JURNAL EKONOMI MANAJEMEN DAN BISNIS
Volume 26, Nomor 2, Oktober 2025
P-ISSN : 1412-968X
E-ISSN : 2598-9405
Hal.268- 277

Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Kantor POS Kota Banda Aceh

[3] Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia
*Email: [1]kemalrizki298@gmail.com, [2]husnaina.mailisasafitri@unmuha.ac.id, [3]zulkifliumar@gmail.com

Alamat: Jl. Muhammadiyah No.91, Batoh, Kec. Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh 23123
Korespondensi penulis: husnaina.mailisasafitri@unmuha.ac.id

Abstract: . *The purpose of this study was to determine the Effect of Wage Level, Welfare and Loyalty on Employee Performance at PT. Pos Indonesia, Banda Aceh City Post Office. The approach used in this study is quantitative. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale as a measuring tool, the number of respondents was 70 employees, then analyzed using multiple linear regression methods, F tests and T tests to determine the effect simultaneously and partially of independent variables on dependent variables using SPSS software version 26. The results of the study based on simultaneous tests showed that the variables of wage level, welfare, and loyalty had a significant effect on employee performance at PT. Pos Indonesia, Banda Aceh Post Office. While partially the variable wage level had a significant effect on employee performance at PT Pos Indonesia, welfare had a significant effect on employee performance at PT. Pos Indonesia, Banda Aceh Post Office, and loyalty had a significant effect on employee performance at PT Pos Indonesia, Banda Aceh Post Office.*

Keywords *: Wage Level, Welfare, Loyalty, and Employee Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Upah Kesejahteraan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kota Banda Aceh. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert sebagai alat ukur jumlah responden sebesar 70 karyawan, kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda, uji F dan uji T untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel tingkat upah, kesejahteraan, dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel tingkat upah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Banda Aceh, kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Banda Aceh, dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Banda Aceh..

Kata kunci: Tingkat Upah, Kesejahteraan, Loyalitas, dan Kinerja Karyawan**.**

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen vital dalam kesuksesan perusahaan. Bersumber kepada (Sinambela, 2016) sumber daya manusia merupakan pengoptimalan, peningkatan pengkajian, kompensasi, serta tata Kelola organisasi atau kelompok kerja. seorang individu sering berlaku aktif dan menonjol dalam serta aktivitas perusahaan, lantaran manusia selaku perencanaan, pelaksana, dan sebagai acuan tercapainya sasaran organisasi. Tujuan tidak dapat dicapai tanpa peran aktif karyawan, bahkan jika alat perusahaan sudah sangat canggih (Adamiy, 2016).

Salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menciptakan kualitas dan kompetitif sumber daya manusia adalah upah atau gaji. Upah merupakan faktor yang esensial dan dominan yang memungkinkan seseorang mau bekerja untuk kepentingan orang lain atau perusahaan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai balas jasa atau imbalan dari pemberi pekerja kepada penerima kerja suatu pekerjaan atau jasa yang telah ada dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan suatu kegiatan produksi. Upah atau gaji yang kurang sering menjadi alasan karyawan untuk *resign* (mengundurkan diri). Kesulitan untuk menjalin kerjasama karyawan dengan atasan dan rekan kerja, lingkungan kantor yang tidak nyaman, beban pekerjaan yang terlalu berat dan tak sesuai dengan kapasitasnya juga sering dialami karyawan. Pada saat seperti itu, keinginan untuk keluar dari lingkungan yang tidak menyenangkan pasti ada dan mencari pekerjaan baru. Karyawan memang harus di perlakukan layak dan adil dalam pemberian upah, sehingga mereka dapat betah dalam melaksanakan tugas dan loyal terhadap perusahaan (Efendi, 2017).

Menurut Rizky & Sadida (2019) kesejahteraan adalah bagian dari kesejahteraan yang diperoleh individu dari suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Karena kesejahteraan tersebut merupakan pengertian yang subjektif, maka terdapat banyak dimensi yang dapat membangun ukuran mengenai kesejahteraan untuk keryawan. Menurut Rempowatu dkk (2020) kesejahteraan secara umum sering diartikan sebagai kondisi sejahtera, yaitu suatu keadaan terpenuhinya segala bentuk kebutuhan hidup, khususnya yang bersifat mendasar seperti makanan, pakaian, perumahan, pendidikan, dan perawatan kesehatan.

Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan, maupun kepeda rekan kerja. Diharapkan seorang karyawan mempunyai sikap loyalitas yang tinggi sehingga efektivitas dan efesiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dalam suatu perusahaan. Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukanoleh sikap setia terhadap karyawan walaupun perusahaan dalam kondisi baik atau buruk Ardana dalam (Efendi, 2017).

Menurut Mangkunegara dalam (Sari & Pancasasti, 2022) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dimaknai sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Marinka dalam (Sari & Pancasasti, 2022) dalam penelitiannya jika kenerja merupakan salah satu harapan sebuah tujuan dalam organisasi dapat tercapai, sehingga organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan.

PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Banda Aceh merupakan badan usaha milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang pengiriman parsel dan surat serta telah berubah menjadi jasa keuangan. Sejauh ini PT. Pos (Persero) Indonesia Kota Banda Aceh terus meningkatkan berbagai inovasi melalui pengembangan produk dilayanan lainnya. Meski telah dibarengin dengan berbagai bentuk program peningkatan kinerja karyawan, seperti *traching update* status kiriman dan *feedback* kinerja, namun kenyataannya belum sepenuhnya diimplementasikan secara optimal. Bagi karyawan, agar mau bekerja keras dan dapat menunjang kinerja yang baik dari tujuan perusahaan yang diinginkan.

Berdasarkan survey awal pada 5 November 2024 melalui wawancara terhadap staf karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kota Banda Aceh, Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu staf karyawan bahwa jumlah karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kota Banda Aceh dari golongan II/a lulusan SMA berjumlah 6 orang, dari golongan II/c lulusan D-III berjumlah 8 0rang, golongan II/d lulusan SMA sebanyak 3 0rang, golongan III/a lulusan SMA 2 orang dan lulusan S1 berjumlah 10 0rang, golongan III/b

lulusan D-III berjumlah 12 0rang dan lulusan S1 4 orang, golongan III/c lulusan S1 sebanyak 3 orang dan lulusan S2 2 orang, golongan III/d lulusan SI berjumlah 8 orang dan lulusan S2 berjumlah 4 orang, golongan IV/a lulusan S2 berjumlah 5 orang, sedangkan golongan IV/b lulusan S2 berjumlah 1 orang dan IV/c lulusan S2 berjumlah 2 orang. Total keseluruhan jumlah karyawan pada Kantor Pos Indonesia Kota Banda Aceh sebanyak 70 orang.

Tingkat upah, Kesejahteraan dan Loyalitas pada karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kota Banda Aceh sudah cukup baik dimana karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pekerjaannya masing-masing.

Berdasarkan hasil observasi yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa tingkat upah, kesejahteraan, dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kota Banda Aceh. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh kompensasi terhadap kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada PT. Pos Indonesia kantor Pos Kota Banda Aceh".

Tujuan dalam penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh tingkat upah, kesejahteraan, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada PT. Pos Indonesia Kota Banda Aceh

TINJAUAN PUSTAKA

Upah

Upah ialah suatu penerimaan sebagai imbalan kepada penerima pekerjaan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan, dan yang akan dilakukan, sebagai jaminan kehidupan yang layak bagi manusia, yang dihasilkan dalam bentuk yang dinyatakan atau dinilai sesuai dengan kesepakatan peraturan perundang-undangan yang ada. Upah merupakan Jumlah yang ditentukan, dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima pekerjaan Panjojo dalam (Shyreen, 2022). Upah dapat menjadi motivasi bagi karyawan, dan ketika upah tinggi, karyawan akan memiliki semangat untuk bekerja, dan kemudian produktivitas mereka akan meningkat, karena pekerja merasa diperlakukan secara adil oleh majikannya, sehingga mereka akan bekerja lebih keras.

Sistem upah yang dimaksukan sebagai pemberian salah satu bentuk penghargaan kepada para karyawan atas jasa yang diberikan kepada organisasi yang terutama tercermin dari prestasi kerjanya.

