

## ANALISIS HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII

I Wayan Sandi Saputra<sup>1</sup>, Reniza Helena Putri<sup>2</sup>

Universitas Teknokrat Indonesia, Bandar Lampung, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: iwayansandisaputra@gmail.com<sup>1</sup>, reniza\_putri@teknokrat.ac.id<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh kesejahteraan karyawan, baik finansial maupun non-finansial, terhadap loyalitas karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII. Sumber daya manusia merupakan aset krusial bagi perusahaan, namun dorongan intrinsik untuk berkontribusi sering kali berujung pada kelelahan kerja yang berdampak negatif pada produktivitas dan hubungan kerja. Kesejahteraan mencakup aspek finansial seperti gaji dan insentif serta aspek nonfinansial seperti lingkungan kerja dan pekerjaan, menjadi faktor penting dalam membangun loyalitas karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan signifikan antara kesejahteraan finansial, non finansial dan loyalitas karyawan serta membandingkan kekuatan pengaruh masing-masing. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif, dengan responden berjumlah 150 pegawai yang dijadikan sampel penelitian. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini yaitu melalui penyebaran kuisioner. Hasil regresi menunjukkan bahwa Kesejahteraan karyawan, baik dari perspektif finansial maupun non-finansial, menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan. Kondisi finansial yang baik terbukti berkontribusi pada peningkatan loyalitas, demikian pula dengan aspek non-finansial. Secara keseluruhan, kedua faktor ini secara efektif menjelaskan 71% dari tingkat loyalitas karyawan, sementara 29% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan hasil dari korelasi menunjukkan kesejahteraan non-finansial memberikan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan kesejahteraan finansial.

**Kata kunci** : Kesejahteraan Finansial, Kesejahteraan Non-finansial, loyalitas karyawan

### Abstrack

*This study examines the influence of employee welfare, both financial and non-financial, on employee loyalty at PT Perkebunan Nusantara VII. Human resources are crucial assets for companies, but the intrinsic drive to contribute often leads to job burnout that negatively impacts productivity and working relationships. Welfare, which includes financial aspects such as salary and incentives as well as non-financial aspects such as work environment and work, is an important factor in building employee loyalty. This study aims to analyze the significant relationship between financial, non-financial well-being and employee loyalty and compare the strength of the influence of each. This research uses descriptive quantitative research, with respondents totaling 150 employees who are used as research samples. The method used in collecting data in this study is through distributing questionnaires. The regression results show that employee welfare, both from a financial and non-financial perspective, shows a significant and positive influence on employee loyalty. Good financial conditions are proven to contribute to increased loyalty, as well as non-financial aspects. Overall, these two factors effectively explain 71% of the employee loyalty level, while the remaining 29% is influenced by other variables not examined in this study. And the results*

*of the correlation show that non-financial welfare has a stronger influence than financial welfare.*

**Keywords:** *Financial Welfare, Non-financial Welfare, employee loyalty*

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan aset krusial bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap individu yang terlibat dalam perusahaan memiliki dorongan intrinsik untuk bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi (Krekel et al., 2019). Namun, sering kali dorongan ini justru menyebabkan kelelahan kerja ketika batas kemampuan normal terlampaui. Kelelahan kerja ini bisa memicu ketegangan di tempat kerja, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan hubungan kerja, baik di kalangan staf maupun pimpinan perusahaan (Citra, 2019).

Kesejahteraan adalah aspek penting dalam kehidupan setiap orang, baik secara sadar maupun tidak. Hampir semua kegiatan dalam gaya hidup bertujuan untuk mencapai kesejahteraan, yang bersifat dinamis dan berubah seiring waktu sesuai dengan perubahan lingkungan. Semua aktivitas manusia pada akhirnya mengarah pada pencapaian kesejahteraan, khususnya dalam bentuk gaya hidup yang sejahtera (Pratama et al., 2023).

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan karyawan adalah keseimbangan antara kesejahteraan finansial dan non-finansial. Kesejahteraan finansial, seperti gaji, tunjangan, dan bonus, memainkan peran besar dalam menciptakan loyalitas karyawan. Namun, aspek non-finansial, seperti kondisi kerja yang nyaman, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta hubungan yang harmonis antar rekan kerja, juga memiliki pengaruh besar dalam menciptakan loyalitas (Hartono, 2023).

