

**PENGARUH GAJI DAN PELAYANAN TERHADAP KESEJAHTERAAN
KARYAWAN (Studi Pada PT. Bintang Sukses Energi Kecamatan Bayung
Lencir Kabupaten Musi Banyuasin)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S.1)
Dalam Ilmu Ekonomi Syariah
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam**



Oleh:

ADI PUTRO

NIM. SES 141201

**KOSENTRASI AKUNTANSI SYARIAH
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTHAN THAHA SAIFUDDIN JAMBI**

2018

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Nama : Adi Putro

NIM : SES 141201

Tempat Tanggal Lahir : Musi Banyuasin, 07 November 1996

Jurusan : Ekonomi Syariah

Alamat : Pal Merah

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Gaji dan Pelayanan Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Studi Pada PT. Bintang Sukses Energi Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin)**" adalah benar karya asli saya. Kecuali kutipan-kutipan yang telah disebutkan sumbernya sesuai ketentuan yang berlaku. Apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya sepenuhnya bertanggung jawab sesuai dengan hukum yang berlaku di Fakultas Bisnis dan Islam UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi termasuk pencabutan gelar yang saya peroleh melalui skripsi ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan seperlunya.

Jambi, Oktober 2018

Penulis



ADI PUTRO
SES. 141201

Pembimbing I : Drs. H. Fathuddin Abdi, SM. Hk., MM
Pembimbing II : Hansen Rusliani, S. Th.L., M.SH
Alamat : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN STS Jambi
Jl. Arif Rahman Hakim No. 1 Telanaipura
Jambi36122 Telp. Fax : (0741) 65600

Jambi, Oktober 2018

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi
Di-
Jambi

NOTA DINAS

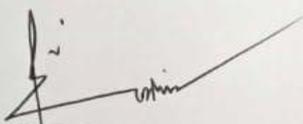
Assalamu 'alaikum wr.wb

Setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka skripsi saudara Adi Putro yang berjudul **“Pengaruh Gaji dan Pelayanan Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Studi pada PT. Bintang Sukses Energi Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin)”** telah disetujui dan dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi syarat-syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.I) dalam Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

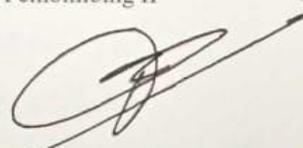
Demikianlah, kami ucapkan terima kasih semoga bermanfaat bagi kepentingan agama, nusa, dan bangsa.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Pembimbing I


Drs.H. Fathuddin Abdi, Sm.HK., MM
NIP: 195704161985101001

Pembimbing II


Hansen Rusliani, S.Th.L., M.SH
NIP: 198211012015031001

PENGESAHAN PANITIA UJIAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Gaji dan Pelayanan Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Studi pada PT. Bintang Sukses Energi Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin)”. Telah diujikan pada sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi pada tanggal 22 Oktober 2018. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh Strata Satu (S.1) dalam Ilmu Ekonomi Syariah.

Jambi, Oktober 2018

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Subhan, M.Ag

NIP: 196409271993021001

Panitia Ujian :

1. Ketua Sidang : Drs. H. Fathuddin Abdi, Sm.HK., MM (.....)
NIP: 196704161985101001
2. Sekretaris Sidang : Hermani, S.Ag (.....)
NIP: 19630427198702001
3. Pembimbing I : Drs. H. Fathuddin Abdi, Sm.HK., MM (.....)
NIP: 196704161985101001
4. Pembimbing II : Hansen Rusliani, S.Th.L., M.SH (.....)
NIP: 198211012015031001
5. Penguji I : Drs. Arsa, M.HI (.....)
NIP: 196212291993021001
6. Penguji II : Melly Embun Baining, SE.,M.EI (.....)
NIP: 198405172011012012

MOTTO

فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ
وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ

Artinya:

Dan sungguh, kami telah menempatkan kamu di bumi dan di sana kami sediakan (sumber) penghidupan untukmu. (Tetapi) sedikit sekali kamu bersyukur. (Al-A'raaf :10)

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya:

Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaji dan Pelayanan secara simultan dan secara parsial terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. Bintang Sukses Energi Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan angket (kuesioner). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji T, uji F dan analisis koefisien determinasi. Penelitian dilakukan dengan persamaan regresi linear berganda untuk pengaruh gaji dan pelayanan secara bersamaan terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. Bintang Sukses Energi Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin adalah $Y = 2.104 + 0,343 (X1) + 0,588 (X2) + e$. Gaji berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,966 > 1,997$ dan nilai signifikan yang dihasilkan $0,000 > 0,05$. Pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,185 > 1,997$ dan nilai signifikan yang dihasilkan $0,000 > 0,05$. Gaji dan pelayanan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. Bintang Sukses Energi Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin karena nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $62,955 > 3,99$ nilai signifikan yang dihasilkan $0,000$ lebih kecil dari level of signifikan $0,05$. variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan adalah variabel pelayanan atau nilai t hitung sebesar $7,185$.

Kata kunci : *Gaji, Pelayanan, kesejahteraan karyawan*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang mana dalam menyelesaikan Skripsi ini penulis selalu diberikan kesehatan dan kekuatan, sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Di samping itu, tidak lupa iringan sholawat serta salam penulis sampaikan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini diberi judul **“Pengaruh Gaji dan Pelayanan Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Studi pada PT. Bintang Sukses Energi Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin)”** disusun untuk memenuhi persyaratan penyelesaian program Sarjana Ekonomi Syariah Strata Satu (S.1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Kemudian dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis akui tidak sedikit hambatan dan rintangan yang penulis temui baik dalam pengumpulan data maupun dalam penyusunannya. Dan berkat adanya adanya bantuan dari berbagai pihak, terutama bantuan dan bimbingan dari pembimbing I yaitu Bapak Drs. H. Fathuddin Abdi, Sm. HK., MM dan pembimbing II yaitu Bapak Hansen Rusliani, S.Th.I., M.SH maka Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Hadri Hasan, MA., selaku Rektor UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
2. Bapak Dr. Subhan, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN STS Jambi.
3. Ibu Dr. Rafidah, SE., M.EI selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN STS Jambi.
4. Bapak Dr. Novi Mubyarto, SE., ME selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN STS Jambi.

5. Ibu Dr. Halimah Djafar, M.Fil.I selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Luar.
6. Bapak Dr. Sucipto,S.Ag.,MA dan Ibu G.W.I Awal Habibah, SE.,M.E.Sy selaku ketua dan Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN STS Jambi.
7. Bapak Drs. H. Fathuddin Abdi, Sm. HK., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi I dan Bapak Hansen Rusliani, S.Th.I., M.SH selaku Dosen Pembimbing Skripsi II.
8. Bapak dan Ibu Dosen, asisten, dan seluruh Civitas Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN STS Jambi.
9. Sahabat Ekonomi Syariah angkatan 2014, khususnya lokal E ekonomi syariah dan lokal C akuntansi serta skuad 26.
10. Semua pihak yang terlibat dalam penyusunan Skripsi ini, baik langsung maupun tidak langsung.

Di samping itu disadari juga bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karenanya diharapkan kepada semua pihak untuk dapat memberikan kontribusi pemikiran demi perbaikan Skripsi ini kepada Allah SWT kita mohon ampunan-Nya dan kepada manusia kita memohon maafnya. Semoga amal kebijakan kita dinilai seimbang oleh Allah SWT.

Jambi, Oktober 2018

Penulis

ADI PUTRO

SES. 141201

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI | ii |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING | iii |
| MOTTO | iv |
| PERSEMBAHAN | v |
| ABSTRAK | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| BAB I: PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Penelitian | 6 |
| D. Manfaat Penelitian | 6 |
| E. Batasan Masalah | 7 |
| F. Kerangka Teori | 7 |
| G. Kerangka Pemikiran | 19 |
| H. Tinjauan Pustaka | 20 |
| BAB II: METODE PENELITIAN | |
| A. Pendekatan Penelitian | 25 |
| B. Waktu Dan Tempat Penelitian | 25 |
| C. Jenis Dan Sumber Data | 25 |
| D. Populasi Dan Sampel | 26 |
| E. Variabel Penelitian | 27 |

| | |
|--|----|
| F. Teknik Penggumpulan Data | 28 |
| G. Uji Coba Statistik | 29 |
| H. Uji Asumsi Klasik | 31 |
| I. Teknik Analisis Data | 33 |
| J. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional | 35 |
| K. Sistematika Penulisan | 36 |
| BAB III: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | |
| A. Sejarah PT. Bintang Sukses Energi | 38 |
| B. Visi dan Misi | 39 |
| C. Budaya Perusahaan | 40 |
| D. Struktur Organisasi PT. Bintang Sukses Energi | 41 |
| BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN | |
| A. Hasil Penelitian | 44 |
| B. Hasil dan Analisis Data | 46 |
| 1. Uji Validitas | 46 |
| 2. Uji Reliabilitas | 48 |
| 3. Uji Asumsi Klasik | 50 |
| 4. Uji Hipotesis | 53 |
| C. Pembahasan | 57 |
| BAB V: PENUTUP | |
| A. Kesimpulan | 60 |
| B. Saran | 61 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |
| CURRICULUM VITAE | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel.1 Jumlah Karyawan PT. Bintang Sukses Energi | 5 |
| Tabel.2 Penelitian Terdahulu | 21 |
| Tabel.3 Operasional Variabel | 35 |
| Tabel.4 Usia Responden | 44 |
| Tabel.5 Jenis Pekerjaan | 45 |
| Tabel.6 Hasil Pengujian Uji Validitas Gaji (X1) | 46 |
| Tabel.7 Hasil Pengujian Uji Validitas Pelayanan (X2) | 47 |
| Tabel.8 Hasil Pengujian Uji Validitas Kesejahteraan Karyawan (Y) | 47 |
| Tabel.9 Hasil Pengujian Uji Reliabilitas Gaji (X1) | 48 |
| Tabel.10 Hasil Pengujian Uji Reliabilitas Pelayanan (X2) | 49 |
| Tabel.11 Hasil Pengujian Uji Reliabilitas Kesejahteraan Karyawan (Y) | 49 |
| Tabel.12 Uji Multikolinearitas | 51 |
| Tabel.13 Uji Autokorelasi | 51 |
| Tabel.14 Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda | 53 |
| Tabel.15 Hasil Pengujian Uji F | 55 |
| Tabel.16 Hasil Pengujian Uji T | 56 |
| Tabel.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square) | 57 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar . 1 Kerangka Pemikiran | 20 |
| Gambar . 2 Struktur Organisasi | 41 |
| Gambar . 3 Hasil Uji Normalitas | 50 |
| Gambar . 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 52 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Setiap perusahaan pasti memiliki berbagai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) dan bagaimana pengelolaannya.¹

Seperti saat ini dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap akan berjalan efektif pula. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.²

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam

¹ Pramanos Satrio, *Pengaruh Shift Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga di PT. Circleka Indonesia Utama cabang Yogyakarta*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta 2015), Hlm. 1.

