

PENGARUH GAJI DAN STATUS KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT CITRA BUANA BATAM INDUSTRI

Joiwi¹, Nora Pitri Nainggolan²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb170610002 @upbatam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to know partially and simultaneously between salary and employee status towards employee loyalty. The technique used in this study is to identify partial effects (test t) and simultaneous (test f) between salary variables (X1) and employee status (X2) on employee loyalty (Y) in PT Citra Buana Batam Industri. The method use in this study are descriptive analysis and use data analysis SPSS software program version 26. Data technique is done by using questionnaires distribution to the monthly employees of PT Citra Buana Batam Industri as many as 114 respondent. The results of the coefficient determinations (R2) in the summary model viewed by the R Square salary variable, employee status and employee loyalty be 0.184 or 18.4%, while the test t on the salary variables with a significant $0.001 < 0.05$ and employee status variables with a significant $0,000 < 0.05$ each variable has a significant effect on employee loyalty. the results of the test F amounted to $12,501 > 2,69$ and the significance of $0,000 < 0,05$ which indicates variable salary and employee status simultaneous significant effect towards employee loyalty.

Keywords: Salary; Employee Status; Employee Loyalty.

PENDAHULUAN

Seiring berjalannya waktu dengan perkembangan dunia hingga saat ini, sdm digunakan sebagai tenaga kerja yang sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan dalam mengelola asset perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Subianto, 2016: 699) menyatakan bahwa Sdm yang dapat dikatakan sebagai tenaga kerja maupun karyawan sangat menentukan kinerja dari sebuah perusahaan, maka dibutuhkannya manajemen sumber daya manusia yang baik dalam mengontrol para karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi dan terciptanya loyalitas karyawan yang tinggi.

Perusahaan harus memahami kebutuhan karyawannya terutama dari segi pemberian gaji. Pernyataan ini didukung oleh (Agustina, Pratiwi, & Hariyani, 2015: 14). Jika perusahaan hanya memberikan gaji namun tidak disertai dengan insentif lainnya maka kinerja karyawan akan menurun dan kurang efektif.

Status karyawan juga sering terjadi permasalahan pada setiap perusahaan yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. status karyawan dibagi menjadi 2 yaitu: status karyawan kontrak dan status karyawan permanen. Perusahaan biasanya lebih banyak menggunakan karyawan kontrak dengan bertujuan agar dapat menggantikan karyawan yang kurang efektif menjadi tenaga kerja lain yang lebih efektif dalam kesempatan yang terbatas. Pernyataan ini didukung oleh (Pranitasari & Nabihati, 2019: 33). Hal tersebut dapat mempengaruhi loyalitas karyawan karena karyawan yang bersifat kontrak tidak dapat menjamin kestabilan finansial, melainkan perusahaan berhak atas pemutusan hubungan pekerjaan (PHK) yang mengakibatkan karyawan kehilangan pekerjaan dan kesulitan dalam finansial.

Terdapat faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah salah satunya kepuasan gaji yang didapatkan harus sebanding dengan skop kerja yang

diberikan dari perusahaan. Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kondisi perusahaan dan fasilitas perusahaan yang memadai serta dapat membangkitkan keinginan karyawan dalam meningkatkan loyalitasnya terhadap kewajiban yang dimilikinya. Pernyataan ini didukung oleh (Mahayuni & Dewi, 2020: 1697).

PT Citra Buana Batam Industri merupakan suatu perusahaan kontraktor yang didirikan pada tahun 1998, dimana perusahaan ini lebih berfokus pada penjualan gedung dan menyewakan gedung, apartement, hotel, dll. Perusahaan PT Citra Buana Batam Industri tepat perkantornya berlokasi di Menara aria #18 Harbourbay Downtown Batu Ampar Batam.