Dalam Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan telah memberikan bukti empiris yang kuat mengenai Koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas (upah/gaji, insentif dan tunjangan) terhadap variabel terikat yang terpresentasikan lewat besarnya koefisien regresi masing-masing variabel bebas. Berdasarkan perbandingan nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas maka variabel tunjangan sebesar 0,376 memiliki nilai koefisien korelasi terbesar dibandingkan dengan kedua variabel bebas yang lain (Ariska, 2017). Dalam jurnal tersebut, belum ditemukan terkait komponen kesejahteraan non-finansial yang paling penting. Oleh karena itu, penelitian ini ingin menyelidiki komponen kesejahteraan mana yang paling berpengaruh terhadap loyalitas mereka. Diharapkan penelitian ini bisa memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang apa yang diinginkan karyawan terkait kesejahteraan, baik dalam aspek finansial maupun non-finansial.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan signifikan antara kesejahteraan karyawan dan loyalitas karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII, baik dari aspek finansial maupun non-finansial. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk membandingkan kekuatan hubungan antara kesejahteraan finansial dan non-finansial terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pengaruh kesejahteraan terhadap upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang loyal.

Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi PT Perkebunan Nusantara VII karena dapat memberikan wawasan kepada manajemen perusahaan tentang aspek kesejahteraan yang paling berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sehingga membantu dalam penyusunan kebijakan kesejahteraan yang lebih efektif. Bagi karyawan, penelitian ini dapat mendorong perusahaan untuk memperbaiki kesejahteraan, baik finansial maupun nonfinansial, yang pada gilirannya dapat meningkatkan loyalitas mereka. Selain

itu, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan di perusahaan dalam merumuskan program kesejahteraan yang lebih seimbang dan menyeluruh, mencakup keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta hubungan sosial di tempat kerja.

### ***Pengembangan hipotesis***

#### ***Kesejahteraan karyawan***

Kesejahteraan adalah imbalan (langsung maupun tidak langsung) yang diterima oleh setiap karyawan atau pegawai setelah mereka bekerja bagi suatu organisasi / lembaga melalui keterampilan, pengetahuan dan waktu mereka (Indriyani et al., 2020). Kesejahteraan karyawan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar gaji atau upah, yang tidak berkaitan langsung dengan kinerja kerja. Pemberian kesejahteraan ini sebaiknya membawa manfaat dan mendorong tercapainya tujuan organisasi serta karyawan, tanpa melanggar peraturan pemerintah (Purba, 2018).

#### ***Kesejahteraan finansial***

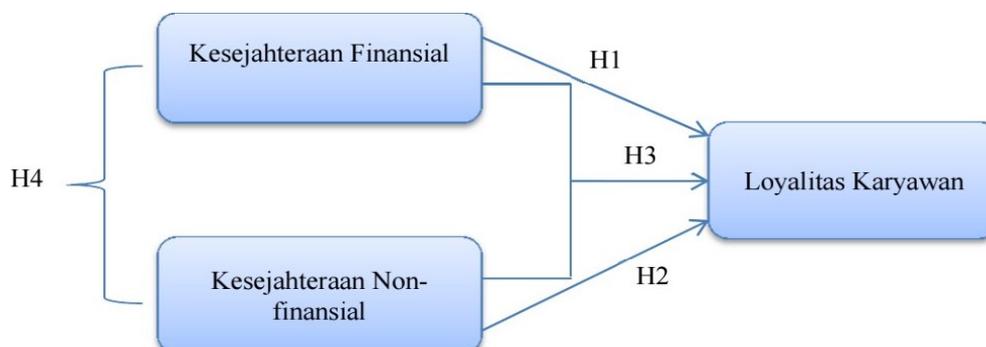
Menurut Mulyadi (2016), kompensasi finansial sendiri terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang langsung bisa diterima seorang karyawan seperti, terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran insentif, pembayaran prestasi, komisi, bonus, dan tunjangan THR. Kompensasi finansial tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan para karyawan, contohnya adalah terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pensiun, kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil. Sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

#### ***Kesejahteraan non finansial***

Kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik ataupun psikologis dimana orang tersebut bekerja (Rizal & Handayani, 2021).

#### ***Loyalitas***

Loyalitas adalah keterikatan psikologis yang dirasakan karyawan terhadap perusahaannya. Keterikatan ini bisa terlihat melalui kesetiaan fisik, seperti berapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Namun, loyalitas tidak hanya diukur dari durasi kerja, tetapi juga mencakup aspek mental dan emosional, seperti pikiran, perasaan, perhatian, gagasan, serta dedikasi yang diberikan karyawan secara penuh untuk kemajuan perusahaan (Selvia & Karneli, 2023).