² *Ibid.*

berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Kinerja sumber daya yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi.³

Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan sumber daya manusianya, dengan cara menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, rekan kerja, pelayanan, jarak antara perusahaan dan rumah karyawan, sikap dan perilaku dari manager untuk memenuhi kesejahteraan sosial karyawan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia tentang kesejahteraan sosial No.11 Tahun 2009. Kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya.⁴

Kesejahteraan karyawan merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memberikan kesejahteraan untuk karyawannya baik dari segi finansial maupun non finansial. Dimana dengan adanya pemberian kesejahteraan maka karyawan akan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama.⁵

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan

³ *Ibid.*

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia No 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial. Pasal 1 Ayat (1).

⁵ Wenny Agusriana, *Analisis Tingkat Kesejahteraan Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantations di Kabupaten Indragiri Hulu*, (Riau: Universitas Riau), Hlm. 3.

semangat kerja, dan meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan atau kompensasi lengkap.

Kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan ini sangat berarti dan bermanfaat bagi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan karyawan yang disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Dalam penelitian Dita Antania Hanjani, faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan tetap di perkebunan adalah faktor gaji/penghasilan, bonus, lembur, insentif, beras dan minyak, layanan kesehatan, dan pendidikan. Berbeda halnya dengan karyawan tidak tetap (seperti karyawan *outsourcing* atau biasa disebut karyawan harian lepas), yang tidak mendapatkan bonus, lembur, insentif, beras, layanan kesehatan dan pendidikan dari perusahaan perkebunan. Yang mereka dapatkan hanya gaji/penghasilan yang diberikan berdasarkan prestasi kerja. Sehingga faktor-faktor tersebut tidak bisa digunakan untuk mengukur kesejahteraan karyawan *outsourcing*.⁶

Dari hasil penelitian di atas terbukti bahwa gaji sangat dibutuhkan oleh karyawan, karena dengan adanya gaji karyawan dapat memenuhi kebutuhan

⁶ Dita Antania Hanjani, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kesejahteraan Karyawan Outsourcing PT. Perkebunan Nusantara II Unit Kebun Sawit Seberang*, (Medan: Universitas Sumatera Utara, 2012), Hlm. 1.

keluarganya. Masalah yang terjadi pada saat ini adalah ketika jam kerja karyawan bertambah sedangkan gaji karyawan tetap, misalnya jam kerja karyawan mulai dari jam 06.00 wib-18.00 wib. Apabila karyawan bekerja diluar jam kerja mereka seharusnya karyawan mendapatkan uang lembur, akan tetapi yang terjadi ketika karyawan bekerja melebihi jam kerjanya, mereka tidak mendapatkan uang lembur.

Selain gaji karyawan juga membutuhkan pelayanan, apabila karyawan mendapatkan pelayanan yang layak dari perusahaan maka itu akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bertahan lama bekerja di perusahaan tersebut. Dari segi pelayanan karyawan juga kurang mendapatkan pelayanan khususnya pelayanan kesehatan dari perusahaan, perusahaan kurang tanggap dalam menanggapi karyawan yang mengalami sakit di dalam perusahaan.

Dalam hal ini penulis melakukan penelitian di PT. Bintang Sukses Energi. PT. Bintang Sukses Energi adalah salah satu perusahaan batubara yang ada di Indonesia, yang memiliki persediaan terbukti batubara, dan lokasi PT. Bintang Sukses Energi tidak terlalu jauh dari jalan lintas sehingga memudahkan karyawan yang ingin bekerja disana. Dan PT. Bintang Sukses Energi juga memiliki beberapa fasilitas pendukung, seperti kendaraan antar jemput karyawan, mushola, rumah khusus karyawan dan lain-lain.

Dalam 1 hari perusahaan dapat memproduksi 3,750 ton batubara jadi secara keseluruhan perusahaan ini telah memproduksi kurang lebih sebanyak 5.000.000 ton batubara yang di jual langsung ke PLTU V Sumsel.⁷

Tabel .1

Jumlah karyawan PT. Bintang Sukses Energi

| No | Jenis karyawan | Jumlah | Persentase |
|-----------------|-----------------------------------|------------|------------|
| 1 | Karyawan tetap | 149/ orang | 75% |
| 2 | Karyawan kontrak (Outsourcing) | 46/ orang | 25% |
| Jumlah karyawan | | 195/ orang | 100% |

Sumber: Dokumentasi PT. Bintang Sukses Energi, 2018⁸

Berdasarkan tabel .1, maka dapat dilihat bahwa PT. Bintang Sukses Energi memiliki karyawan tetap lebih besar dibandingkan dengan karyawan kontrak yaitu 149 karyawan tetap atau sebesar 75% sedangkan karyawan kontrak sebanyak 46 karyawan atau sebesar 25%.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terlihat bahwa kesejahteraan karyawan sangatlah penting bagi perusahaan. Untuk itu penulis tertarik mengangkat judul: **“Pengaruh gaji dan pelayanan terhadap kesejahteraan karyawan (Studi pada PT. Bintang Sukses Energi Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin)”**.

⁷ Wawancara dengan M. Yusuf Helper Survey , tanggal 7 Agustus 2018 di Kantor PT. Bintang Sukses Energi.

⁸ Dokumentasi PT. Bintang Sukses Energi, 2018

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh faktor gaji dan pelayanan secara simultan terhadap kesejahteraan karyawan?
2. Bagaimana pengaruh faktor gaji dan pelayanan secara parsial terhadap kesejahteraan karyawan?
3. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini dengan melihat latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh faktor gaji dan pelayanan secara simultan terhadap kesejahteraan karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh faktor gaji dan pelayanan secara parsial terhadap kesejahteraan karyawan.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

D. Manfaat penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

a. Bagi perusahaan

Sebagai informasi atau masukan untuk perusahaan agar bisa membuat karyawannya hidup sejahtera..

b. Bagi mahasiswa

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau informasi bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

c. Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini sebagai suatu proses pembelajaran bagi penulis sehingga dapat menambah wawasan yang berguna bagi kehidupan sekarang dan di masa yang akan datang.

E. Kerangka Teori

1. Kesejahteraan

Menurut I.G Wursanto kesejahteraan karyawan atau jaminan sosial merupakan bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan.⁹

Menurut Malayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap, materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan

⁹ Catur Indah Kusumawati, *Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*, (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013), Hlm. 4.

berdasarkan kebijaksanaan.¹⁰ Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang tabungan untuk bantuan karyawan, asuransi, dan pensiun.¹¹

Dari beberapa pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk materi dan non materi selama masa pengabdian atau setelah berhenti dikarenakan pensiun.

Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, tujuan pemberian program kesejahteraan kepada karyawan adalah:

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan.
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan karyawan beserta keluarganya.
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan.
- d. Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan.
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik dan nyaman.
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

¹⁰ Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, (Bumi Aksara: Jakarta, 2003), Hlm. 183.

¹¹ *Ibid*, Hlm. 185.

- i. Membantu melaksanakan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia.
- j. Meningkatkan status karyawan sosial karyawan dan keluarganya.¹²

1.1 Jenis- jenis program kesejahteraan karyawan

Program kesejahteraan karyawan dirancang dan diselenggarakan untuk memelihara karyawan, meningkatkan loyalitas kerja, serta melindungi keamanan setiap karyawan.

1.1.1 Asuransi

Program asuransi bertujuan untuk melindungi setiap karyawan dari hal-hal yang tidak diinginkan yang dapat terjadi setiap saat. Asuransi biasanya dalam bentuk asuransi jiwa, kesehatan dan kecelakaan. Dalam hal ini perusahaan dapat bekerja sama dengan perusahaan asuransi untuk menanggung asuransi setiap karyawan.

1.1.2 Pemberian fasilitas

Hubungan pelayanan yang bersifat fasilitas adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal perlu diperhatikan oleh setiap karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Program pemberian fasilitas yang dilakukan oleh perusahaan dapat berbentuk:

a. Penyediaan kantin

Penyediaan kantin dimaksudkan untuk mempermudah karyawan yang ingin makan dan minum. Kantin yang disediakan sebaiknya menyajikan makanan dan minuman

¹² Untung Sri Widodo, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendidikan*, (Surakarta, Universitas Slamet Riyadi, 2010), Hlm. 53.

sehingga dapat menunjang kebutuhan karyawan dengan harga terjangkau. Dalam hal ini perusahaan tidak menyediakan kantin akan tetapi perusahaan memberi makan pada waktunya.

b. Fasilitas perumahan

Dalam hal ini perusahaan memberikan tempat tinggal bagi karyawannya meskipun tidak untuk setiap karyawan, baik itu dalam bentuk rumah dinas atau asrama yang dikhususkan kepada karyawan yang bertempat tinggal jauh dari lokasi pekerjaan.

c. Kesehatan

Perusahaan dapat membuat poliklinik yang lengkap dengan petugas medisnya seperti dokter dan perawatnya, atau sekedar memberikan tunjangan kesehatan yang dapat dipergunakan berobat pada dokter atau rumah sakit yang ditunjuk/direkomendasikan oleh perusahaan.

d. Fasilitas ibadah

Perusahaan dapat menyediakan tempat ibadah bagi karyawannya, agar karyawan lebih mudah ketika ingin mengerjakan perintah tuhan NYA.

e. Pemberian kredit

Dalam pemberian kredit perusahaan dapat melakukan kerja sama dengan bank agar karyawannya dapat lebih mudah dalam

melakukan pinjaman ketika ingin membeli sesuatu. Dalam hal ini perusahaan bekerja sama dengan bank Mandiri.

f. Promosi jabatan

Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawannya yang bekerja dengan baik, dalam hal ini perusahaan mencari seseorang karyawan yang memiliki kualifikasi yang baik dibandingkan dengan kandidat-kandidat yang lain.

1.1.3 Dana Pensiun

Perusahaan juga memberikan dana pensiun bagi karyawan yang sudah bekerja lama kepada perusahaan, karena hal ini sangatlah membantu karyawan. Dari bahan-bahan hasil wawancara¹³

2. Gaji

a. Pengertian gaji

Berdasarkan teori ekonomi gaji memiliki pengertian sebagai pembayaran ke atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh para pengusaha kepada tenaga kerja.¹⁴

Gaji adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan,

¹³ Wawancara dengan Pak Sigit Driver, tanggal 4 Agustus 2018 di Kantor PT. Bintang Sukses Energi.

¹⁴ Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*, Edisi II, Cet. 13, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), Hlm. 351.

termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹⁵

Menurut Soemarso menyatakan bahwa gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan.¹⁶

Menurut Mulyadi menyatakan bahwa gaji merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jabatan manager.¹⁷

Sedangkan menurut Rivai mengatakan bahwa: Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai karyawan yang memberikan sumbangan atau pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.¹⁸

Dari beberapa pengertian tentang gaji di atas dapat disimpulkan bahwa arti dari gaji adalah balas jasa yang berbentuk uang yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atau karyawan sebagai balasan atas seseorang yang melaksanakan tugas yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan.