PT Citra Buana Batam Industri mengalami ketidakadilan dalam pemberian kenaikan gaji yang biasanya dilakukan setiap tahun dengan tidak melihat lamanya karyawan tersebut bekerja di perusahaan bahkan karyawan baru yang sudah memiliki pengalaman kerja di perusahaan sebelumnya, gaji mereka setara dengan karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja.

PT Citra Buana Batam Industri memiliki banyaknya karyawan yang belum menjadi karyawan permanen, akan tetapi permasalahan tersebut hanya perusahaan yang dapat menentukannya, apalagi disaat sekarang dengan masih dalam masa pandemi covid-19 perusahaan PT Citra Buana Batam Industri menjadi lebih berhati-hati dalam menentukan status karyawan ini.

Hal yang menyebabkan PT Citra Buana Batam Industri selalu mengalami rendahnya loyalitas karyawan karena kurangnya penilaian dari perusahaan tentang kerajinan seorang karyawan, sehingga sebagian karyawan merasa bosan dan malas untuk bekerja atau hadir lebih awal, waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan adalah jam 09.00, ketika karyawan telat hadir diperusahaan jam 09.01 maka gaji karyawan tersebut akan dipotong setengah hari, namun sebaliknya, ketika karyawan yang hadir lebih awal dibawah jam 8.30 akan tetapi karyawan tersebut tidak akan mendapatkan reward apa pun dari

perusahaan, sehingga kerajinan karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri ini tidak terwujudkan.

Dari permasalahan diatas yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaji dan Status Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri" dengan tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri.
2. Untuk mengetahui pengaruh status karyawan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan status karyawan secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri.

KAJIAN TEORI

2.1 Gaji

Menurut (Assari, Desa, & Subramaniam, 2019: 51) gaji adalah suatu kewajiban perusahaan untuk dapat memberikan sejumlah uang kepada karyawan, baik karyawan kontrak maupun permanen. Dalam arti imbalan yang wajib diterima karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan secara harian, bulanan maupun tahunan.

Faktor yang dapat mempengaruhi gaji yaitu (Batjo & Shaleh, 2018: 89):

1. Permintaan dan penawaran sumber daya manusia.
2. Kemampuan perusahaan.
3. Produktifitas karyawan.
4. Pemerintah.

Menurut (Agustina et al., 2015: 16) terdapat dua strategi pembuatan gaji yakni:

1. Strategi pembayaran gaji yang terkait dengan fungsi pencatat utang dan fungsi pembayaran gaji.
2. Strategi distribusi yang terkait dalam strategi ini, terdapat beberapa divisi dalam mendistribusikan biaya gaji dan biaya tenaga kerja untuk menikmati manfaat tenaga kerja tersebut.

Menurut (Ratnasari & Mahmud, 2020: 69) indikator yang terdapat pada gaji adalah:

1. Kelayakan
2. Motivasi kerja
3. Kepuasan kerja.

2.2 Status Karyawan

Menurut (Awaludin & Rahman, 2019: 112) status karyawan adalah dimana keadaan karyawan yang berstatus karyawan kontrak tidak bisa menjamin finansial dan pekerjaan karyawan secara tetap dan status karyawan permanen yang tentunya dapat memberikan suatu jaminan pendapatan dan sosial serta finansial.

Menurut (Pranitasari & Nabihati, 2019: 35) terdapat 2 jenis status karyawan yakni:

1. Status karyawan kontrak merupakan suatu kerikatan kerja karyawan pada perusahaan disebut perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)
2. Status karyawan permanen merupakan tenaga kerja pada perusahaan dengan terikat perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Status karyawan kontrak dan permanen memiliki kelebihan dan kekurangan (Nugraha et al., 2017: 97) yaitu:

1. Keuntungan status karyawan kontrak yaitu: besarnya kesempatan menambah ilmu dan pengetahuan, luasnya relasi dan jejaring, fleksibilitas serta kerugiannya yaitu: tidak mempunyai jenjang karir dan jaminan sosial yang jelas, tidak mempunyai kemampuan dalam menjaga stabilitas finansial.
2. Keuntungan status karyawan permanen yaitu: memiliki jaminan sosial yang jelas, mempunyai kemampuan dalam menjaga stabilitas finansial, loyalitas dan jenjang karir yang tinggi pada perusahaan serta kerugiannya yaitu: minim soal pengalaman pekerjaan dan akan berada pada lingkungan yang sama dalam jangka waktu lama.