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

## Hipotesis

Berdasarkan tujuan tersebut, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Diduga kesejahteraan karyawan dari segi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII. H2. Diduga kesejahteraan karyawan dari segi non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII.

H3. Diduga kesejahteraan karyawan dari segi finansial dan non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII. H4 Diduga Kesejahteraan finansial memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan kesejahteraan non-finansial terhadap loyalitas karyawan.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif, di mana penelitian ini menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka yang bertujuan menguji hipotesis. Dengan menggunakan data primer yang diperoleh peneliti melalui sumber utama, seperti pengamatan langsung, wawancara dan pengisian angket.

Populasi merupakan semua Subjek yang ada di dalam penelitian (Andriani et al., 2020). Orang-orang yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara VII merupakan Subjek penelitian ini. Dan beberapa populasi yang digunakan dalam penelitian dianggap sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Dengan menggunakan teknik sampel jenuh, di mana semua populasi yang ada digunakan sebagai sampel di dalam penelitian.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini yaitu melalui penyebaran kuisioner. Survei adalah proses pengumpulan data atau informasi dari sekelompok orang untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang Subjek atau masalah tertentu (Maharani et al., 2024). Dalam penelitian ini, skala Likert digunakan untuk mengevaluasi tanggapan yang diberikan kepada setiap pertanyaan dalam instrument, yang terdiri dari lima tingkat jawaban, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Dalam penelitian ini menggunakan program Statistical Program and Service Solutions (SPSS), dengan menggunakan regresi linier berganda dan uji korelasi sebagai alat analisis di dalam pengujian data.

Uji ini menunjukkan hasil positif memberikan jaminan terhadap keakuratan data yang dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan tingkat kepercayaan yang tinggi. Dalam proses pengujian ini, uji reliabilitas memiliki peran penting untuk mengevaluasi konsistensi instrumen pengukuran dalam menilai variable yang digunakan dengan melihat nilai korelasi yang diperoleh ( $r$  hitung) dengan nilai yang telah ditentukan ( $r$  tabel) guna memastikan kestabilan dan keandalan alat ukur dalam kontkes penelitian.

Analisis regresi linier berganda menganalisis pengaruh dua atau lebih variable prediktor ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) terhadap satu variabel hasil ( $Y$ ) (Sinaga, 2024). Nilai variabel bebas ( $X_1, X_2, X_n$ ) dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat ( $Y$ ). Berikut adalah persamaan model regresi linier berganda yang digunakan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  : Variabel tidak bebas : Konstanta

[3 • Nilai koefisien regresi

$X_1$  : Finansial

$X_2$  : Non-finansial

$e$  : Error term

Analisis statistik menggunakan uji t bertujuan mengevaluasi hubungan antara variabel independen dan dependen (Ghozali, 2016). Ketika nilai t hitung melampaui t tabel atau tingkat signifikansi tidak lebih dari 0,05, maka hal ini menunjukkan kemungkinan adanya pengaruh substansial variabel independen terhadap dependen. Interpretasi ini menyiratkan bahwa perubahan pada variabel independen dapat mengakibatkan perubahan signifikan pada variabel dependen secara individual. Selain itu, Uji F yang dikenal juga dengan uji simultan, berfungsi untuk mengkaji dampak kolektif variabel-variabel independen terhadap dependen. Pada proses pengujian ini, validitas model yang didapat diuji dengan menggunakan ambang batas signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%, guna memastikan keakuratan hasil analisis secara menyeluruh.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), yang nilainya berada pada rentang 0 hingga 1, berfungsi sebagai indikator kekuatan model regresi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (Ghozali, 2016). Ketika  $R^2$  mendekati 0, hal ini mengisyaratkan bahwa variabel-variabel independen memiliki pengaruh terbatas untuk memprediksi fluktuasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  mendekati 1, menandakan bahwa variabel-variabel independen mampu memberikan hampir seluruh Informasi yang diperlukan untuk memahami perubahan yang terjadi dalam variabel dependen, dan menunjukkan kesesuaian model yang tinggi dengan data yang diamati.