¹⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat (30).

¹⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), Hlm. 237.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Imam Machfudi, *Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq di Pati*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013), Hlm. 5.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Dessler, dalam Samsudin, bahwa gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.¹⁹

Lebih lanjut Dessler, dalam Samsudin menjelaskan sebagai berikut. “Bahwa sistem pembayaran dapat dibedakan berdasarkan waktu kerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja, contohnya per jam, hari, minggu, bulan dan sebagainya, dan pembayaran berdasarkan hasil kinerja, yaitu pembayaran gaji yang didasarkan pada hasil akhir pada proses kinerja. Contohnya jumlah produksi.”²⁰

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji yang diterimakan kepada karyawan filosofinya adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi atau perusahaan dalam bentuk uang. Pembayaran gaji dapat didasarkan pada jabatan atau kedudukan seperti manajer, supervisor, sekretaris atau pegawai biasa yang dibayarkan berdasarkan bulanan dalam jumlah yang tetap.

Gaji karyawan yang diberikan perusahaan memiliki berbagai kisaran, untuk karyawan tetap gaji yang diberikan perusahaan sebesar Rp.4.500.000 - Rp.15.000.000 sedangkan untuk karyawan kontrak gaji yang diberikan perusahaan dihitung harian, dalam 1 hari dihitung Rp.100.000 jadi dalam waktu 1 bulan gaji karyawan kontrak yang diberikan perusahaan sebesar Rp.3.000.000.²¹

¹⁹ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), Hlm. 322.

²⁰ *Ibid.*

²¹ Wawancara dengan Pak Devril HRD Officer, tanggal 28 Juli 2018 di Kantor PT. Bintang Sukses Energi.

Hal ini sesuai dengan Sikula dalam Hasibuan menyatakan sebagai berikut. “*Salary are fixed compensation paid, to holder official, executive, or clerical positions, on a regular basis such as by the year, quarter, moth, or week* (gaji adalah kompensasi tetap yang diberikan pemangku jabatan, pimpinan atau posisi klerek atas dasar yang teratur seperti tahunan, catur wulanan, bulanan atau mingguan).”²²

Menurut Dewan Penelitian Perupahan Nasional: Gaji adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.²³

Syariat Islam menganjurkan agar gaji yang diterima oleh tenaga kerja, sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Tenaga kerja tidak boleh dirugikan, ditipu dan eksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan sosial tenaga kerja berada pada posisi perekonomian lemah. Gaji harus dibayar atau dihargai sesuai dengan keahlian dan skill masing-masing pekerja. Allah berfirman dalam Al-Quran yang berbunyi:

²² *Ibid.*, Hlm. 325.

²³<https://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/>. Diakses pada 15 Maret 2018.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (At-Taubah, 9:105).²⁴

Adapun hadist tentang gaji sebagai berikut.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْغَنَمَ فَقَالَ أَصْحَابُهُ وَأَنْتَ فَقَالَ نَعَمْ كُنْتُ أُرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيطٍ لِأَهْلِ مَكَّةَ

Artinya:

Dari Abu Hurairah, Nabi bersabda: Allah tidak mengutus Rasul kecuali sebelumnya ia sebagai pengembala, sahabat bertanya Anda ya Rasul. Rasul menjawab: Aku mengembala kambing penduduk Mekah dengan upah beberapa qirath.²⁵

Dari itu dapatlah dikatakan bahwa tenaga kerja berhak menerima gaji sesuai keahlian dan kemampuannya walaupun terjadi penundaan. Penangguhan yang dilakukan tidak boleh mengurangi jumlah gaji yang telah tertunda. Harus sesuai dengan yang diperjanjikan tidak boleh dikurangi sedikit pun.

Adapun tujuan utama dari pemberian gaji adalah untuk mewujudkan pembayaran yang sama untuk pembayaran yang adil. Selain itu tujuan gaji menurut Dale Yoder dalam Mokijat antara lain sebagai berikut:

²⁴ Al-Quran dan terjemahannya, (Bandung: Departemen RI, 2007). At- Taubah, 10: 105.

²⁵ Al- Bukhari, *Shahih Al- Bukhari*, cet- 1 (Darut Thouqin Najat, Beirut – Lebanon, 1422 H), Juz 2, Hlm. 849.

- a. Mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas.

Gaji dan upah harus cukup tinggi untuk menarik pelamar-pelamar. Oleh karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, maka tingkat pembayaran harus mengikuti permintaan dan penawaran karyawan. Akan tetapi kadang-kadang diperlukan tarif upah permium untuk menarik pelamar-pelamar yang sudah bekerja di perusahaan-perusahaan lain.

- b. Mempertahankan karyawan-karyawan yang sudah ada.

Apabila tingkat gaji dan upah tidak bersaing, maka beberapa karyawan akan berhenti. Untuk mencegah perpindahan karyawan, harus dijaga pembayaran yang bersaing dengan perusahaan lain.

- c. Menjamin keadilan.

Administrasi gaji dan upah berusaha mendapatkan keadilan intern dan ekstern. Keadilan intern mengharuskan agar pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif dari jabatan-jabatan. Artinya, jabatan-jabatan yang sama memperoleh pembayaran yang sama. Keadilan ekstern memerlukan pembayaran kepada para karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan-karyawan yang sama di perusahaan-perusahaan lain.

- d. Menghargai perilaku yang diinginkan.

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru, dan

perilaku-perilaku yang lain dapat dihargai melalui suatu rencana administrasi gaji yang efektif.

e. Mengawasi biaya.

Suatu program administrasi gaji yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan tenaga kerjanya dengan biaya yang layak. Tanpa suatu struktur gaji yang sistematis organisasi mungkin membayar lebih atau kurang dari pada yang seharusnya kepada karyawan-karyawannya.

f. Mentaati peraturan perundang-undangan.

Seperti halnya segi-segi manajemen ke karyawan lainnya, administrasi gaji menghadapi pembatasan-pembatasan perundang-undangan. Suatu program pembayaran atas gaji yang baik mempertimbangkan pembatas perundang-undangan dan menjamin ditaatinya semua peraturan pemerintah yang mempengaruhi gaji karyawan.²⁶

b. Hubungan antara gaji terhadap kesejahteraan karyawan

Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, perusahaan perlu memberikan gaji yang adil dan sesuai kepada karyawannya, dengan adanya gaji yang adil dan sesuai maka karyawan akan lebih mudah dalam memenuhi kebutuhan keluarganya. Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu

²⁶http://etheses.uin-malang.ac.id/1786/6/09410148_Bab_2.pdf. Diakses pada 30 Maret 2018.

perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Hariandja, Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya gaji yang diberikan perusahaan, karyawan dapat memenuhi berbagai kebutuhannya dan keluarganya. Apabila kebutuhan karyawan dan keluarganya terpenuhi maka karyawan akan merasa terjamin kesejahteraannya.

3. Pelayanan

a. Pengertian pelayanan

Pelayanan adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/ atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.²⁷

Menurut Freed Luthans menyatakan bahwa: Pelayanan adalah sebuah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain yang menyangkut segala masalah yang ditujukan orang lain untuk menyelesaikan masalah. Lebih lanjut dikatakan bahwa pelayanan adalah

²⁷ UU RI Nomor 25 Tahun 2009, *Tentang Pelayanan Publik*, Pasal 1 ayat (1)

suatu kegiatan atau urutan kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung antar seseorang dengan orang lain atau mesin secara fisik, dan menyediakan kepuasan pelanggan.²⁸

Dari beberapa pengertian pelayanan di atas dapat disimpulkan bahwa pelayanan adalah sebuah proses pemberian bantuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan melalui aktivitas yang menyangkut segala masalah.

Selanjutnya Moenir juga mengatakan pelayanan umum adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang (sekelompok orang) dengan landasan faktor material melalui sistem, prosedur dan metode dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya. Moenir mengemukakan bahwa pelaksanaan pelayanan dapat diukur, oleh karena itu dapat ditetapkan standar baik dalam waktu yang diperlukan maupun hasilnya. Dengan adanya standar manajemen dapat merencanakan, melaksanakan, mengawasi, dan mengevaluasi kegiatan pelayanan agar hasil akhir memuaskan kepada pihak-pihak yang mendapatkan pelayanan.²⁹

Secara spesifik Moenir membagi pelayanan dalam bentuk 3 kategori yaitu sebagai berikut:

- a. Pelayanan dengan lisan

²⁸ Rahadi Fitria Nova, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*, (Universitas Sebelas Maret, Fakultas Ekonomi, 2010), Hlm. 10.

²⁹ Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), Hlm . 275.

Pelayanan dengan lisan dilakukan oleh petugas-petugas yang berhubungan dengan masyarakat (HUMAS), bidang layanan informasi dan bidang-bidang lain yang tugasnya memberikan penjelasan atau keterangan kepada siapapun yang memerlukan.

b. Pelayanan melalui tulisan

Pelayanan melalui tulisan merupakan bentuk layanan yang paling menonjol dalam pelaksanaan tugas, tidak hanya dari segi jumlah tetapi juga dari segi perannya.

c. Pelayanan dalam bentuk perbuatan

Pada umumnya layanan dalam bentuk perbuatan 70-80% dilakukan oleh petugas-petugas tingkat menengah dan bawah, karena itu faktor keahlian dan keterampilan petugas tersebut sangat menentukan terhadap hasil perbuatan atau pekerja.³⁰

b. Hubungan antara pelayanan dengan kesejahteraan karyawan

Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan perusahaan perlu memberikan pelayanan-pelayanan yang baik bagi karyawannya, dengan adanya pelayanan-pelayanan yang baik, mulai dari segi kesehatan, tempat tinggal, jarak antara rumah dan perusahaan itu akan memudahkan karyawan dalam bekerja, sehingga dengan adanya kemudahan ini maka karyawan akan merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan.

³⁰ *Ibid.*

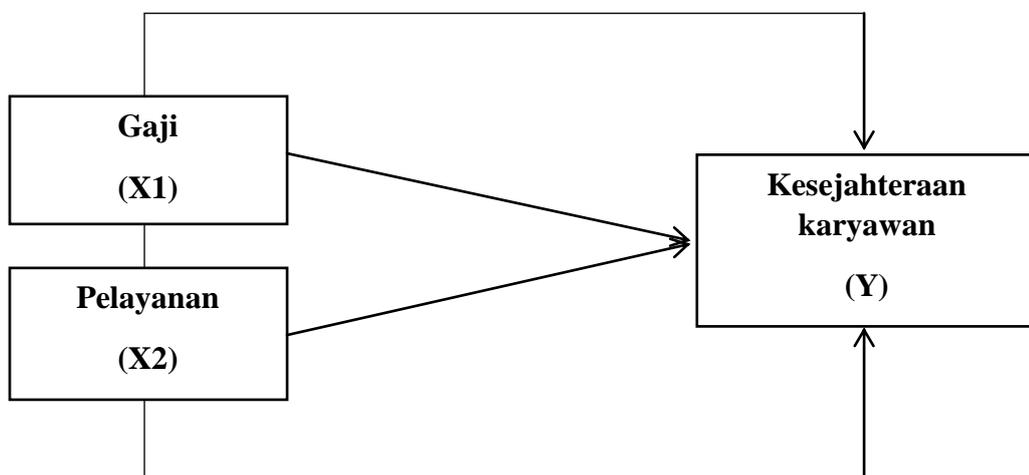
Program pelayanan kesejahteraan karyawan tersebut merupakan salah satu program tunjangan karyawan yang bersifat merangsang untuk memaksimalkan kualitas maupun kuantitas kerjanya sehingga dengan demikian terdapat dua hubungan yang saling menguntungkan, disatu sisi karyawan karyawan merasa dibutuhkan dengan adanya program kesejahteraan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan. Disisi lain perusahaan perusahaan dapat meningkatkan peforma organisasi perusahaan, memperbaiki produktivitas kerja karyawan serta keuntungan-keuntungan lainnya.