Menurut (Aspita & Sugiono, 2018: 7) terdapat indikator yang mempengaruhi status karyawan yaitu:

1. Loyalitas

2. Kerjasama dengan tim
3. *Personal qualities*
4. Tanggung jawab.

2.3 Loyalitas Karyawan

Menurut (Heryati, 2016: 60) loyalitas karyawan merupakan perusahaan yang loyalitasnya tinggi akan lebih gampang dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu kepada owner perusahaan. Namun sebaliknya, jika perusahaan yang loyalitas karyawannya relatif rendah, maka akan kesulitan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya yang telah ditetapkan terlebih dahulu kepada owner perusahaan.

Menurut (Swadarma & Netra, 2020: 1741) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Kompensasi Merupakan suatu imbal hasil yang berhak didapatkan oleh karyawan dalam rangka perusahaan memberikan kompensasi tinggi dan baik, maka karyawan akan memberikan rasa loyalitas yang tinggi kepada sebuah organisasi atau perusahaan.
2. Motivasi yang disebut dengan memberikan semangat untuk karyawan dalam perusahaan.
3. Lingkungan kerja ini akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam perusahaan.

Menurut (Heryati, 2016: 60) aspek-aspek loyalitas karyawan yang terdapat pada individu karyawan adalah sebagai berikut:

1. patuh terhadap peraturan.
2. Tanggung jawab terhadap perusahaan,
3. Rasa keinginan untuk bekerja sama.
4. Rasa memiliki.
5. Hubungan antar pribadi.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan.

Menurut (Witari & Heryenzus, 2019: 2) terdapat Indikator-indikator loyalitas karyawan sebagai berikut:

1. Mampu bertahan dalam organisasi
2. Bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan
4. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum

5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi
7. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan
8. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja sesamanya.

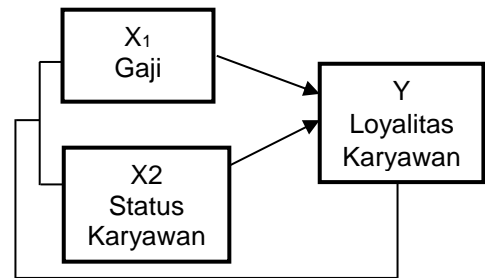
2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut penelitian terdahulu berupa jurnal-jurnal yang terkait dalam penelitian ini:

1. (Heryati, 2016: 65), pada jurnal ecoment global dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, ISSN : 2540-816X. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan teknik stratified random sampling dilingkungan Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Hasil penelitian yang menunjukkan kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. (Swadarma & Netra, 2020: 1743) pada jurnal manajemen dengan judul Kompensasi, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Rame Café Jimbaran Seafood, ISSN: 2302-8912. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi dengan teknik metode sensus. Hasil penelitian tersebut menunjukkan Secara teoritis terdapat pengaruh positif signifikan kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
3. (Witari & Heryenzus, 2019: 6) pada jurnal ilmiah core it dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort, ISSN: 2548-3528. Teknik analisis yang digunakan bersifat asosiatif adalah hubungan kausal dengan uji statistik t dan uji F. Hasil penelitiannya yaitu secara bersamaan variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif

terhadap loyalitas karyawan KTM Resort.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber: Peneliti, 2020)

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Tujuan desain penelitian yaitu untuk memberikan perintah atau directing yang sistematis kepada peneliti mengenai pekerjaan apa yang perlu dilakukan serta bagaimana waktu yang dapat dilakukan dan cara melakukannya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri sejumlah 303 orang dan teknik pengambilan sampel akan diambil dari jumlah karyawan bulanan pada PT Citra Buana Batam Industri sejumlah 114 orang yang didapatkan dengan menggunakan rumus *slovin*.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, menggunakan data primer untuk mengumpulkan data serta alat bantu kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Citra Buana Batam Industri sebanyak 114 responden.