Uji Korelasi koefisien korelasi adalah angka yang mencerminkan hubungan kuat antara dua atau lebih variable, koefisien korelasi merupakan metode korelasi yang digunakan untuk menemukan serta membuktikan hubungan antara dua variabel ketika data dari kedua variabel tersebut adalah homogen (Sugiyono, 2019). Koefisien korelasi ( $r$ ) memiliki rentang nilai antara -1 hingga 1, di mana nilai 1 menunjukkan hubungan positif yang sempurna, nilai -1 menunjukkan hubungan negatif yang sempurna, dan nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara dua variable Sinaga, (2024) penelitian ini menggunakan uji korelasi pearson karena ingin melihat hipotesis 4 yaitu melihat praduga Kesejahteraan finansial memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan kesejahteraan non-finansial terhadap loyalitas karyawan.

## Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	Hitung	Tabel	Sig	Hasil
Kesejahteraan Finansial	Gaji Insentif	XLI	0,638	0,159	0,000	Valid
		XI.2	0,810	0,159	0,000	Valid
		XI.3	0,893	0,159	0,000	Valid
			0,566	0,159	0,000	Valid
Kesejahteraan Non Finansial	Pekerjaan Lingkungan Kerja	X2.5 X2.	0,915	0,159	0,000	Valid
		6 X2.7	0,786	0,159	0,000	Valid
		X2.8	0,871	0,159	0,000	Valid
		X2.9	0,521	0,159	0,000	Valid
		X2.10	0,866	0,159	0,000	Valid
			0,753	0,159	0,000	Valid
Loyalitas (Y)	Menaati Peraturan Mampu Bekerja dengan Baik Tepat Waktu Berani Mengambil Risiko, Memiliki Ide Kreatif Tanpa Paksaan	Y.2	0,412	0,159	0,000	Valid
			0,593	0,159	0,000	Valid
			0,638	0,159	0,000	Valid
			0,683	0,159	0,000	Valid
			0,349	0,159	0,000	Valid
			0,349	0,159	0,000	Valid
			0,593	0,159	0,000	Valid

Variabel	Indikator	Item	Hitung	Tabel	Sig	Hasil
	Melaksanakan Tugas Tanpa Paksaan Tidak Menyalahgunakan Wewenang Melaporkan Hasil Kerja Kepada Atasan		0,683	0,159	0,000	Valid

Sumber: SPSS26

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, seluruh item pada variabel kesejahteraan finansial (X1), kesejahteraan non-finansial (X2), dan loyalitas (Y) menunjukkan hasil yang valid. Setiap item memiliki nilai R hitung yang lebih besar dari nilai R tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item mampu mengukur variabel-variabel tersebut dengan baik. Item-item yang mewakili indikator seperti gaji, Insentif, lingkungan kerja, hingga aspek loyalitas seperti menaati peraturan dan mampu bekerja dengan baik, semuanya dapat diandalkan dalam penelitian ini (Rostanawa, 2019). Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi syarat validitas, sehingga dapat digunakan untuk melanjutkan analisis lebih lanjut.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Hasil
Kesejahteraan Finaansial	0,713	Reliabile
Kesejahteraan Non Finaansial	0,880	Reliabile
Loyaitas	0,667	Reliabile

Sumber: SPSS26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel Kesejahteraan Finansial memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,713, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk variabel ini konsisten dan reliabel, karena nilai ini berada di atas 0,6. Variabel Kesejahteraan Non Finansial memiliki nilai yang lebih tinggi, yaitu 0,880, yang menunjukkan tingkat konsistensi yang sangat baik dan dapat diandalkan. Sementara itu, variabel Loyalitas memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,667, yang meskipun lebih rendah, masih dikategorikan reliabel karena nilainya lebih dari 0,6. Secara keseluruhan, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki konsistensi yang baik, dengan semua variabel mencapai nilai reliabilitas yang memadai untuk penelitian.

### Hasil Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Rregresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coemcients	Std.Error	Standardized Coemcients	Sig.
			Beta	
(constant)	7,148	1,456		4,911 0,000
Finansial non-finansial	0,798	0,063	0,563	12,713 0,000
	0,531	0,038	0,621	14,024 0,000

Dependent variabel: loyalitas

Sumber: SPSS26

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,148 + 0,798X_1 + 0,531X_2 + e$$

1. Y adalah Loyalitas (variabel dependen), X1 adalah Kesejahteraan Finansial, X2 adalah Kesejahteraan Non Finansial, 7,148 adalah konstanta (a), yang berarti ketika variabel kesejahteraan finansial dan non finansial bernilai nol, loyalitas akan tetap berada pada nilai 7,148.
2. Nilai koefisien regresi untuk Kesejahteraan Finansial (X1) sebesar 0,798 menunjukkan nilai yang positif, artinya setiap peningkatan kesejahteraan finansial akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,798 satuan, dengan asumsi faktor lainnya tetap. Nilai ini signifikan karena nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial secara statistik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.
3. Selanjutnya, koefisien regresi untuk Kesejahteraan Non Finansial (X2) sebesar 0,531 juga memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas. Setiap peningkatan kesejahteraan non finansial akan meningkatkan loyalitas sebesar 0,531 satuan, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap loyalitas.

