variable Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil perhitungan data dengan SPSS 25 bahwa nilai t hitung tersebut lebih besar t table ($2,710 > 2,05553$) dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,012 yang dimana lebih besar dari 0,05. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas

Berdasarkan hasil F diatas Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja memiliki pengaruh dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, yang dimana memiliki nilai F lebih besar dari F table ($14.161 > 2,95$) dan memiliki nilai signifikan lebih besar yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel Gaji (X1), Tunjangan (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis didapatkan hasil bahwa Fasilitas Kerja memiliki nilai paling tinggi sebesar 0,562, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Fasilitas Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini tidak sesuai dengan jawaban dugaan yang dimana pada hipotesis diduga variabel gaji berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan telah melewati tahapan berberapa analisis data maka simpulan dari penelitian ini yaitu Variabel Gaji tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel Tunjangan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*.
- Harahap, H. R. (2021). *Pengaruh Gaji dan Tunjangan terhadap Kinerja Pegawai di Bank Sumut Cabang Syariah Medan*.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (revisi)*. Bumi Aksara.
- Indriyani, A. (2014). *Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Departement PT. Export Leaf Indonesia*.
- Irma, J. (2015). *Hubungan Gaji, Tunjangan Dan Pengembangan Profesi Terhadap Kinerja Pendidik Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju Jakarta*.
- Kadarisman, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali pers.
- Kurniawati, T. (2013). *Pengaruh Proses Rekrutmen Seleksi Dan Gaji Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.

- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya.
- Mardi, A. (2014). Pengaruh Displin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perakila Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan*.
- Maulana, farhan. (2016). *Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk Tahun 2016*.
- Misbahudin, I. H. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara.
- Moehariono. (2012). *Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Moenir. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. PT. Bumi Aksara.
- Muhammad, S. M. (2015). *Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati. Komitmen Organisasi Variabel Moderating*.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. remaja rosdakarya.
- Ningrum, I. P. S. (2019). *Pengaruh Fasilitas Kantor dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang*.
- Pangarso. (2016). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia*.
- Sekaran. (2012). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Siagian, P. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi*. alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *metode penelitian kuantatif, kualitatif dan R&D*. alfabeta.