F. Kerangka pemikiran

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah gaji (X_1), dan Pelayanan (X_2), sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kesejahteraan karyawan.

Gambar .1

Kerangka Pemikiran



G. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan.³¹ Hipotesis akan membawa pada kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis dalam statistik ditulis:

1. Gaji

H_a : Terdapat pengaruh gaji terhadap kesejahteraan karyawan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh gaji terhadap kesejahteraan karyawan.

2. Pelayanan

H_a : Terdapat pengaruh pelayanan terhadap kesejahteraan karyawan.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh pelayanan terhadap kesejahteraan karyawan.

H. Tinjauan Pustaka

Tabel .2

Penelitian terdahulu

| No | Penelitian | Judul Penelitian | Metode penelitian | Kesimpulan |
|----|--|---|-------------------|--|
| 1 | Dita Antania Hanjani, jurnal, Universitas Sumatera Utara | Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat | Kuantitatif | Penghasilan/gaji berpengaruh positif dan nyata terhadap tingkat kesejahteraan karyawan |

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R &D, cet. Ke-23*, (Bandung: alfabeta), Hlm. 64.

| | | | | |
|---|--|---|-------------|--|
| | | <p>kesejahteraan karyawan <i>outsourcing</i> PT. Perkebunan Nusantara II Unit kebun sawit seberang.</p> | | <p><i>outsourcing</i> di PTPN II Kebun Sawit Seberang. Sedangkan jumlah tanggungan, umur, tabungan, hutang, dan jarak tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat kesejahteraan karyawan <i>outsourcing</i> di PTPN II Kebun Sawit Seberang.³²</p> |
| 2 | <p>Julian Pascalia Kusumawardani Jurnal, Universitas Sebelas Maret</p> | <p>Kinerja karyawan ditinjau dari Tingkat kesejahteraan karyawan dan peluang pengembangan karir pada PT. Danliris Sukoharjo</p> | Kuantitatif | <p>Tingkat kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peluang pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan tingkat kesejahteraan karyawan dan peluang</p> |

³² Dita Antania Hanjani, *ibid*, Hlm. 74.

| | | | | |
|---|---|--|------------------------|--|
| | | Tahun 2015 | | pengembangan karir secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Danliris Sukoharjo Tahun 2015. ³³ |
| 3 | Wenny Agusriana, Jurnal, Universitas Riau | Analisis tingkat kesejahteraan karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantations di Kabupaten Indra Giri Hulu | Deskriptif kuantitatif | Pendidikan dan pendapatan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, karena Chi hitung > Chi tabel. Dan juga dapat dilihat dari 7 indikator kesejahteraan karyawan yang menjadi pengeluaran untuk memenuhi kebutuhannya diantaranya konsumsi, listrik, |

³³ Julian Pascalia Kusumawardani, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Tingkat Kesejahteraan Dan Peluang Pengembangan Karir Pada PT. Danliris Sukoharjo Tahun 2015*, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2015), Hlm. 5.

| | | | | |
|---|--|---|-------------|--|
| | | | | komunikasi, transportasi, kesehatan, rekreasi, pendidikan dan asuransi. ³⁴ |
| 4 | Putra Ardi Ananda, Skripsi, Universitas Sumatera Utara | Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di PTPN IV Kebun Air Batu | Kuantitatif | Gaji, intensif dan bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, sedangkan layanan kesehatan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesejahteraan karyawan, hal ini dikarenakan kurangnya layanan sarana dan prasana kesehatan yang didapat oleh karyawan PTPN IV Kebun Air Batu. |

³⁴ Wenny Agusriana, *Ibid*, Hlm. 7.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian ini hanya menggunakan variabel gaji, pelayanan dan kesejahteraan perbedaan lainnya adalah sampel penelitian dan objek penelitian.

BAB II

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan (Studi pada PT. Bintang Sukses Energi Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin). Penelitian ini merupakan *field research* (penelitian lapangan) yang data-datanya merupakan data angket sesuai dengan kajian ini. Jenis kajian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).³⁵

B. Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bintang Sukses Energi dengan alamat : Jl. B-80 kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juli dan Agustus 2018.

C. Jenis dan sumber data

Sumber data penelitian ini adalah faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah:

³⁵ Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian, Cet. Pertama*, (Yogyakarta: PT. Pustaka Baru Press, 2014), Hlm. 49.

1. Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.³⁶ Dalam penelitian ini data primer yang dikumpulkan adalah data yang diperoleh dengan koesioner kepada karyawan PT. Bintang Sukses Energi.

2. Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.³⁷ Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dari buku-buku dan literatur yang berhubungan dengan penelitian ini serta dari sumber-sumber pustaka yang ada dan pendukung lainnya yang dianggap mendukung penelitian ini.

D. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.³⁸ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bintang Sukses Energi yang berjumlah 195 karyawan.

³⁶ Iqbal Hasan, *Analisis Data Dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), Hlm. 19.

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2017), Hlm. 117.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode sampling yang digunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Sampel yang diteliti adalah karyawan PT. Bintang Sukses Energi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan 10% dirumuskan sebagai berikut:

$$N = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan

n = sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan/*standar error* 10%

Dengan jumlah populasi sebanyak 195 karyawan, maka penentuan besaran sampelnya dilakukan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{195}{1 + 195(0,01)}$$

$$n = 66,10$$

berdasarkan hasil diatas maka peneliti mengambil sampel sebesar 66,10 responden yang dibulatkan menjadi 66 responden.

E. Variabel penelitian

Berdasarkan penjelasan –penjelasan di atas, terdapat 2 variabel yang termasuk dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi:

1. Gaji (X1), adalah penghasilan yang diterima karyawan dalam setiap bulannya.
2. Pelayanan (X2), adalah pelayanan yang diterima karyawan dari perusahaan.

Sedangkan variabel dependen adalah kesejahteraan Karyawan (Y), yaitu terpenuhinya kebutuhan karyawan beserta keluarganya.

F. Teknik pengumpulan data

a. Observasi

Menurut Arikunto, observasi adalah pengumpulan data atau keterangan yang harus dijalankan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung ketempat yang diselidiki.³⁹ Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan langsung tentang fasilitas dan pelayanan yang ada di dalam perusahaan.

b. Wawancara

Wawancara adalah dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.⁴⁰ Jadi wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan berdialog secara langsung

³⁹ Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), Hlm. 124.

⁴⁰ *Ibid.*, Hlm. 104.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari dan menggumpulkan data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapot, agenda dan sebagainya.⁴¹

d. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadi atau hal-hal yang ia ketahui.⁴²

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala pengukuran cek (√) yaitu mengemukakan kepuasan dengan cara membubuhkan tanda ceklis pada kolom yang disediakan. Masing-masing jawaban memiliki bobot sebagai berikut:

- Bobot 1 = Sangat Tidak Setuju
- Bobot 2 = Tidak Setuju
- Bobot 3 = Kurang Setuju
- Bobot 4 = Setuju
- Bobot 5 = Sangat Setuju.

G. Uji Coba Statistik

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini haruslah valid, yang berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen juga harus reliabel, yang berarti instrumen bila

⁴¹ *Ibid.*, Hlm. 158.

⁴² *Ibid.*, Hlm. 151.

digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

1. Uji validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur, validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan/ pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel.⁴³

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum x)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

R_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y

N = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor butir soal (jumlah nilai X)

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum XY$ = Total perkalian skor item dan total (jumlah hasil kali nilai X dan Y)

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir soal (jumlah kuadrat nilai X)

⁴³ Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis Teori, Konsep & Praktik Penelitian Bisnis, Dilengkapi Perhitungan, Pengolahan Data Dengan Spss 22.0, Cet. 1,*(Bandung: Alfabeta, 2014), Hlm. 89.

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total (jumlah kuadrat nilai Y).⁴⁴

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukur relative konsisten dari waktu ke waktu.⁴⁵

Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran berulang, akan mendapatkan hasil yang sama. Kriteria pengujian instrumen dikatakan andal apabila r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 5%.

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{V_t^2} \right)$$

R_{11} = reabilitas intrument

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab$ = jumlah varians butir

V_t = varian total.⁴⁶

H. Uji asumsi klasik

1. Uji normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi residual dari persamaan regresinya mempunyai distribusi normal atau

⁴⁴ Arikato, S. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*, (Jakarta: Rineka Cipta), Hlm. 170.

⁴⁵ Albert Kurniawan, *ibid.* Hlm. 102.

⁴⁶ Sayuti Una, *Pedoman Penulisan Skripsi: Edisi Revisi*, (Jambi: Fakultas Syariah IAIN STS JAMBI dan Syariah Press, 2012), Hlm. 264.

tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.⁴⁷

2. Uji multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel bebas atau tidak. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.⁴⁸ Jika nilai VIF yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 menunjukkan angka kecil 10 ($VIF > 10$), atau nilai toleransi besar dari 0,1 ($TOL < ,1$) maka terdapat gejala multikolinearitas.

3. Uji autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut waktu. Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan Uji *Durbin-Watson* (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Tidak terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$).
- b. Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada diantara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$.

⁴⁷ Albert Kurniawan, *ibid.* Hlm. 156.

⁴⁸ *Ibid.*, Hlm. 156-157.

- c. Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW diatas +2 atau $DW > +2$.⁴⁹

4. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghozali bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Metode yang digunakan adalah grafik scatter plot dan metode glejser yang dilakukan dengan meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika nilai antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

I. Teknik analisis data

Teknik analisis data adalah proses pernegosiasi dan mengurutkan ke dalam pola, kategori dan suatu uraian-uraian dasar sehingga dapat dipahami dan disampaikan kepada orang lain.

1. Regresi berganda

Metode regresi berganda digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Adapun Rumus Regresi Berganda ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$
⁵⁰

Dimana :

Y = Kesejahteraan Karyawan

α = Konstanta

β_1 - β_2 = Koefisien Regresi

⁴⁹ *Ibid.*, Hlm. 158.