Kesejahteraan

Program kesejahteraan karyawan perlu mendapat perhatian dari manajemen perusahaan. Program kesejahteran yang baik harus dilakukan berdasarkan kebutuhan sebagian karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi. Kesejahteraan karyawan dimaksudkan agar karyawan tetap mau bekerja sama dengan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kesejahteraan karyawan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya kesejahteraan karyawan, perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan dengan baik.

Begitu besar arti dan manfaat untuk menetapkan program kesejahteraan karyawan, yang harus disusun berdasarkan peraturan legal, keadilan dan kelayakan (internal dan eksternal konsistensi) dan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Syaripuddin, 2013): "Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat". Hasibuan dalam (Syaripuddin, 2013) mengatakan: "Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit dan pensiun." Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah.

Loyalitas

Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. hal ini menyebabkan seseorang berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat, keinginan seseorang berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya. Hal ini menyebabkan betapa pentingnya loyalitas karyawan untuk suatu perusahaan maupun instans Safitri dalam (Jayanti & Wati, 2019).

Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai

target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidak patuhan karyawan terhadap atasan. Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan Heni dalam (Jayanti & Wati, 2019).

Kinerja Karyawan

Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep penting dalam berbagai pembahasan khususnya dalam mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia. Kinerja akan selalu menjadi isu actual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan organisasi. Oeganisasi yang efektif atau berhasil akan di topang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara dalam buku (Indrasari, 2017).

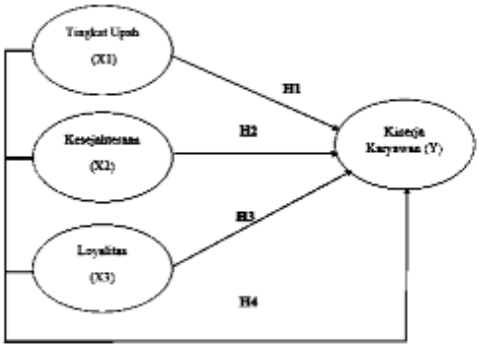
Helfert dalam buku (Indrasari, 2017) menjelaskan bahwa kinerja (performance) adalah hasil dari banyak keputusan individual yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen. Performance atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut As'ad (2005:55) kinerja adalah success full role achievement yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dari perbuatannya, artinya semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian terkait dengan kinerja karyawan yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya seperti penelitian Fredi Efendi & Sastra Tamima pada tahun (dkk, 2017) dengan judul " Pengaruh tingkat upah, kesejahteraan, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Engineers Indonesia". Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Angkasa Engineers Indonesia dengan menyebar kuesioner yang di isi oleh 85 responden. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Teknik yang digunakan adalah skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat upah, kesejahteraan, dan loyalitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Engineers Indonesia, tingkat upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Engineers Indonesia, kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Engineers Indonesia, loyalitas berpengaruh signifika terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Engineers Indonesia.

Selanjutnya, penelitian Bayu Eko Broto pada tahun (dkk, 2020) dengan judul " Pengaruh tingkat upah, kesejahteraan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapadia Boombara Waterpark Rantau Prapat". Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Sapadia Boombara Waterpark Rantau Prapat dengan menyebar kuesioner yang di isi oleh 35 karyawan PT. Sapadia Boombara Waterpark Rantau Prapat. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Teknik yang digunakan adalah uji validasi dan uji reabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, loyalitas berpengaruh positif dan signifika terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN



Sumber: dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya
(Fredi Efendi & Sastra Tamima (dkk, 2017)

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu metodologi yang berdasarkan data dan hasil pengukuran berdasarkan variabel penelitian yang ada. Penelitian ini bersifat kausal komparatif yaitu tipe penelitian hubungan yang menjelaskan tentang sebab-akibat antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh tingkat upah kesejahteraan terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas sebagai variabel moderasi, penelitian ini dilakukan secara langsung pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kota Banda Aceh.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos

Indonesia Kota Banda Aceh yang berjumlah 70 orang dan jumlah sampel yang digunakannya adalah yaitu sekitar 70 sampel. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. Pos Indonesia Kota Banda Aceh.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Data primer Pada penelitian ini adalah teknik wawancara dan teknik kuesioner dengan skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi, seseorang tentang suatu objek atau phenomena tertentu. Adapun Proses pengumpulan data sekunder didapat berdasarkan data instansi dan sumber terkait, termasuk data-data yang telah dikumpulkan dalam penelitian sejenis.
Untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang diajukan akan di uji dengan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 21. Adapun Pengajuan Data dilakukan dengan Pengujian Validitas Pengujian Reliabilitas, Pengujian Asumsi Klasik serta Pengajuan Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data
1. Pengujian Validitas
Tabel 1 Hasil Uji Validasi

Butir Pertanyaan	Variabel	r hitung	r tabel	Status
Item A1	Y	0,644	0,235	Valid
Item A2		0,660	0,235	Valid
Item A3		0,573	0,235	Valid
Item A4		0,628	0,235	Valid
Item A5		0,739	0,235	Valid
Item A6		0,693	0,235	Valid
Item B1	X1	0,653	0,235	Valid
Item B2		0,762	0,235	Valid
Item B3		0,667	0,235	Valid
Item B4		0,724	0,235	Valid
Item B5		0,798	0,235	Valid
Item B6		0,707	0,235	Valid
Item B7		0,682	0,235	Valid
Item C1	X2	0,771	0,235	Valid
Item C2		0,723	0,235	Valid
Item C3		0,736	0,235	Valid
Item C4		0,725	0,235	Valid
Item C5		0,789	0,235	Valid
Item D1	X3	0,767	0,235	Valid
Item D2		0,731	0,235	Valid
Item D3		0,697	0,235	Valid
Item D4		0,798	0,235	Valid
Item D5		0,788	0,235	Valid

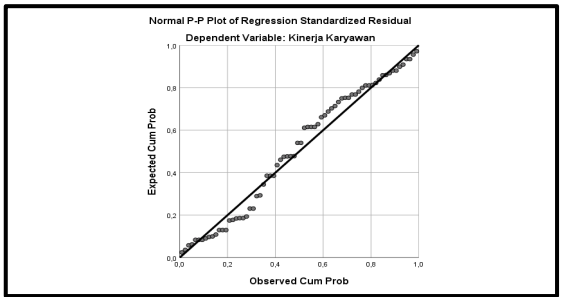
Sumber: Data Primer 2025 (diolah)
Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis product moment sebesar 0,235 pada tingkat signifikan α = 5%, sehingga instrumen data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.
2. Uji Reliabilitas
Tabel 2 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Kinerja karyawan (Y)	0,734	0,60	Reliable
2.	Tingkat Upah (X_1)	0,840	0,60	Reliable
3.	Kesejahteraan (X_2)	0,804	0,60	Reliable
4.	Loyalitas (X_3)	0,812	0,60	Reliable

Sumber: Data Primer 2025 (diolah)

Pada tabel 4.7 diatas memperlihatkan bahwa uji reliabilitas terhadap 4 (empat) atribut pertanyaan yang terlibat dalam masing-masing variabel tingkat upah (X1) dengan nilai 0,840, kesejahteraan (X2) dengan nilai 0,804, loyalitas (X3) dengan nilai 0,812, dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,734 dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi kredibilitas Cronbach's Alpha karena nilai alpha melebihi dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik
1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 2 Normal Probability Hasil Pengujian Normalitas Data
Dari gambar diatas dapat dilihat beberapa error (berupa dot) masih ada di sekitar garis lurus. Hal ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, atau residu dari model dapat dianggap berdistribusi secara normal. Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-smirnov one sampel test dengan kriteria uji: jika probabilitas signifikan > 0,05, maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:
Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,19865200
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,098
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,084[c]

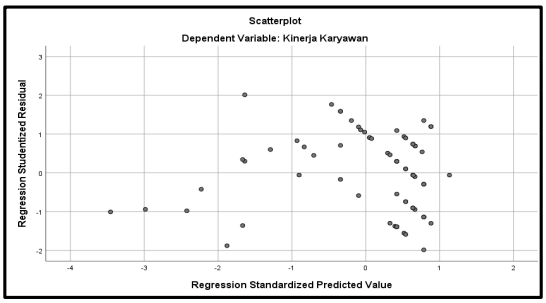
Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel penelitian adalah sebesar 0,084. Hal ini berarti nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai α (0,05), ini berarti seluruh data berdistribusi normal.
2. Hasil Uji Multikolinieritas
Tabel 4 Nilai Variance Inflation Factor (VIF) Masing-Masing Variabel Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai VIF	Keterangan
1	Tingkat Upah	1,184	Non multikolinieritas
2	Kesejahteraan	1,165	Non multikolinieritas
3	Loyalitas	1,363	Non multikolinieritas

