

## PENGARUH KEPUASAN PADA GAJI DAN LOYALITAS KARYAWAN PADA KINERJA KARYAWAN PT REMAJA SERVICE DI KUPANG

Andry Christofel Liem dan Eddy Madiono Sutanto  
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra  
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya  
E-mail: andry.liem@yahoo.com

**Abstrak** – Penelitian ini dilakukan agar, dapat melihat bagaimana pengaruh kepuasan pada gaji, loyalitas karyawan, pada kinerja karyawan PT Remaja Service. Pengumpulan dilakukan dengan cara menyebar angket bagi para responden yang merupakan karyawan PT Remaja Service, penelitian ini mengambil jumlah sampel sebanyak 44 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan adanya teknik analisis regresi berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh signifikan kepuasan pada gaji, loyalitas karyawan, pada kinerja karyawan PT Remaja Service.

**Kata kunci:** Kepuasan pada Gaji, Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Menurut pakar industrialis Richard Charles Nicholas Brandson (pendiri 360 perusahaan di bawah naungan Virgin Group dari Inggris) menyatakan bahwa aset paling berharga dalam sebuah organisasi adalah para manusianya, dan dalam konteks perusahaan yang dimaksud adalah karyawan perusahaan (Wardani, 2017). Karyawan di dalam perusahaan diposisikan lebih berharga dibandingkan dengan sumberdaya yang lainnya termasuk mesin atau modal karena sumberdaya manusia berfungsi sebagai operator maupun pengambil kebijakan atas penggunaan sumberdaya perusahaan yang lain. Kemampuan karyawan dalam mengelola atau mengoperasikan sumberdaya perusahaan yang lain (termasuk keuangan, mesin) menentukan terhadap keberhasilan perusahaan. Peran penting dari sumberdaya manusia menyebabkan manajemen perlu membangun hubungan yang seimbang (adil) antara manajemen dan karyawan sehingga karyawan terus termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Layanan perusahaan adalah layanan pada perbaikan peralatan elektronik dengan masa garansi dua minggu setelah perbaikan, artinya pelanggan tidak dikenakan biaya layanan ulang ketika terdapat keluhan untuk masalah yang sama terhitung dua minggu setelah barang diserahkan kembali ke pelanggan setelah perbaikan. Layanan garansi paska perbaikan yang diberikan oleh PT Remaja Service dinilai sebagai salah satu upaya untuk menjaga kepuasan pelanggan, tetapi di sisi lainnya jika terdapat

pelanggan yang komplain kerusakan ulang dengan masalah yang sama pada masa garansi juga menunjukkan bahwa pekerjaan karyawan kurang maksimal. Tabel berikut menunjukkan jumlah retur layanan PT Remaja Service setiap bulan dan jumlah pelanggan yang mengembalikan ulang karena barang yang diperbaiki mengalami kerusakan lagi.

**Tabel 1 Jumlah Retur Layanan Periode Januari – Juni 2019**

Bulan	Jumlah Perbaikan (Unit Layanan)	Retur Layanan	
		Jumlah	Persentase
Januari	6.300	103	1,63%
Februari	6.142	65	1,06%
Maret	6.007	112	1,86%
April	6.245	104	1,67%
Mei	6.100	114	1,87%
Juni	6.244	78	1,25%

Sumber: PT Remaja service

Tabel 1 menunjukkan jumlah unit perbaikan layanan setiap bulan, dan jumlah perbaikan layanan mengalami fluktuasi. Informasi yang diperoleh dari tabel di atas juga berhubungan dengan jumlah retur layanan yaitu pelanggan yang mengembalikan barang yang telah diperbaiki karena mengalami masalah yang sama. Jumlah retur layanan mulai Januari – Juni 2019 juga berfluktuasi tetapi secara keseluruhan menunjukkan kecenderungan yang meningkat. Hasil analisis terhadap persentase retur layanan memberikan informasi penting bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan retur layanan selayaknya mendapatkan perhatian oleh manajemen perusahaan, mengingat semakin tinggi retur layanan berarti kinerja karyawan tidak efektif karena karyawan harus melakukan perbaikan ulang (*rework*) padahal seharusnya bisa menangani pekerjaan yang baru jika tidak terdapat retur layanan. Dampak lain dari retur juga berhubungan dengan reputasi layanan perusahaan sehingga bisa menurunkan kepercayaan pelanggan. Upaya untuk menekan jumlah retur layanan bisa dilakukan ketika kualitas pengerjaan atas perbaikan peralatan elektronik oleh karyawan meningkat.

Faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan juga adalah kepuasan pada gaji. Karyawan bisa memenuhi semua kebutuhan hidupnya dari gaji

yang diterima, sehingga semakin tinggi gaji menyebabkan karyawan bisa hidup dengan lebih layak. Peran gaji yang penting untuk kehidupan karyawan menyebabkan gaji menjadi faktor menarik bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karena dengan gaji yang semakin tinggi menyebabkan karyawan memiliki konsentrasi yang lebih tinggi dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara individual maupun kinerja keseluruhan perusahaan.

Masalah kenaikan gaji di perusahaan ini ada pada banyaknya karyawan yang merasa kurang puas dengan waktu satu tahun yang diberikan perusahaan untuk mengevaluasi pekerjaan mereka, menurut mereka waktu yang diberikan terlalu lama dan pengeluaran yang mereka keluarkan setiap bulannya terus bertambah.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas karyawan. Evaluasi terhadap loyalitas karyawan di PT Remaja Service didasarkan pada jumlah karyawan yang melakukan keluar kerja. Rata-rata jumlah karyawan yang keluar kerja setiap tahunnya mencapai empat sampai lima karyawan. Kondisi ini juga bisa dinilai sangat mengkhawatirkan karena karyawan yang keluar dari pekerjaan pada umumnya adalah karyawan yang telah bekerja minimal enam bulan, yang dimana pada saat karyawan telah bekerja di PT Remaja Service minimal enam bulan mereka artinya telah berhak untuk mendapatkan bonus gaji dan juga ilmu perbaikan peralatan elektronik yang banyak, artinya bahwa ada kemungkinan karyawan yang sudah merasa dipercaya perusahaan keluar dari pekerjaan untuk mengambil pelanggan perusahaan. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang rendah bersifat merugikan perusahaan sehingga evaluasi terhadap loyalitas juga perlu dilakukan oleh manajemen perusahaan.

Latar belakang yang ada di atas, mendasari penelitian ini untuk mengkaji pengaruh kepuasan terhadap gaji dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini setidaknya berguna khususnya untuk PT Remaja Service sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan sistem penggajian dan upaya peningkatan loyalitas karyawan.

### Gaji Karyawan

Chaudhry, Sabir, Rafi, dan Kalyar (2017), “*Salary or pay is a form of episodic compensation from a firm to its worker, which is completely stated in an employment contract*”. Gaji adalah bentuk pembayaran kompensasi berkelanjutan (*episodic*) dari perusahaan kepada pekerja untuk memenuhi tuntutan dalam perjanjian kontrak. Gaji dinilai sebagai bentuk pembayaran yang terus dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan selama karyawan bekerja di perusahaan, artinya ketika karyawan masih dinyatakan aktif bekerja di perusahaan maka perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan gaji kepada karyawan.

### Kepuasan pada Gaji

Menurut teori Heneman dan Scwab, “*Salary satisfaction defined that someone would be satisfied on his/her salary if the perception of salary itself is as expected*” (dalam Jeffrey & Kreshna, 2017). Kepuasan pada gaji didefinisikan sebagai tingkat kepuasan atas gaji yang diterima karyawan dibandingkan dengan harapan karyawan. Kepuasan pada gaji didasarkan pada harapan karyawan terhadap gaji tersebut, artinya ketika gaji yang diterima sesuai atau melebihi harapan karyawan menyebabkan karyawan merasa puas terhadap gaji, tetapi jika sebaliknya maka tingkat kepuasan terhadap gaji adalah rendah.