⁵⁰ Sayuti Una, *ibid.* Hlm. 18.

X_1 = Gaji

X_2 = Pelayanan

e = Standar error

2. Uji F (uji simultan)

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan f-test. Uji statistik f adalah pada dasarnya menunjukkan apakah seua variabel bebas dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji ini dibantu dengan menggunakan SPSS 22.0. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan f_{hitung} dengan ketentuan:

- a. H_0 diterima, H_a ditolak, jika: $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan).
- b. H_a diterima, H_0 ditolak, jika: $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ (terdapat pengaruh yang signifikan).

3. Uji t (uji parsial)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hipotesis yang digunakan adalah:

- a. H_0 diterima, H_a ditolak, jika: $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan).
- b. H_a diterima, H_0 ditolak, jika: $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ (terdapat pengaruh yang signifikan).

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase perubahan atau variabel dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perusahaan atau variasi dari variabel independen.

Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* pada regresi linear berganda. Contoh jika variabel dalam model hanya menjelaskan 0,7 maka berarti sebesar 0,3 ditentukan oleh variabel diluar model, maka diperoleh sebesar $R^2 = 0,7$.

I. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu variabel dependen (kesejahteraan karyawan) dan variabel independen (gaji dan pelayanan).

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang perlu dipahami, berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar penelitian yang termuat dalam operasional variabel penelitian. Berikut penjelasannya:

2. Operasional variabel

Tabel 3
Operasional variabel

| Variabel | Definisi variabel | Indikator | Skala |
|----------------------------|--|--|--------|
| Gaji (X1) | Menurut Mas'ud gaji adalah persepsian responden terhadap keadilan gaji yang diterima. | 1. Tingkat Gaji 2. Kompensasi 3. Kenaikan Gaji 4. Struktur dan Administrasi ⁵¹ | Likert |
| Pelayanan (X2) | Menurut Moenir pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung. | 1. Berwujud 2. Keandalan 3. Ketanggapan 4. Jaminan 5. Empati ⁵² | Likert |
| Kesejahteraan karyawan (Y) | Menurut Hasibuan kesejahteraan adalah Balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. | 1. Pendapatan 2. pendidikan 3. kualitas kesehatan ⁵³ | Likert |

⁵¹ http://etheses.uin-malang.ac.id/1786/6/09410148_Bab_2.pdf. Di akses pada 30 Maret 2018

⁵² Rambat Lupiyoadi, Manajemen Pemasaran Jasa, ed. 3 (jakarta: Salemba Empat, 2013), Hlm. 217.

⁵³ <https://www.kompasiana.com/icai/54ff1feda333112e4550f95f/indikator-kesejahteraan>. Di akses 29 Oktober 2018

J. Sistematika penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat, batasan, kerangka teori, tinjauan pustaka dan sistematika penulisan.

BAB II METODE PENELITIAN

Bab ini berisi pendekatan penelitian, lokasi penelitian, waktu dan tempat, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, uji coba statistik, uji asumsi klasik dan teknik analisis data

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini berisi tentang sejarah singkat PT. Bintang Sukses Energi, Visi dan Misi, Budaya Perusahaan dan Struktur Organisasi.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang analisis dari hasil penelitian berdasarkan fakta dan data dengan metode yang telah ditentukan serta penjelasan dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang telah teruji dalam hasil penelitian dan juga berisikan saran-saran serta dilengkapi dengan daftar pustaka.

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah PT. Bintang Sukses Energi

Dengan banyaknya sumber daya alam yang ada di Indonesia, berbagai perusahaan mencoba untuk memanfaatkan kekayaan alam tersebut, dengan mendirikan perusahaan pertambangan maka kekayaan tersebut dapat di olah dengan baik. Salah satunya PT. Bintang Sukses Energi (PT. BSE). Dalam hal ini PT. Bintang Sukses Energi membuka pertambangan yang berlokasi di Daerah Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin pada tanggal 1 November 2014.

Pada saat itu PT. Manggala Alam Lestari membutuhkan perusahaan kontraktor untuk menggarap lahannya karena hal itulah PT. Bintang Sukses Energi mendirikan tambang di Daerah Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin, di Daerah ini terbukti cadangan batubara masih sangat banyak. Sehingga perusahaan dapat melakukan produksi dalam jangka panjang. karena masih banyaknya persediaan batubara yang ada di lokasi tambang maka perusahaan menambah kontraknya hingga 2024.

Dalam hal ini PT. Bintang Sukses Energi juga melakukan kerja sama dengan perangkat Desa setempat, perangkat Desa setempat menyediakan kendaraan mini bus yang dipakai untuk keperluan kantor dan juga untuk antar jemput karyawan.

PT. Bintang Sukses Energi memiliki Owner kerja yaitu PT. Manggala Alam Lestari (PT. MAL), sehingga pertambangan yang berlokasi di Daerah Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin dinamakan PT. BSE- MAL Mining Projeck. Karena mendapatkan keuntungan atau kemajuan dari hasil tambang di Kecamatan Bayung Lencir. Kemudian PT. Bintang Sukses Energi membuka cabang di Kecamatan Musi Rawas pada awal 2017 yang diberi nama Site BSE- BSL Musi rawas yang bertempat di Desa Belani. Adapun PT. Bintang Sukses Energi memiliki kantor pusat di Jakarta.⁵⁴

B. Visi dan misi

1. Visi

Produsen batubara terkemuka di Indonesia untuk memenuhi kebutuhan negara, yang memberikan nilai optimal bagi semua pemangku kepentingan.

2. Misi

1. Memupuk budaya yang mengutamakan keselamatan, kesehatan, dan lingkungan dalam segala tindakan:

1.1 Mematuhi peraturan perundangan keselamatan, kesehatan, dan lingkungan yang berlaku, berupaya tanpa henti mempromosikan budaya praktik terbaik dalam pengelolaan keselamatan, kesehatan dan lingkungan.

⁵⁴ Wawancara dengan Pak Devril HRD Officer, 25 Juli 2018 di Kantor PT. Bintang Sukses Energi

- 1.2 Memelihara tatakelola perusahaan yang baik dan mempromosikan perusahaan sebagai warga yang baik.
- 1.3 Melaksanakan prinsip-prinsip transparansi, tanggung-gugat, tanggung jawab, integritas dan keadilan.
- 1.4 Peka terhadap falsafah bangsa dalam kehidupan sehari-hari.
2. Menyediakan lingkungan belajar untuk mencapai keunggulan dan meningkatkan kesejahteraan:
 - 2.1 Mendorong pemberdayaan karyawan.
 - 2.2 Memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang unggul.
 - 2.3 Mendorong terciptanya hubungan yang harmonis dan dinamis.
3. Mengoptimalkan nilai bagi semua pemangku kepentingan:
 - 3.1 Memaksimalkan pengembalian investasi pemegang saham.
 - 3.2 Memastikan para mitra diakui dan didorong memberikan pencapaian lebih tinggi.
 - 3.3 Mendorong terciptanya rasa memiliki, semangat kemitraan, dan dukungan masyarakat terhadap operasi PT. Bintang Sukses Energi.
 - 3.4 Menunjukkan kepemimpinan.

C. Budaya perusahaan

1. INTEGRITAS

Jujur, taat, amanah, dan bertanggung jawab

2. SIKAP POSITIF

Perilaku baik yang sesuai dengan nilai-nilai dan norma-norma kehidupan yang berlaku dalam masyarakat.

3. KOMITMEN

Sikap seseorang kepada diri sendiri dan perusahaan.

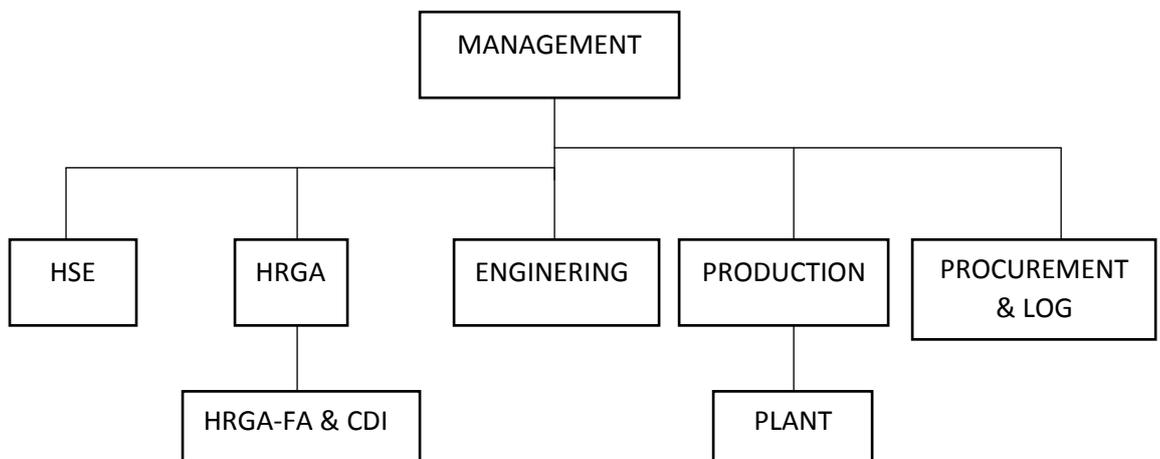
4. KESELAMATAN KERJA

Memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja.

D. Struktur organisasi

GAMBAR .2

STRUKTUR ORGANISASI



Dokumentasi PT. Bintang Sukses Energi, 2018.⁵⁵

Keterangan yang menempati posisi-posisi diatas adalah sebagai berikut:

1. MANAGEMENT

- Nur Chahya Putra R
- Yudianto

2. HSE

⁵⁵ Dokumentasi PT. Bintang Sukses Energi, 2018

- Asep Munandar

3. HRGA

- Tommy Onibala
- Devril Rosadi
- Bambang Supriyatno

4. HRGA-FA & CDI

- Andi Kusuma

5. ENGINEERING

- Eddy Sumarlin
- Abdul Hamid Al Ikhsan
- Ucu Djunaidi
- Agus Kurniawan

6. PRODUCTION

- Hendra Saragih
- Guntoro S
- Hendro
- Narwadi
- Untung Prayitno
- Srianto
- Pokki Simanjuntak
- Rahmat Lubis
- Carlo Leo

7. PLANT

- Rury Styawan
- Abdul Khayi
- Basuki

8. PROCUMENT & LOG

- Danang Dwijatmika P
- Lukas Dono Satyawan A
- Paulus Ari Prasetya
- Aswin Anggoro
- Ramlan.⁵⁶

⁵⁶ Dokumentasi PT. Bintang Sukses Energi. 2018

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil penelitian

1. Karakteristik Responden

Pada pembahasan penelitian berikut ini disajikan deskriptif data yang telah diperoleh dalam penelitian. Data hasil penelitian diperoleh secara langsung dari responden, yaitu dengan angket penelitian yang telah disiapkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini berjumlah 66 responden yang bekerja di PT. Bintang Sukses Energi Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.