3.4 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini Mengolah data menggunakan alat bantu program SPSS versi 26. Untuk metode analisis data menggunakan berbagai alat uji yaitu uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji pengaruh terdiri dari uji analisis regresi linear berganda dan uji analisis koefisien determinasi (R^2),

dan terakhir uji hipotesis terdiri dari uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Dalam penelitian ini terdapat berbagai jenis responden yaitu berdasarkan jenis kelamin yang dominannya berjenis kelamin laki-laki sebesar 47,4%, sedangkan perempuan sebesar 52,6%. Berdasarkan umur yang dominannya berumur 20-25 tahun sebesar 39,5%.

Berdasarkan pendidikan yang dominannya berpendidikan SMA/SMK sebesar 34,2%. Berdasarkan status yang dominannya berstatus menikah sebesar 44,7% dan belum menikah sebesar 55,3%. Berdasarkan lama bekerja yang dominannya selama <1 tahun sebesar 46,5%.

4.2 Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaji	X1_1	0,763	0,1840	Valid
	X1_2	0,737	0,1840	Valid
	X1_3	0,760	0,1840	Valid
	X1_4	0,711	0,1840	Valid
Status Karyawan	X2_1	0,664	0,1840	Valid
	X2_2	0,685	0,1840	Valid
	X2_3	0,701	0,1840	Valid
	X2_4	0,714	0,1840	Valid
Loyalitas Karyawan	Y1	0,768	0,1840	Valid
	Y2	0,761	0,1840	Valid
	Y3	0,767	0,1840	Valid
	Y4	0,596	0,1840	Valid

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 26, 2020)

Berdasarkan hasil uji tabel 1 menjelaskan semua pernyataan pada nilai korelasi r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,1840. Artinya pada perusahaan PT Citra Buana Batam Industri mampu mengukur semua pernyataan diatas

sesuai dengan apa yang terjadi pada perusahaan dan seluruh responden sudah menjawab pernyataan dengan tepat. Maka dari itu peneliti dapat melanjutkan pengujian untuk tahap selanjutnya.

4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	N of Items	Keterangan	Kriteria
Gaji	0,740	4	Reliabel	Tinggi
Status Karyawan	0,635	4	Reliabel	Tinggi
Loyalitas Karyawan	0,700	4	Reliabel	Tinggi

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 26, 2020)

Berdasarkan hasil uji tabel 2 menjelaskan bahwa hasil nilai Cronbach Alpha untuk variabel gaji (X1) sebesar 0,740, variabel status karyawan (X2) sebesar 0,635, variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,700. Hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah melebihi pembatas 0,6,

maka uji tersebut dapat dikatakan reliabel dan termasuk kedalam kriteria tinggi >0,6, yang artinya penelitian ini sudah benar atau dapat dipercayai serta dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.4 Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		114
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0
	<i>Std. Deviation</i>	1,89342015
	<i>Absolute</i>	0,050
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	0,032
	<i>Negative</i>	-0,050
	<i>Test Statistic</i>	0,050
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 26, 2020)

Berdasarkan hasil uji tabel 3 untuk uji normalitas menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*, menjelaskan nilai signifikansi

Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. maka dapat dikatakan variabel sudah berdistribusi secara normal.