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF Masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Hasil Uji Heterokesdastisitas



Gambar 3 Grafik Scatterplot Hasil pengujian Heteroskedastisitas

Terlihat grafik scatterplot tidak memiliki pola tertentu, misal pola naik ke kanan atas, atau menurun ke kiri atas, atau pola tertentu lainnya. Hasil ini menunjukkan model regresi bebas dari heterokesdastisitas.

Uji Hipotesis

1. Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Tabel 5 Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kota Banda Aceh

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,775	,305		2,542	,013
	Tingkat Upah	,279	,057	,343	4,898	,000
	Kesejahteraan	,159	,050	,222	3,199	,002
	Loyalitas	,398	,054	,557	7,426	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan bagian output SPSS diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang menjelaskan hubungan fungsional antara tingkat upah, kesejahteraan, dan loyalitas dengan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kota Banda Aceh dapat diformulasikan sebagai berikut:

Y = 0,775 + 0,279 (X1) + 0,159(X2) + 0,398(X3)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)

a. Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh nilai konstanta sebesar 0,775, artinya apabila variabel tingkat upah (X1), kesejahteraan (X2), dan loyalitas (X3) dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 0,775.

b. Besarnya koefisien variabel tingkat upah sebesar 0,279 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel tingkat upah secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 27,9%.

c. Besarnya koefisien variabel kesejahteraan sebesar 0,159 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel kesejahteraan secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 15,9%.

d. Besarnya koefisien variabel loyalitas sebesar 0,398 artinya setiap kenaikan 100% perubahan dalam variabel loyalitas secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 39,8%.

2. Koefisien korelasi (R) dan determinasi (R2)

Sedangkan untuk melihat hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan berdasarkan korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853[a]	,727	,715	,203117

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kesejahteraan, Tingkat Upah

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kesejahteraan, Tingkat Upah

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer 2025

Koefisien korelasi (R) = 0,853 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 85,30%. Artinya kinerja PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kota Banda Aceh sangat erat hubungannya dengan faktor tingkat upah (X1), kesejahteraan (X2), dan loyalitas (X3).

Koefisien determinasi(R2 adjusted) sebesar 0,727. Artinya sebesar 72,70% perubahan-perubahan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kota Banda Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan dalam faktor tingkat upah (X1), kesejahteraan (X2), dan loyalitas (X3) sedangkan selebihnya yaitu sebesar 27,3%, dipengaruhi oleh faktor-faktor variabel lain diluar dari pada yang menjadi variabel penelitian ini.

2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7 Analisis Of Variance (ANOVA)

ANOVAa

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,263	3	2,421	58,678	,000[b]
	Residual	2,723	66	,041		
	Total	9,985	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kesejahteraan, Tingkat Upah

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kesejahteraan, Tingkat Upah

Berdasarkan dari hasil Uji F (secara simultan) diperoleh Fhitung sebesar 58,678 sedangkan Ftabel pada tingkat signifikan = 5% adalah sebesar 3,130 (lihat lampiran). Hal ini memperlihatkan bahwa F hitung > F tabel, dengan tingkat signifikan 0,000. Dari hasil perhitungan ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nol (Ho), dengan demikian hipotesis terbukti bahwa simultan tingkat upah, kesejahteraan, dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kota Banda Aceh.

3 Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8 Uji Parsial (t-test)

No	Variabel Independen	Thitung	Ttabel	Sig
1.	Tingkat Upah (X1)	4,898	1,994	0,000
2.	Kesejahteraan (X2)	3.199	1,994	0,002
3.	Loyalitas (X3)	7,426	1,994	0,000

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh tingkat upah (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji T memperlihatkan untuk variabel produk nilai T hitungnya adalah sebesar 4,898 dengan signifikansi 0,000 < 0,5. Nilai t tabel pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 1,994 (berdasarkan perhitungan dengan SPSS). karena nilai t hitung variabel tingkat upah lebih besar bila dibandingkan dengan t tabel, maka Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat upah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kota Banda Aceh.