Pada penelitian ini menyajikan informasi mengenai keadaan umum responden berdasarkan usia dan jenis pekerjaan.

a. Usia Responden

Tabel .4

Usia Responden

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|-------------|-----------|------------|
| 20-26 Tahun | 7 | 11% |
| 27-33 Tahun | 25 | 38,% |
| 34-39 Tahun | 30 | 45% |
| > 40 Tahun | 4 | 6% |
| Jumlah | 66 | 100% |

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Usia responden penelitian yaitu 20-26 tahun sebanyak 7 karyawan atau 11%, 27-33 tahun sebanyak 25 karyawan atau 38%, 34-39 tahun sebanyak 30 karyawan atau 45%, lebih 40 tahun keatas sebanyak 4 karyawan atau 6%.

b. Jenis pekerjaan

Tabel .5

Jenis Pekerjaan

| Jenis pekerjaan | Jumlah | Persentase |
|--------------------------------|--------|------------|
| Helper Survey | 6 | 9% |
| Mechanic | 8 | 12% |
| Mine Checker | 3 | 5% |
| Operator Bulldozer D85SS | 16 | 24% |
| Operator Excavator | 13 | 20% |
| Driver DT Mercy | 20 | 30% |
| Jumlah | 66 | 100% |

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Jenis pekerjaan responden penelitian yaitu helper survey sebanyak 6 karyawan atau 9%, Mechanic sebanyak 8 karyawan atau 12%, Mine Cheker sebanyak 3 karyawan atau 5%, Operator Bulldozer D85SS sebanyak 16

karyawan atau 24%, Operator Excavator 13 karyawan atau 20% dan Driver DT Mercy sebanyak 20 karyawan atau 30%.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian untuk menentukan valid atau tidaknya dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . $r_{hitung} > r_{tabel}$ jika r_{hitung} lebih besar r_{tabel} maka butir pertanyaan/ pernyataan tersebut dikatakan valid.

a. Gaji (X1)

Tabel .6

Hasil Pengujian Uji Validitas Gaji (X1)

| Item pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Sig | Keterangan |
|-----------------|--------------|-------------|-------|------------|
| 1 | 0,633 | 0,242 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,630 | 0,242 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,733 | 0,242 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,698 | 0,242 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,715 | 0,242 | 0,000 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel .6 setiap pernyataan menghasilkan kuesioner korelasi r_{hitung} yang lebih besar r_{tabel} . Dengan kata

lain, instrumen penelitian yang berjumlah 5 pernyataan untuk gaji (X1) dinilai semua butir pernyataan adalah valid.

b. Pelayanan

Tabel .7

Hasil Pengujian Uji Validitas Pelayanan (X2)

| Item Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Sig | Keterangan |
|--------------------|--------------|-------------|-------|------------|
| 1 | 0,557 | 0,242 | 0,000 | Valid |
| 2 | 0,534 | 0,242 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,530 | 0,242 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,544 | 0,242 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,458 | 0,242 | 0,000 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel .7 setiap pernyataan menghasilkan kuesioner korelasi r_{hitung} yang lebih besar r_{tabel} . Dengan kata lain, instrumen penelitian yang berjumlah 5 pernyataan untuk pelayanan (X2) dinilai semua butir pernyataan adalah valid.

c. Kesejahteraan

Tabel .8

Hasil pengujian validitas Kesejahteraan Karyawan (Y)

| Item pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Sig | Keterangan |
|-----------------|--------------|-------------|-------|------------|
| 1 | 0,557 | 0,242 | 0,000 | Valid |

| | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|
| 2 | 0,534 | 0,242 | 0,000 | Valid |
| 3 | 0,530 | 0,242 | 0,000 | Valid |
| 4 | 0,544 | 0,242 | 0,000 | Valid |
| 5 | 0,458 | 0,242 | 0,000 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data, 2018

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel .8 setiap pernyataan menghasilkan kuesioner korelasi r_{hitung} yang lebih besar r_{tabel} . Dengan kata lain, instrumen penelitian yang berjumlah 5 pernyataan untuk kesejahteraan karyawan (Y) dinilai semua butir pernyataan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Bukti-bukti pertanyaan dikatakan realibel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan/ pertanyaan adalah konsisten. Suatu konstruk atau variabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $>0,60$.

Tabel .9

Hasil Pengujian Reliabilitas Gaji

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .770 | 6 |

Sumber: Hasil olah data, 2018

Hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* sebesar 0,770. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua

pernyataan dari Gaji (X1) teruji reliabilitasnya sehingga dinyatakan reliabilitas.

Tabel .10

Hasil Pengujian Uji Reliabilitas Pelayanan (X2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .682 | 6 |

Sumber: Hasil olah data, 2018

Hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* sebesar 0,682. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari Pelayanan (X2) teruji reliabilitas sehingga dinyatakan reliabilitas.

Tabel .11

Hasil Pengujian Uji Reliabilitas Kesejahteraan karyawan (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .682 | 6 |

Sumber: Hasil olah data, 2018

Hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan angka *Cronbach's Alpha* sebesar 0,682. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari Kesejahteraan Karyawan (Y) teruji reliabilitas sehingga dinyatakan reliabilitas.

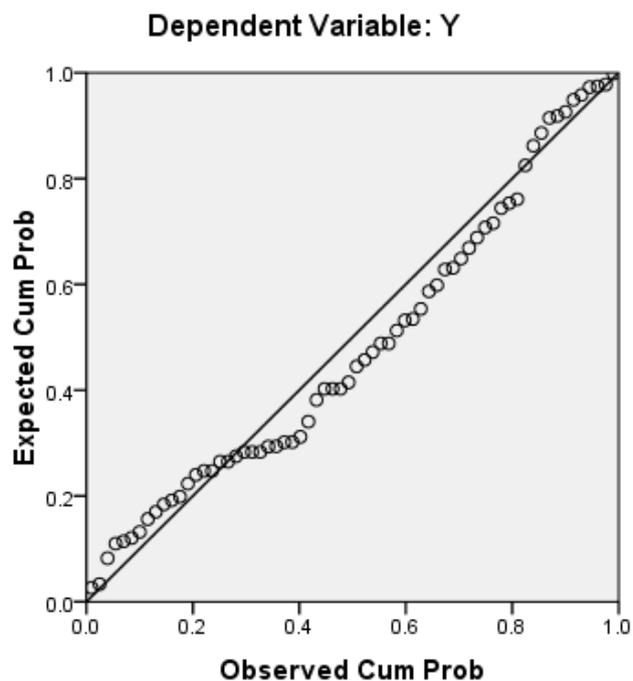
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar .3

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan hasil normalitas seperti terlihat pada gambar .3 dibawah ini diketahui bahwa ada data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel .12

Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.104 | 1.589 | | 1.324 | .190 | | |
| Gaji | .343 | .069 | .395 | 4.966 | .000 | .836 | 1.197 |
| Pelayanan | .588 | .082 | .572 | 7.185 | .000 | .836 | 1.197 |

a. Dependent Variable: Y

Dari data di atas terlihat bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) dan nilai toleransi besar 0,1 ($TOL > 0,1$). Maka dari itu tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel .13

Uji Autokorelasi

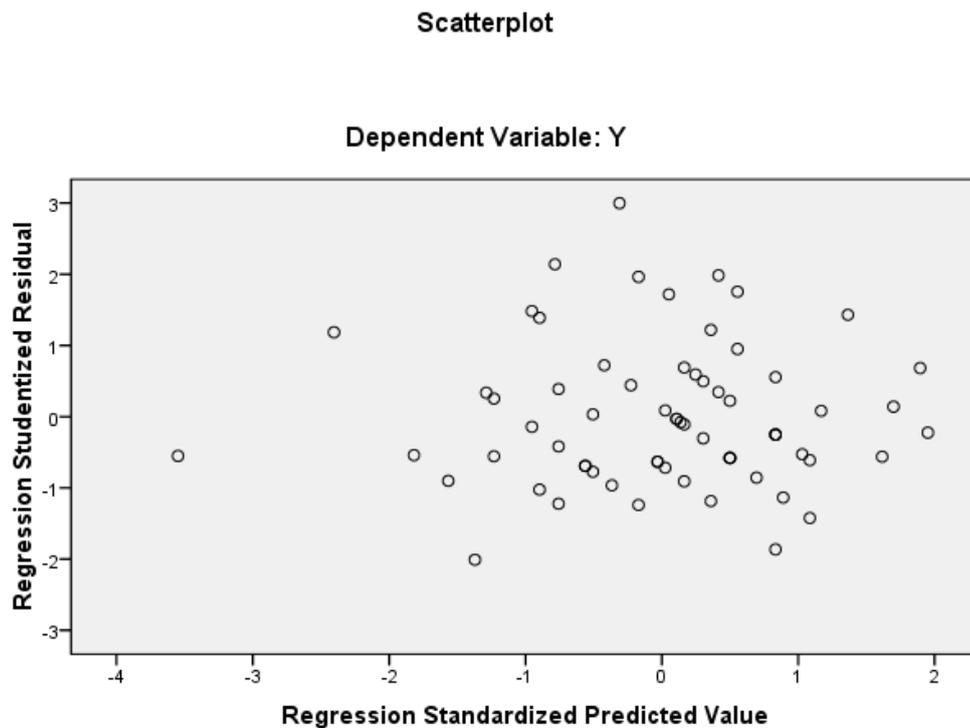
| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .816 ^a | .667 | .656 | 1.261 | 2.168 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil olah data di atas, diketahui bahwa uji asumsi klasik autokorelasi melalui Durbin-Watson = 2,168 dinyatakan data di atas terjadi Autokorelasi negatif. Dikarenakan nilai Durbin-Watson lebih besar dari +2.

d. Uji Heteroskedastisitas

Gambar .4**Uji Heterokedastisitas**

Analisis hasil gambar diatas didapatkan titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola teratur, jadi kesimpulannya variabel bebas diatas tidak terjadi heteroskedastsitas atau bersifat homoskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Model regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menyatakan hubungan fungsional antara variabel bebas dan variabel terikat.

Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel.

Tabel .14
Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.104 | 1.589 | | 1.324 | .190 |
| | Gaji | .343 | .069 | .395 | 4.966 | .000 |
| | Pelayanan | .588 | .082 | .572 | 7.185 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel di atas maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda seperti berikut:

$$Y = 2,104 + 0,343 (X_1) + 0,588 (X_2) + e$$

Angka yang dihasilkan dari pengujian tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (β_0)

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 2,104. Artinya bahwa jika variabel independen (gaji dan pelayanan) tidak ada atau bernilai nol, maka besarnya nilai kesejahteraan karyawan yang terjadi adalah bertambah 2,104.

2. Koefisien Regresi Gaji

Nilai koefisien regresi variabel gaji sebesar 0,343 artinya pada variabel gaji terdapat hubungan positif dengan nilai kesejahteraan

karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaji naik Rp. 1 maka kesejahteraan karyawan naik sebesar 34.4%.