4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Gaji	0,824	1,213	Bebas multikolinearitas
Status Karyawan	0,824	1,213	Bebas multikolinearitas

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 26, 2020)

Berdasarkan hasil uji tabel 4 melalui program SPSS versi 26 bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian ini yang dilihat dari variabel gaji (X1) dengan nilai VIF 1,213 < 10 dan nilai Tolerance 0,824 > 0,10, variabel status karyawan (X2) dengan nilai VIF 1,213 < 10 dan nilai

Tolerance 0,824 > 0,10. Hasil uji diatas menandakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas yang telah memenuhi persyaratan dan peneliti dapat melanjutkan pengujian untuk tahap selanjutnya.

4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	2,847	1,024		2,781	0,006
Gaji	0,009	0,056	0,016	0,153	0,879
Status Karyawan	-0,086	0,056	-0,159	-1,542	0,126

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 26, 2020)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 5 heteroskedastisitas menggunakan SPSS versi 26 pada tabel 5 yang menunjukkan nilai variabel gaji (X1) dengan nilai sig sebesar 0,879 > 0,05 dan status karyawan (X2) dengan nilai sig sebesar 0,126 > 0,05. Yang artinya pada hasil uji

Park Gleyser diatas bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel bebas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini dan peneliti dapat melanjutkan pengujian untuk tahap selanjutnya.

4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,629	1,728		8,465	000
Gaji	-0,313	0,095	-0,313	-3,310	0,001
Status Karyawan	0,453	0,095	0,452	4,790	0,000

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 26, 2020)

Berdasarkan hasil uji tabel 6 terdapat bentuk perhitungan persamaan regresi linier berganda yaitu: $Y = 14,629 - 0,313X_1 + 0,453X_2$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas yang memiliki arti sebagai berikut:

1. Constant atau konstanta memiliki nilai sebesar 14,629 yang artinya apabila variabel bebas X_1 (gaji) dan X_2 (status karyawan) bernilai nol, maka variabel terikat Y (loyalitas karyawan) bernilai sebesar 14,629.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel X_1 sebesar - 0,313 yang artinya jika pada variabel bebas lain bernilai tetap dan variabel X_1 (gaji) mengalami

kenaikan 1%, maka Y (loyalitas karyawan) akan mengalami penurunan sebesar 0,313 (31,3%). Kesimpulannya yaitu terdapat hubungan koefisien negatif antara gaji dan loyalitas karyawan.

3. Nilai koefisien regresi pada variabel X_2 sebesar 0,453 yang artinya jika pada variabel bebas lain bernilai tetap dan variabel X_2 (status karyawan) mengalami kenaikan 1%, maka Y (loyalitas karyawan) akan mengalami peningkatan sebesar 0,453 (45,3%). Kesimpulannya yaitu terdapat hubungan koefisien positif antara status karyawan dan loyalitas karyawan.

4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,429 ^a	0,184	0,169	1,910

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 26, 2020)

Berdasarkan hasil uji pada tabel 7 yang menjelaskan bahwa pada uji koefisien determinasi model summary terdapat nilai R Square sebesar 0,184 atau 18,4%. Dalam arti yang menunjukkan bahwa variabel loyalitas karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel

gaji (X_1) dan status karyawan (X_2) sebesar 18,4%, sedangkan sisanya sebanyak 81,6% yang dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.9 Hasil Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,629	1,728		8,465	000
Gaji	-0,313	0,095	-0,313	-3,310	0,001
Status Karyawan	0,453	0,095	0,452	4,790	0,000

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 26, 2020)

Berdasarkan hasil uji t melalui SPSS Versi 26 pada tabel 8 diatas dapat dijelaskan dibawah ini yaitu:

1. Tingkat signifikansi koefisien regresi pada variabel gaji (X1) sebesar 0,001, nilai tersebut < 0,05 yang artinya pada hipotesis penelitian menyatakan bahwa “gaji berpengaruh signifikan secara parsial

2. Tingkat signifikansi koefisien regresi pada variabel status karyawan (X2) sebesar 0,000, nilai tersebut < 0,05 yang artinya pada hipotesis penelitian menyatakan bahwa “status karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri” diterima.