Pengaruh kesejahteraan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). untuk variabel kesejahteraan diperoleh nilai t hitungnya sebesar 3,199 dengan signifikan 0,002 < 0,05. Karena nilai t hitung variabel kesejahteraan lebih besar bila dibandingkan dengan t tabel, maka Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kota Banda Aceh.

Pengaruh loyalitas (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). untuk variabel loyalitas diperoleh nilai t hitungnya sebesar 7,426 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Karena nilai t hitung variabel loyalitas lebih besar bila dibandingkan dengan t tabel, maka Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa loyalitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kota Banda Aceh.

Pembahasan

1. Pengaruh tingkat upah, kesejahteraan, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan

Berpengaruh tingkat upah, kesejahteraan, dan loyalitas secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kota Banda Aceh. Besarnya pengaruh atau kontribusi yang diberikan oleh pengaruh variabel tingkat upah, kesejahteraan, dan loyalitas secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kota Banda Aceh dapat diketahui dari harga koefisien determinasi atau R2 adjusted, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga R2 = 0,727 yang berarti besarnya pengaruh variabel tingkat upah, kesejahteraan, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kota Banda Aceh adalah sebesar 72,70%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel tingkat upah, kesejahteraan, dan loyalitas, kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kota Banda Aceh juga dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 27,3%.

2. Pengaruh tingkat upah terhadap kinerja karyawan

Tingkat upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kota Banda Aceh. Hasil penelitian ini diperkuat dengan beberapa peneliti sebelumnya seperti (Fredi Efendi & Sastra Tamima dkk, 2017) menemukan bahwa variabel tingkat upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Upah merupakan Jumlah yang ditentukan, dan dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima pekerjaan Panjojo dalam (Shyreen, 2022).

3. Pengaruh Kesejahteraan terhadap kinerja karyawan

Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kota Banda Aceh. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rendy Irwandi, Jajuk Herawati, dan Epsilandri Septyarini dkk, 2023) menemukan bahwa kesejahteraan memilik pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat Hasibuan dalam (Syaripuddin, 2013).

4. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kota Banda Aceh. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bayu Eko Broto pada tahun dkk, 2020) menemukan bahwa loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan memperbaiki baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya. hal ini menyebabkan seseorang berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat, keinginan seseorang berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasi kerjanya. Hal ini menyebabkan betapa pentingnya loyalitas karyawan untuk suatu perusahaan maupun instans Safitri dalam (Jayanti & Wati, 2019).

3. KESIMPULAN DAN SARAN

Tingkat upah berpengaruh secara parsial dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar sebesar 4,898 dengan signifikansi 0,000 terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Banda Aceh.

Kesejahteraan berpengaruh secara parsial dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 3,199 dengan signifikan 0,002 terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Banda Aceh. Loyalitas berpengaruh secara parsial dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 7,426 dengan signifikan 0,000 terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Banda Aceh. Tingkat upah, kesejahteraan, dan loyalitas berpengaruh secara simultan dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 58,678 dengan signifikan 0,000 terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Banda Aceh

PENUTUP

Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian dan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu

1. Variabel tingkat retensi pajak tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba pada perusahaan manufaktur sub-sektor makanan dan minuman di yang terdaftar Bursa Efek Indonesia Periode 2020-2022. Hal ini dikarenakan semakin besar perencanaan pajak perusahaan maka semakin kecil praktik manajemen laba yang dilakukan perusahaan.
2. Variabel beban pajak tangguhan berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba pada perusahaan manufaktur sub-sektor makanan dan minuman di yang terdaftar Bursa Efek Indonesia Periode 2020-2022. Hal ini dikarenakan makin tingginya nilai beban pajak tangguhan yang disajikan perusahaan menunjukkan indikasi perseroan atau perusahaan mempraktikkan manajemen laba juga makin tinggi.
3. Variabel aset pajak tangguhan tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba pada perusahaan manufaktur sub-sektor makanan dan minuman di yang terdaftar Bursa Efek Indonesia Periode 2020-2022. Hal tersebut dikarenakan adanya resiko transaksi akan menumpuk dan tidak dapat dihapuskan sehingga akan menjadikan laporan keuangan menjadi meragukan bagi pihak yang berkepentingan.
4. Variabel *Return On Assets* berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba pada perusahaan manufaktur sub-sektor makanan dan minuman di yang terdaftar Bursa Efek Indonesia Periode 2020-2022. Hal ini dikarenakan ketika profitabilitas yang diperoleh perusahaan meningkat maka manajemen laba pada perusahaan dinilai juga akan meningkat.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel dan indikator pengukuran lainnya serta dapat memperluas sampel dan memperpanjang periode penelitian untuk dapat membuktikan bahwa penelitian ini dapat digunakan untuk menilai manajemen laba.