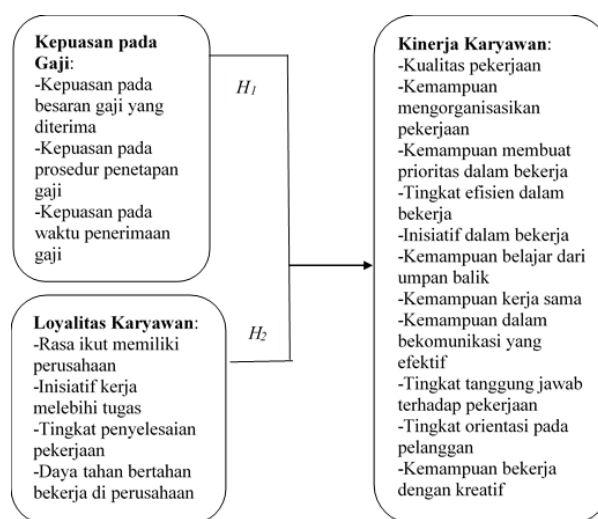
### Loyalitas Karyawan

Pengertian loyalitas karyawan dijelaskan oleh Tomic, Tesic, dan Kuzmanovic (2018) menyatakan, “*Loyal employees are faithful to the organisation and do their best in service providing, which has a direct and significant influence on the service companies’ performance*”. Karyawan yang loyal pada perusahaan adalah karyawan yang setia terhadap perusahaan dan melakukan yang terbaik agar kinerja perusahaan meningkat. Loyalitas karyawan lebih ditekankan pada komitmen untuk bertahan di perusahaan dan komitmen untuk ikut mendukung kinerja perusahaan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2013): “*Performance can be expressed as: performance = ability × motivation*”. Pendapat ini mengungkapkan bahwa kinerja adalah fungsi dari kemampuan dan motivasi, artinya kinerja terbentuk dari kemampuan dan motivasi. Kemampuan tinggi dan motivasi tinggi menyebabkan adanya kinerja yang tinggi. Kemampuan yang tidak didasari oleh motivasi juga menyebabkan hasil pekerjaan tidak optimal sedangkan motivasi tanpa kemampuan juga menyebabkan kinerja berkualitas rendah.

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

Sumber: Robbins dan Judge, 2008; Nasiri *et al*, 2015; Koopmans *et al*, 2013.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain survei dengan pengertian sebagaimana dinyatakan oleh Creswell (2014), “A survey design provides a quantitative or numeric description of trends, attitudes, or opinions of a population by studying a sample of that population”. Penelitian ini termasuk desain survei karena menjelaskan pengaruh atau kecenderungan dari variabel kinerja karena pengaruh gaji dan loyalitas.

Pengertian populasi dinyatakan oleh Kuncoro (2003, p.103) yaitu kelompok elemen yang lengkap, yang menjadi obyek penelitian. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi perbaikan elektronik PT Remaja Service Kupang yang berjumlah 44 karyawan.

Menurut Sugiyono (2010, p. 116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan ukuran sampel adalah menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sedemikian rupa sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Remaja Service Kupang. Sehingga teknik pengambilan sampel dengan sistem *Purposive Sampling* karena anggota populasi ditetapkan sebagai sampel penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Purposive Sampling*. Teknik *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012, p. 85). Yang memilih sampel berdasarkan ciri-ciri khusus yang dimiliki sampel tersebut yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara membagikan angket kepada karyawan di PT Remaja Service Kupang yang telah bekerja minimal enam bulan, minimal enam bulan dipilih karena karyawan yang telah bekerja minimal enam bulan telah berhak mendapatkan bonus gaji.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Analisis validitas mengukur pertanyaan angket untuk memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan angket mampu digunakan untuk menggali data dalam penelitian. Analisis validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor setiap pertanyaan dengan jumlah totalnya. Jika tingkat signifikansi korelasi < 0,05, maka dinyatakan valid (Santosa & Ashari, 2005, p. 250). Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan alat bantu hitung berupa *software SPSS*.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan pada Gaji**

Pernyataan	Pearson correlation	Signifikansi	Keterangan
X <sub>1,1</sub>	0,904	0,000	Valid
X <sub>1,2</sub>	0,857	0,000	Valid
X <sub>1,3</sub>	0,831	0,000	Valid
X <sub>2,1</sub>	0,737	0,000	Valid
X <sub>2,2</sub>	0,849	0,000	Valid
X <sub>2,3</sub>	0,748	0,000	Valid
X <sub>2,4</sub>	0,880	0,000	Valid
Y <sub>1</sub>	0,473	0,001	Valid
Y <sub>2</sub>	0,527	0,000	Valid
Y <sub>3</sub>	0,330	0,029	Valid
Y <sub>4</sub>	0,692	0,000	Valid
Y <sub>5</sub>	0,683	0,000	Valid
Y <sub>6</sub>	0,482	0,001	Valid
Y <sub>7</sub>	0,774	0,000	Valid
Y <sub>8</sub>	0,550	0,000	Valid
Y <sub>9</sub>	0,620	0,000	Valid
Y <sub>10</sub>	0,620	0,000	Valid
Y <sub>11</sub>	0,508	0,000	Valid