3. Koefisien Regresi Pelayanan

Koefisien Regresi Pelayanan sebesar 0,588 artinya pada variabel pelayanan terdapat hubungan positif dengan nilai kesejahteraan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 dari pelayanan akan menyebabkan kenaikan kesejahteraan karyawan.

b. Uji Simultan (F)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (Gaji dan Pelayanan) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (kesejahteraan karyawan).

Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel .15

Hasil Pengujian Uji F

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 200.276 | 2 | 100.138 | 62.955 | .000 ^a |
| | Residual | 100.209 | 63 | 1.591 | | |
| | Total | 300.485 | 65 | | | |

a. Predictors: (Constant), pelayanan, gaji,

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil pengolahan data pada tabel .15 diketahui bahwa gaji dan pelayanan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan karena nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $62,955 > 3,99$ nilai

signifikan yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari level of signifikan 0,05. karena $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka hal ini berarti bahwa variabel gaji dan pelayanan secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

c. Uji parsial (T)

Hasil uji T ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel secara individual (parsial) variabel-variabel independen (gaji dan Pelayanan) terhadap variabel dependen (kesejahteraan karyawan) atau menguji signifikan konstanta dan variabel dependen. Hasil perhitungan uji T dapat dikemukakan pada tabel berikut:

Tabel .16

Hasil Pengujian Uji T

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.104 | 1.589 | | 1.324 | .190 |
| | Gaji | .343 | .069 | .395 | 4.966 | .000 |
| | Pelayanan | .588 | .082 | .572 | 7.185 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel dependen (gaji dan pelayanan) terhadap variabel dependen (kesejahteraan karyawan) dapat dilihat dari nilai signifikan setiap variabel.

1. Dari hasil perhitungan data tabel .16 gaji berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,966 > 1,997$ dan

nilai signifikan yang dihasilkan $0,000 < 0,05$. Maka hal ini berarti bahwa variabel gaji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

2. Dari hasil perhitungan data tabel .16 pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,185 > 1,997$ dan nilai signifikan yang dihasilkan $0,000 < 0,05$. Maka hal ini berarti bahwa variabel pelayanan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

d. Determinasi R Square

Koefesien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya variabel independen (gaji dan pelayanan) terhadap variabel dependen (kesejahteraan karyawan).

Tabel .17

Hasil Uji Koefesien Determinasi (R Square)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .816 ^a | .667 | .656 | 1.261 |

a. Predictors: (Constant), pelayanan, gaji

Berdasarkan tabel di atas diperoleh besarnya R square (R^2) adalah 0,667. Hasil ini menunjukkan bahwa 66,7%. Nilai kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh gaji (X1) dan pelayanan (X2). Sedangkan sisanya sebesar 33,3% nilai kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- e. Dilihat dari variabel gaji dan pelayanan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan adalah pelayanan sebesar 7,185 dan taraf signifikan sebesar 0,000.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dijelaskan hal-hal berikut:

1. Secara simultan pengaruh gaji dan pelayanan terhadap kesejahteraan karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh gaji dan pelayanan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Bintang Sukses Energi Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.

H_o : Tidak terdapat pengaruh gaji dan pelayanan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Bintang Sukses Energi Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin

Berdasarkan hasil uji F (uji secara simultan) dapat disimpulkan bahwa gaji, dan pelayanan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan karena nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $62,955 > 3,99$ nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari level of signifikan 0,05. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka hal ini berarti bahwa variabel gaji dan pelayanan bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

2. Secara parsial pengaruh gaji dan pelayanan terhadap kesejahteraan karyawan.

a. Pengaruh gaji terhadap kesejahteraan karyawan

H_a : Terdapat pengaruh gaji dan pelayanan terhadap kesejahteraan karyawan.

H_o : Tidak terdapat pengaruh gaji dan pelayanan terhadap kesejahteraan karyawan.

Dari hasil uji secara parsial yang diperoleh bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,966 > 1,997$ dan nilai signifikan yang dihasilkan $0,000 < 0,05$. Maka hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak dengan kata lain bahwa variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

b. Pengaruh pelayanan terhadap kesejahteraan karyawan

H_a : Terdapat pengaruh gaji dan pelayanan terhadap kesejahteraan karyawan.

H_o : Tidak terdapat pengaruh pelayanan terhadap kesejahteraan karyawan.

Dari hasil uji secara parsial yang diperoleh bahwa pelayanan berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,185 > 1,997$ dan nilai signifikan yang dihasilkan $0,000 < 0,05$. Maka hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak dengan kata lain bahwa variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan adalah variabel pelayanan, karena nilai t hitung variabel pelayanan sebesar 7,185.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan pada pengujian gaji dan pelayanan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Bintang Sukses Energi Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.

Pengaruh gaji dan pelayanan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Bintang Sukses Energi Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.

1. Berdasarkan hasil uji F (uji secara simultan) dapat disimpulkan bahwa gaji dan pelayanan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $62,955 > 3,99$ nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka hal ini berarti bahwa variabel gaji dan pelayanan secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.
2. Hasil pengujian secara parsial (uji T) atau uji signifikan parameter individual variabel gaji dan pelayanan terhadap kesejahteraan karyawan PT. Bintang Sukses Energi Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaji dan pelayanan memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan adalah variabel pelayanan, karena nilai t hitung variabel pelayanan sebesar 7,185.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, selanjutnya dapat diusulkan sara yang diharapkan akan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan.

1. Bagi PT. Bintang Sukses Energi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak terkait supaya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memperhatikan kekurangan yang harus diperbaiki dari segi gaji dan pelayanan. dan harus cepat dalam menanggapi karyawan yang mengalami sakit ketika didalam tambang. Sehingga kesejahteraan karyawan PT. Bintang Sukses Energi Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin bisa terjamin.

2. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian berkaitan dengan kesejahteraan karyawan pada PT. Bintang Sukses Energi Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin, meskipun penelitian ini jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa menemukan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan pada PT. Bintang Sukses Energi Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.

DAFTAR PUSTAKA

A. Literatur atau buku

- Anonim, Al-Quran dan terjemahannya Bandung: Departemen RI, 2007.
- Al- Bukhari, *Shahih Al- Bukhari*, cet- 1 (Darut Thouqin Najat, Beirut – Lebanon, 1422 H).
- Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis Teori, Konsep & Praktik Penelitian Bisnis, Dilengkapi Perhitungan, Pengolahan Data Dengan Spss 22.0, Cet. I,*(Bandung: Alfabeta, 2014).
- Arikunto Suharsimi,. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi,* (Jakarta: Rineka Cipta).
- Iqbal Hasan, *Analisis data dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004).
- Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012).
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara 2016),
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).
- Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).
- Sadono Sukirno, *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*, Edisi II, Cet. 13, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2000).
- Sayuti Una, *Pedoman Penulisan Skripsi: Edisi Revisi*, (Jambi: Fakultas Syariah IAIN STS JAMBI dan Syariah Press, 2012).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2017).
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2005).
- Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian, Cet. Pertama*, (Yogyakarta: PT. Pustaka Baru Press, 2014).

B. Peraturan perundang-undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pasal 1 ayat (30).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial. Pasal 1 Ayat (1).

C. Jurnal

- Catur Indah Kusumawati, *Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*, (Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013).
- Dita Antania Hanjani, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kesejahteraan Karyawan Outsourcing PT. Perkebunan Nusantara II Unit Kebun Sawit Seberang*, (Medan: Universitas Sumatera Utara, 2012).
- Imam Machfudi, *Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq di Pati*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013).
- Julian Pascalia Kusumawardani, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Tingkat Kesejahteraan Dan Peluang Pengembangan Karir Pada PT. Danliris Sukoharjo Tahun 2015*, (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2015).
- Pramanos Satrio, *Pengaruh Shift Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta 2015).
- Rahadi Fitria Nova, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*, (Universitas Sebelas Maret, Fakultas Ekonomi, 2010).
- Untung Sri Widodo, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendidikan*, (Surakarta, Universitas Slamet Riyadi, 2010).
- Wenny Agusriana, *Analisis Tingkat Kesejahteraan Karyawan PT. Tunggal Perkasa Plantations di Kabupaten Indragiri Hulu*, (Riau: Universitas Riau).

D. Lain-lain

<https://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertian-upah-dalam-konsep-islam/>. Diakses pada 15 Maret 2018.

http://etheses.uin-malang.ac.id/1786/6/09410148_Bab_2.pdf. Diakses pada 30 Maret 2018.

<https://www.kompasiana.com/icai/54ff1feda333112e4550f95f/indikator-kesejahteraan>. Di akses 29 Oktober 2018

LAMPIRAN

| No | GAJI | | | | | | PELAYANAN | | | | | | KESEJAHTERAAN | | | | | |
|----|------|---|---|---|---|-------|-----------|---|---|---|---|-------|---------------|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Total | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Total | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Total |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 19 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 19 |
| 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 2 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 19 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 20 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 6 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 16 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 17 |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 8 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 10 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 17 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 19 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 13 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 21 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 19 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 20 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 18 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 17 |
| 19 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 21 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 25 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 17 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 29 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 18 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 31 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 16 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 16 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 18 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 21 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 20 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 20 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 18 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 18 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 18 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|
| 40 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 16 |
| 41 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 16 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 |
| 42 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 17 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 20 |
| 44 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 20 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 46 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 21 |
| 49 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 50 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 20 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 21 |
| 52 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 23 |
| 53 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 18 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 17 |
| 54 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 55 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 19 |
| 56 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 13 |
| 57 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 20 |
| 58 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 21 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 19 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 22 |
| 59 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 60 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 15 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 61 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 21 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 20 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 21 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 65 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 20 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 21 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 21 |

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

UJI VALIDITAS

1. Uji Validitas Gaji

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | TOTAL |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .147 | .293* | .310* | .345** | .633** |
| | Sig. (2-tailed) | | .239 | .017 | .011 | .005 | .000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| P2 | Pearson Correlation | .147 | 1 | .423** | .274* | .286* | .630** |
| | Sig. (2-tailed) | .239 | | .000 | .026 | .020 | .000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| P3 | Pearson Correlation | .293* | .423** | 1 | .408** | .383** | .733** |
| | Sig. (2-tailed) | .017 | .000 | | .001 | .002 | .000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| P4 | Pearson Correlation | .310* | .274* | .408** | 1 | .446** | .698** |
| | Sig. (2-tailed) | .011 | .026 | .001 | | .000 | .000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| P5 | Pearson Correlation | .345** | .286* | .383** | .446** | 1 | .715** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .020 | .002 | .000 | | .000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .633** | .630** | .733** | .698** | .715** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Validitas Pelayanan