REFERENSI

Ariska, Fitria. (2017). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. 2 (3). 116-123.

Arman., & Sari Nilam Anggar. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Pada PT. Happy Puppy Tenggarong. Jawa Tengah: Universitas Kutai Kartanegara. 21(2).

Broto, B, E. (2020). Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapadia Boombara Waterpark Rantauprapat. Jurnal: Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntasi (EBMA). 1 (1).

Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM. 2 (2).

Efendi, E., & Tamami, S. (2017). Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Engineers Indonesia. Riau: Universitas Riau Kepulauan.

Farida, Anesia. (2016). Pengaruh Proses Rekrumen Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV. ELANG SAMUDRA. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.

Herwati, Endah. (2016). Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Royal Korindah Purbalingga. Skripsi. Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

Indrasari, Meithiana. (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Irwandi, R., Herawati , J., Septyarini, E. (2023). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Upah Lembur Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Bina Makmur Plantation SUM-SEL). Jurnal: Manajemen Dan Sains. 8(1). 1060-1069.

Jayanti, K. T.,& Wati, L. N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. Jurnal Ekombis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen, 9 (1).

Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. Jurnal: Manajemen. 16 (1). 85-97.

Laia, Diana. (2022). Pengaruh Upah Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan. 5 (2).

Lavinia, Diana. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik. Jurnal: Manajemen. 6 (1). 1-6.

Liana, Y., Megantoro, W., & Priyo, D. (2023). Loyalitas Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lensa Informatika Surabaya. Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, 20 (1).

Marsinah, Hatidah. (2022). Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Bersama. Jurnal: Manajemen, 1 (4). 554-566.

Nabila, C, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah (UKM) Dan Perdagangan Kota Banda Aceh. 31.

Oktriawan, W., Adriansah., Alisa, S. (2022). Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Campakasari Kecamatan Campaka Kabupaten Purwakarta. Juranl Muttaqien. 3(1). 01-14.

Rempowatu, S., Laloma, A., & Mambo, R. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow. 9.

Risky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan Antara Job Insecurity dan Employee Well Being Pada Karyawan Yang Bekerja Di Perusahaan Yang Menerapkan PHK Di DKI Jakarta. *Jurnal Empati*. 8(1). 329-335.

Rosita, F., & Gunawan, M, R. (2024). Analisis Kinerja Pendidik Dan Tenaga Pendidikan TK Aisyiyah Bustanul Athfal Pancor: Pendekatan Alanced Scorecard. Silabus: Jurnal Ilmu Dan Inovasi Pendidikan. 1 (2). 01-07.

Sarah, I, S. (2014). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di CV. Biensi Fesyenindo). Bandung: Politeknik Negeri Bandung.

Sari, B. P., & Pancasasti. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten. JUMANIS-BAJA. 4 (1).

Shyreen, N., Fauzi A., Oktarina L., Aditya F., Febrianti B., & Asmarani A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). Jurnal: Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3 (4).

Syaripuddin, Jasman. (2013). Pengaruh Program Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Askes. Jurnal: Manajemen.

Tjahjono, H, K., Maesaroh, I., Tohirin, A., Qibtiyah, A., Nuh, M., & Putra, O, E. (2017). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Prosedural Penilaian Kinerja Pada Kepuasan Karyawan BPR Syariah Di Yoyakarta. Jurnal MD. 3 (1). 17-30.

Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Widya Cipta, 3(1), 17-24.