Sumber: Data diolah

Tabel 2 terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel kepuasan pada gaji, loyalitas karyawan dan kinerja karyawan secara keseluruhan item pernyataan telah dinyatakan valid. Hal ini karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai signifikansi < 0,05.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan instrumen penelitian. Ketentuan pengujian bahwa jika nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka dinyatakan reliabel (Santosa & Ashari, 2005). Tabel 4.2 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Menurut pendapat Widarjono (2010, p. 111) bahwa salah satu syarat regresi linier berganda adalah data penelitian berdistribusi normal. Analisis menggunakan *kolmogorov smirnov*, dengan ketentuan: jika signifikansi dari uji *Kolmogorov-Smirnov* > 5%, maka data penelitian dinyatakan normal, tetapi jika nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov* ≤ 5%, maka data dinyatakan tidak normal. Menurut Widarjono (2010, p. 90) bahwa analisis regresi dengan variabel bebas lebih dari satu, maka di antara variabel bebas tidak boleh saling berhubungan. Analisis didasarkan pada nilai *variance inflation factor* untuk itu, nilai *variance inflation factor* kurang dari 10 berarti tidak terdapat hubungan terlalu kuat diantara variabel bebas.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan pada gaji (X <sub>1</sub> )	0,831	Reliabel
Loyalitas karyawan (X <sub>2</sub> )	0,816	Reliabel

Kinerja karyawan (Y)	0,795	Reliabel
----------------------	-------	----------

Sumber: Data diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Menurut Widarjono (2010, p. 84-85), analisis heterokedastisitas untuk memastikan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel bebas dengan variabel pengganggu. Analisis menggunakan uji park, yaitu jika variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel pengganggu berarti data dinyatakan hetero.

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil dari analisa regresi linear berganda yang telah dilakukan dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients B	t	Sig.
Konstanta	1,397	-	-
Kepuasan pada gaji (X <sub>1</sub> )	0,208	2,447	0,019
Loyalitas karyawan (X <sub>2</sub> )	0,379	4,110	0,000

Sumber: Data diolah

Uji F dilakukan terlebih dahulu sebelum menguji kelayakan model regresi atas pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Pengujian ini menunjukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Jika hasil statistik F pada taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  diperoleh nilai signifikansi (p) F kurang dari 0,05, berarti variabel-variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F**

Variabel	F <sub>Hitung</sub>	F <sub>Tabel</sub>	Sig.
Kepuasan pada gaji (X <sub>1</sub> )	26,776	3,226	0,000
Loyalitas karyawan (X <sub>2</sub> )			

Sumber: Data diolah

Hasil analisis regresi terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 26,776 > F<sub>tabel</sub> sebesar 3,226 dan signifikansi (Sig.) F sebesar 0,000 < 0,05. Karena F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> dan nilai signifikansi F lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi sebesar 0,05, maka variabel-variabel independen, yaitu kepuasan pada gaji dan loyalitas karyawan, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y), kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa model regresi pengaruh variabel kepuasan pada gaji dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan telah memenuhi *goodness of fit model* atau model penelitian dinyatakan fit atau layak.

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variansi dari variabel dependen. Nilai koefisien R Square memiliki kisaran nilai antara nol sampai dengan satu. Jika R<sup>2</sup> semakin besar atau mendekati 1, maka model makin tepat. Dalam data survai (data primer) yang bersifat *cross section* R<sup>2</sup> bernilai 0,2 atau 0,3 dapat dikatakan sudah cukup baik. Hasil penelitian menunjukkan nilai 0,566 yang artinya menunjukkan pengaruh yang sudah sangat baik antara variabel-variabel kepuasan pada gaji dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 <sup>a</sup>	,566	,545	,26395

Sumber: Data diolah

Besarnya kontribusi variabel-variabel independen, kepuasan pada gaji dan loyalitas karyawan terhadap variabel dependen, kinerja karyawan, ditunjukkan melalui besarnya nilai R square (R<sup>2</sup>) yaitu 0,566. Hal ini berarti 56,6% tingkat kinerja karyawan ditentukan oleh perubahan seluruh variabel independen, yaitu kepuasan pada gaji dan loyalitas karyawan yang dimasukkan dalam model regresi. Dengan demikian sisanya yaitu sebesar 43,4% tingkat kinerja karyawan masih ditentukan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji t merupakan uji pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu kepuasan pada gaji dan loyalitas karyawan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Apabila nilai signifikan t lebih kecil daripada tingkat signifikan  $\alpha$  (5%) atau 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

$$H_0 \text{ diterima apabila } -t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$$

$$H_0 \text{ ditolak apabila : } t_{hitung} > t_{tabel} \text{ atau } -t_{hitung} < -t_{tabel}$$