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | TOTAL |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | -.076 | .109 | .221 | .275* | .557** |
| | Sig. (2-tailed) | | .542 | .384 | .075 | .025 | .000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| P2 | Pearson Correlation | -.076 | 1 | .212 | .127 | .045 | .534** |
| | Sig. (2-tailed) | .542 | | .088 | .308 | .720 | .000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| P3 | Pearson Correlation | .109 | .212 | 1 | -.026 | .071 | .530** |
| | Sig. (2-tailed) | .384 | .088 | | .839 | .570 | .000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| P4 | Pearson Correlation | .221 | .127 | -.026 | 1 | .014 | .544** |
| | Sig. (2-tailed) | .075 | .308 | .839 | | .909 | .000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| P5 | Pearson Correlation | .275* | .045 | .071 | .014 | 1 | .458** |
| | Sig. (2-tailed) | .025 | .720 | .570 | .909 | | .000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .557** | .534** | .530** | .544** | .458** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Uji Validitas Kesejahteraan Karyawan

Correlations

| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | TOTAL |
|-------|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| P1 | Pearson Correlation | 1 | -.076 | .109 | .221 | .275 [*] | .557 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | | .542 | .384 | .075 | .025 | .000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| P2 | Pearson Correlation | -.076 | 1 | .212 | .127 | .045 | .534 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .542 | | .088 | .308 | .720 | .000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| P3 | Pearson Correlation | .109 | .212 | 1 | -.026 | .071 | .530 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .384 | .088 | | .839 | .570 | .000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| P4 | Pearson Correlation | .221 | .127 | -.026 | 1 | .014 | .544 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .075 | .308 | .839 | | .909 | .000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| P5 | Pearson Correlation | .275 [*] | .045 | .071 | .014 | 1 | .458 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .025 | .720 | .570 | .909 | | .000 |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .557 ^{**} | .534 ^{**} | .530 ^{**} | .544 ^{**} | .458 ^{**} | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 | 66 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

Uji Reliabilitas Gaji

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 66 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 66 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| | |
|---------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .770 | 6 |

Uji Reliabilitas Pelayanan

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 66 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 66 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| | |
|---------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .682 | 6 |

Uji Reliabilitas Kesejahteraan Karyawan

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 66 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 66 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| | |
|---------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .682 | 6 |

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|---------|
| 1 | X2, X1 ^a | | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .816 ^a | .667 | .656 | 1.261 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 200.276 | 2 | 100.138 | 62.955 | .000 ^a |
| | Residual | 100.209 | 63 | 1.591 | | |
| | Total | 300.485 | 65 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

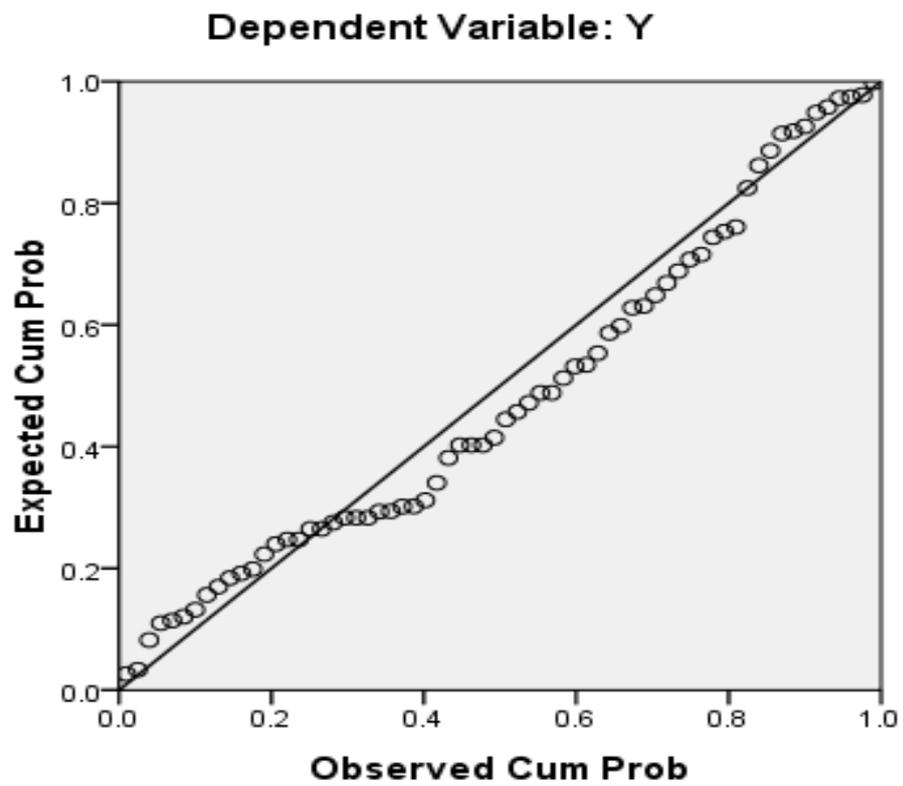
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.104 | 1.589 | | 1.324 | .190 |
| | X1 | .343 | .069 | .395 | 4.966 | .000 |
| | X2 | .588 | .082 | .572 | 7.185 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|---------|
| 1 | X2, X1 ^a | | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .816 ^a | .667 | .656 | 1.261 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 200.276 | 2 | 100.138 | 62.955 | .000 ^a |
| | Residual | 100.209 | 63 | 1.591 | | |
| | Total | 300.485 | 65 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.104 | 1.589 | | 1.324 | .190 | | |
| | X1 | .343 | .069 | .395 | 4.966 | .000 | .836 | 1.197 |
| | X2 | .588 | .082 | .572 | 7.185 | .000 | .836 | 1.197 |

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

| Model | | | X2 | X1 |
|-------|--------------|----|-------|-------|
| 1 | Correlations | X2 | 1.000 | -.405 |
| | | X1 | -.405 | 1.000 |
| | Covariances | X2 | .007 | -.002 |
| | | X1 | -.002 | .005 |

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Autokorelasi

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|---------|
| 1 | X2, X1 ^a | | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .816 ^a | .667 | .656 | 1.261 | 2.168 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 200.276 | 2 | 100.138 | 62.955 | .000 ^a |
| | Residual | 100.209 | 63 | 1.591 | | |
| | Total | 300.485 | 65 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.104 | 1.589 | | 1.324 | .190 |
| | X1 | .343 | .069 | .395 | 4.966 | .000 |
| | X2 | .588 | .082 | .572 | 7.185 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

4. Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|--------|
| 1 | X2, X1 ^a | | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .816 ^a | .667 | .656 | 1.261 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 200.276 | 2 | 100.138 | 62.955 | .000 ^a |
| | Residual | 100.209 | 63 | 1.591 | | |
| | Total | 300.485 | 65 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

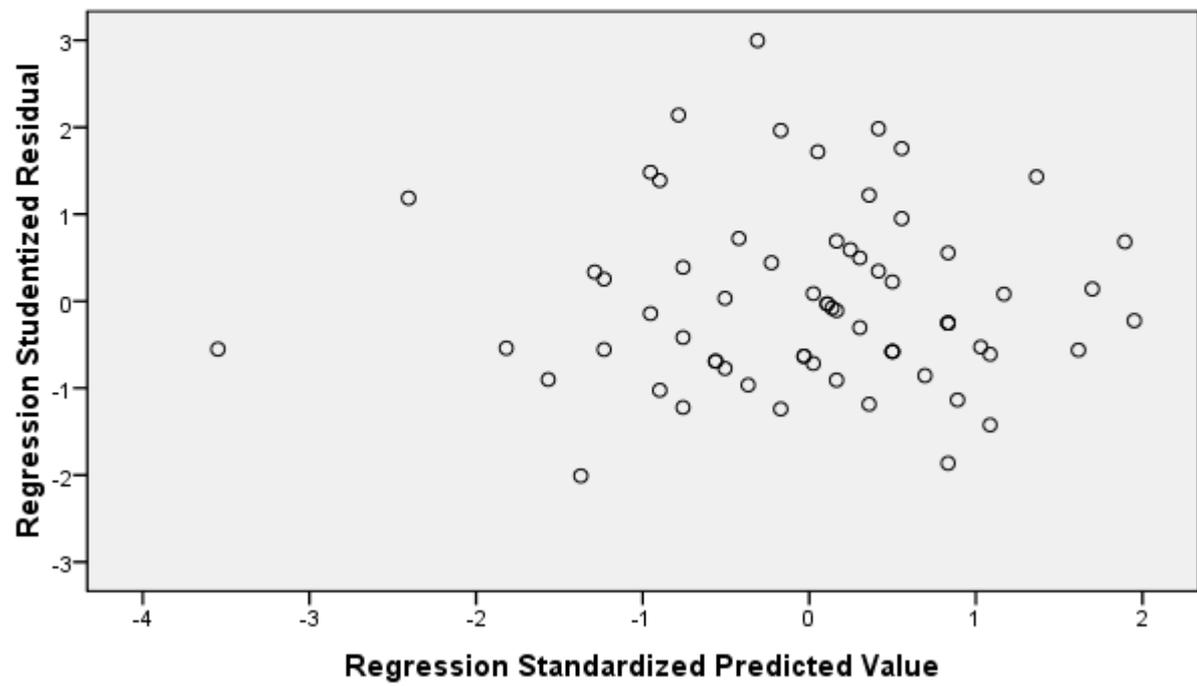
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.104 | 1.589 | | 1.324 | .190 |
| | X1 | .343 | .069 | .395 | 4.966 | .000 |
| | X2 | .588 | .082 | .572 | 7.185 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Y



ANALISIS REGRESI BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|--------|
| 1 | X2, X1 ^a | | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .816 ^a | .667 | .656 | 1.261 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 200.276 | 2 | 100.138 | 62.955 | .000 ^a |
| | Residual | 100.209 | 63 | 1.591 | | |
| | Total | 300.485 | 65 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.104 | 1.589 | | 1.324 | .190 |
| | X1 | .343 | .069 | .395 | 4.966 | .000 |
| | X2 | .588 | .082 | .572 | 7.185 | .000 |

a. Dependent Variable: Y



Kantor PT. Bintang Sukses Energi



Karyawan PT. Bintang Sukses Energi



Lokasi tambang batubara PT. Bintang Sukses Energi



Lokasi tambang batubara PT. Bintang Sukses Energi

CURICULUM VITAE



A. Identitas Diri

Nama Lengkap : Adi Putro
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/ Tanggal Lahir : Musi Banyuasin, 07 November 1996
Alamat : Jl. Bina Remaja 2, RT. 12, Kelurahan Pal Merah, Kecamatan
Jambi Selatan, Kota Jambi
Nama Ayah : Suwarno
Nama Ibu : Suwanti
Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Wiraswasta (Petani)
Ibu : Ibu Rumah Tangga (IRT)
Alamat Orang Tua : RT. 08, Dusun 03, Desa Sido Mulyo, Kecamatan Tungkal
Jaya, Kabupaten Musi Banyuasin
E-Mail : putroadi528@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD N 3 SUMBER HARUM : 2002-2008
2. MTS PON-PES ASSALAM AL-ISLAMI : 2008-2011
3. MA PON-PES ASSALAM AL-ISLAMI : 2011-2014