4.10 Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	91,250	2	45,625	12,501	,000 ^b
<i>Residual</i>	405,110	111	3,650		
Total	496,360	113			

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS Versi 26, 2020)

Berdasarkan hasil uji F dengan menggunakan SPSS Versi 26 pada tabel 9, terdapat nilai Fhitung sebesar 12,501 > Ftabel 2,69 yang dimana nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel gaji (X1), status karyawan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap variabel loyalitas karyawan (Y), maka Ha diterima. Hal ini menyatakan bahwa variabel gaji dan status karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri.

4.11 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Berdasarkan hasil uji diatas dengan membuktikan bahwa gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri. hasil perhitungan yang dapat diperoleh yaitu nilai sig 0,001 < 0,05 yang dikatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian menurut (Rajagukguk, 2017) yang menjelaskan gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Dalam arti gaji yang diterima harus dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan agar loyalitas karyawan dapat tercipta dengan baik dan karyawan berhak menerima gaji setiap bulannya.
2. Berdasarkan hasil uji diatas dengan membuktikan bahwa status karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri. Hasil perhitungan yang dapat diperoleh yaitu nilai sig

- 0,000 < 0,05 yang dikatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian menurut (Sukmana, 2016) yang menjelaskan status karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dalam arti perusahaan harus menentukan status karyawan menjadi status permanen secara adil maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat karena karyawan merasa puas dan senang dapat menjadi bagian dari perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diatas yang membuktikan bahwa gaji dan status karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri. Dalam perhitungan yang dapat diperoleh yaitu Fhitung 12,501 > Ftabel 2,69 dan sig 0,000 < 0,05 yang dikatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian menurut (Sigit & Kustiyono, 2020) dan (Rajagukguk, 2017) yang menjelaskan bahwa gaji

dan status karyawan secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri.
2. Status karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri.
3. Gaji dan status karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, B., Pratiwi, D., & Hariyani. (2015). Pengaruh Gaji, Insentif dan Jaminan Sosial terhadap Motivasi Kerja Karyawan Koperasi (Studi Kasus Pada PT Telkomsel Cabang Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 2(1), 14–27.
- Aspita, M., & Sugiono, E. (2018). Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daanmogot. *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia*, 13(2), 37–48.
- Assari, M. H. A. H., Desa, N. M., & Subramaniam, L. (2019). Influence of Salary, Promotion, and Recognition toward Work Motivation among Government Trade Agency Employees. *International Journal of Business and Management*, 14(4), 48–59.
- Awaludin, & Rahman, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Toko Elektronik Tiara Dan Star Kitchen Palu, 6, 111–114.
- Batjo, N., & Shaleh, D. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Humaidi, Ed.). Makasar Sulawesi Selatan.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 57–75.
- Mahayuni, A. A. P., & Dewi, A. A. S. K. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9, 1696–1716.
- Nugraha, B., Hakam, M., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Status Pekerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 96–103.
- Pranitasari, D., & Nabihati, L. (2019). Analisis Kedisiplinan Kerja Berdasarkan Status Karyawan. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 7, 32–51.
- Purba, B. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada Pt. Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan. *Jurnal Bina Ummat: Membina Dan Membentengi Ummat*, 1(02), 16–29.
- Rajagukguk, D. P. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pegawai Jurusan Keperawatan Gigi Poltekkes Kemenkes Medan, 1(1), 48–57.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan, 2, 66–79.
- Sigit, K. N., & Kustiyono. (2020). Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di, 1(2), 34–40.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4, 698–712.
- Sukmana, I. T. (2016). Faktor-Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan di Hotel Adhijaya Sunset. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 7(1), 1–12.
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada

Rame Cafe Jimbaran Seafood, 9,
1738–1757.

Witari, B., & Heryenzus. (2019).
Pengaruh Kompensasi dan Motivasi
Terhadap Loyalitas Karyawan di
KTM Resort, 1–7.