Selanjutnya, hasil uji parsial berdasarkan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 24.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t**

Variabel	t	t <sub>tabel</sub>	Sig.
Kepuasan pada gaji ( $X_1$ )	2,447	2,019	0,019
Loyalitas karyawan ( $X_2$ )	4,110	2,019	0,000

Sumber: Data diolah

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepuasan pada gaji terhadap Kinerja karyawan

Pada hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan pada gaji memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai  $t_{hitung}$  kepuasan pada gaji ( $X_1$ ) sebesar  $2,447 > t_{tabel}$  sebesar  $2,019$  ( $df=41$ ,  $\alpha/2= 0,025$ ) dan nilai signifikansinya adalah  $0,019 < 0,05$ . Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan pada gaji memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan kepuasan gaji pada kinerja karyawan didasarkan pada penelitian Banta dan Shaikh (2017); Manurung (2017) bahwa kepuasan terhadap gaji mempengaruhi kinerja karyawan. Gaji merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukan di perusahaan. Karyawan bisa memenuhi semua kebutuhan hidupnya dari gaji yang diterima, sehingga semakin tinggi gaji menyebabkan karyawan bisa hidup dengan lebih layak. Peran gaji yang penting untuk kehidupan karyawan menyebabkan gaji menjadi faktor menarik bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karena dengan gaji yang semakin tinggi menyebabkan karyawan memiliki konsentrasi yang lebih tinggi dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan secara individual maupun kinerja keseluruhan perusahaan.

#### Pengaruh Loyalitas karyawan terhadap Kinerja karyawan

Pada hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  Loyalitas karyawan ( $X_2$ ) sebesar  $4,110 > t_{tabel}$  sebesar  $2,019$  ( $df=41$ ,  $\alpha/2= 0,025$ ) dan nilai signifikansinya adalah  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan loyalitas pada kinerja karyawan dijelaskan dari penelitian Guillon dan Cezanne (2014); Syaputra (2017) bahwa loyalitas karyawan pada perusahaan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk ikut menyukseskan perusahaan dalam mencapai tujuan. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan dengan sepenuh hati bekerja pada perusahaan sehingga bisa meningkatkan konsentrasi kerja, dan karyawan juga tidak putus asa ketika menghadapi sebuah masalah

dalam pekerjaannya. Kondisi tersebut yang menyebabkan mampu meningkatnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh loyalitas karyawan. Yang terjadi di PT Remaja Service di Kupang karyawan masih kurang loyal terhadap perusahaan, ini dapat dibuktikan dengan jumlah keluar kerja yang dilakukan karyawan di PT Remaja Service yang mencapai empat sampai lima karyawan pertahunnya, ini dapat berdampak buruk bagi perusahaan jika tidak segera diselesaikan, karena dapat mengganggu sistem kerja dalam perusahaan seperti perbaikan peralatan elektronik menjadi terhambat karena kurangnya teknisi perbaikan, sehingga loyalitas karyawan dalam perusahaan harus ditingkatkan.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan ke dalam beberapa hal yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan pada gaji memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji  $t$  dari kepuasan pada gaji memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$  sebesar  $0,019$ . Artinya, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepuasan pada gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan, **diterima**.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji  $t$  dari loyalitas karyawan memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$  sebesar  $0,000$ . Artinya, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, **diterima**.

#### Saran

Saran dari hasil penelitian ini, maka dapat diberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan pada gaji merupakan variabel penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin tinggi kepuasan pada gaji maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT Remaja Service Kupang. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memperhatikan untuk dapat meningkatkan gaji karyawan dan mempercepat kenaikan gaji bagi karyawan teknisi perbaikan peralatan elektronik, karena pekerjaan yang ditanggung mereka juga berat, agar karyawan semakin puas dan merasa bahwa gaji yang diterima adil sesuai dengan hasil pekerjaannya dan nantinya kinerjanya dapat meningkat, karena jika kinerja karyawan meningkat maka yang akan diuntungkan juga perusahaan itu sendiri berupa tambahan konsumen dan berkurangnya retur layanan yang diberikan.
2. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan faktor lain yang diindikasikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti

contohnya gaya kepemimpinan, promosi yang baik, dan lain sebagainya. Perlu penelitian pada objek penelitian dan ruang lingkup yang berbeda, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian atau melakukan penelitian pada objek yang berbeda.

#### DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M. (2013). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13<sup>th</sup> Ed.). London: Kogan Page Limited.
- Banta, L. F., & Shaikh, S. (2017). Relation of compensation and benefits on employees' performance: A study of audit firms in Bahrain. *International Advanced Research Journal in Science, Engineering and Technology*, 4(5), 175–183.
- Cambridge Dictionary (10<sup>th</sup> Ed.). (2018). *Cambridge advanced learner's dictionary & thesaurus*. England: Cambridge University.
- Chaudhry, M. S., Sabir, H. M., Rafi, N., & Kalyar, M. N. (2017). Exploring the relationship between salary satisfaction and job satisfaction: A comparison of public and private sector organizations. *The Journal of Commerce*, 3(4), 1–14.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4<sup>th</sup> Ed.). Los Angeles: Sage Publication Inc.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guillon, O., & Cezanne, C. (2014). Employee loyalty and organizational performance: A critical survey. *Journal of Organizational Change Management*, 27(5), 839–850.
- Hameed, Z, Maqbool, A., & Athar, M. R. (2013). How to increase employee performance: investigating the impact of incentive motivators and organization based self-esteem in a Pakistani perspective. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 14(5), 696–702.
- Iqbal, A., Tufail, M. S., & Lodhi, R. N. (2015). Employee loyalty and organizational commitment in Pakistan. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(1), 1–11.
- Jeffrey, I., & Kreshna, I. (2017). The effect of salary satisfaction, workload satisfaction and performance appraisal satisfaction towards employees' out intention (A case study: PT. XYZ - Bandung). *International Journal of Business and Management Invention*, 6(8), 1–10.
- Khuong, N. M., & Tien, B. D. (2013). Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction - A study of banking sector in Ho Chi Minh City. *International Journal Current Research and Academic Review*, 1(4), 81–95.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Vet, H. C. W., & Beek. A. J. V. (2013). Measuring individual work performance - Identifying and selecting indicators. *Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 45(3), 62–81.
- Kuncoro M. (2003). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi: Bagaimana meneliti & menyusun tesis?* Jakarta: Erlangga.
- Manurung, S. P. (2017). The effect of direct and indirect compensation to employee loyalty: Case study at directorate of human resources in PT Pos Indonesia. *Journal of Indonesian Applied Economics*, 6(1), 84–102.
- Nasiri, S., Najafbagy, R., & Nasiripour, A. A. (2015). The impact of employee loyalty on the success of commercial organizations: A case study on the dealerships of heavy equipment in Iran. *Journal of Human Resource Management*, 3(3), 27–32.
- Resubun, Y., Hadiwidjojo, D., Rofyaty., & Djazuli, A. (2013). Factor affecting employee performance in regional owned enterprises papua province Indonesia. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(6), 755–767.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku organisasi – Organizational behavior*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_ (2013). *Organizational behavior*. Boston: Pearson.
- Sharma, J. P., & Bajpai, N. (2011). Salary satisfaction as an antecedent of job satisfaction: Development of a regression model to determine the linearity between salary satisfaction and job satisfaction in a public and a private organization. *European Journal of Social Sciences*, 18(3), 450–461.
- Santosa, P. B., & Ashari. (2005). *Analisis statistik dengan microsoft excel & SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian & pengembangan research and development*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan turn over intention karyawan usaha kecil menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 243–251.
- Supranto. (2004). *Analisis multivariat: Arti & interpretasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Syaputra, A. (2017). Pengaruh loyalitas kerja dan pelatihan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Siak Kota Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 125–139.
- Tomic, I., Tesic, Z., & Kuzmanovic, B. (2018). An empirical study of employee loyalty, service quality, cost reduction and company performance. *Economic Research*, 31(1), 827–846.
- Wardani, A. K. (2017, 9 Februari). Jurus mempertahankan karyawan generasi Milenial. *Kontan.co.id*. Retrieved November 21, 2018, from <https://industri.kontan.co.id/news/jurus-mempertahankankaryawan-generasi-milenial>.
- Widarjono, A. (2010). *Analisis statistika multivariat terapan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yang, F. (2011). Work, motivation and personal characteristics: An indepth study of six organizations in Ningbo. *Chinese Management Studies* 5(3), 272–297