### Hasil Uji t dan Uji F

Tabel 4. Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		Std. Error	Beta	Sig.
(constant)	7,148	1,456		4,911 0,000
Finansial non-finansial	0,798	0,063	0,563	12,713 0,000
	0,531	0,038	0,621	14,024 0,000

Dependent variabel: loyalitas

Sumber: SPSS26

Berdasarkan hasil uji t yang diperoleh, terdapat dua variabel yang dianalisis, yaitu kesejahteraan finansial dan kesejahteraan non-finansial, dengan masing-masing nilai koefisien beta dan signifikansi yang menunjukkan hasil yang signifikan.

H1 : kesejahteraan karyawan dari segi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII. Untuk hipotesis ini didapatkan hasil thitung > Gabel ( $12,713 > 1,655$ ), dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan dari segi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII.

H2 : kesejahteraan karyawan dari segi non-finansial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII. Untuk hipotesis ini didapatkan hasil thitung > Gabel ( $14,024 > 1,655$ ) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa kita juga dapat menolak hipotesis nol (H0), sehingga hipotesis alternatif (H2) dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dari segi non-finansial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII.

**Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji F (Uji Simultan) ANOVAa**

Model	Sum of squares		Mean Square	Sig.
Regression	767,174	2	383,587 181.193	0,000
Residual	311,200	147	2,117	
Total	1078,373	149		

Sumber: SPSS26

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai Fhitung > (181,193 > 3,06) untuk nilai signifikansi output tercatat sebesar 0,000 < 0,05. Kedua hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dari aspek finansial dan non-finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sehingga H3 diterima.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summ				
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	0,843	0,711	0,707	1,45499

Predictors: (constant), Non-finansial 2, Finansial 1

Sumber: SPSS26

Berdasarkan Tabel 6 yang menunjukkan hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), kita dapat melihat bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,711 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (kesejahteraan finansial dan non-finansial) dan variabel dependen (loyalitas karyawan). Ini menunjukkan bahwa 71,1 % perubahan pada variabel dependen yaitu loyalitas karyawan, dapat dijelaskan oleh perubahan pada variabel independen yaitu kesejahteraan finansial dan non-finansial (Rizal & Handayani, 2021). Dengan kata lain, variabel kesejahteraan dari sisi finansial dan nonfinansial secara keseluruhan dapat bertanggung jawab atas 71,1 % perubahan pada loyalitas karyawan dan 28,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian.

**Tabel 7. Uji Korelasi**

		Finansial	Non-finansial
Spearman's rho	Correlation Coefficient	0,555	0,637
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000
		150	150

Sebelum melakukan analisis korelasi, telah dilakukan uji normalitas terhadap data yang digunakan. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi normal, sehingga analisis korelasi dilakukan menggunakan metode Spearman. Hipotesis yang diajukan adalah kesejahteraan finansial memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan kesejahteraan nonfinansial terhadap loyalitas karyawan (Purba, 2018). Hasil uji korelasi memberikan informasi yang signifikan mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut. Berikut penjelasannya:

1. Kesejahteraan Finansial dan Loyalitas Karyawan

Koefisien korelasi sebesar 0,555 menunjukkan adanya hubungan positif yang sedang antara kesejahteraan finansial dan loyalitas karyawan. Nilai ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kesejahteraan finansial, semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan. Selain itu, nilai signifikansi yang sebesar 0,000

menunjukkan bahwa hubungan ini sangat signifikan secara statistik, dengan p-value < 0,05.

## 2. Kesejahteraan Non-Finansial dan Loyalitas Karyawan

Untuk kesejahteraan non-finansial, koefisien korelasinya sebesar 0,637 menunjukkan adanya hubungan positif yang lebih kuat dibandingkan dengan kesejahteraan finansial. Ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam kesejahteraan non-finansial berhubungan erat dengan peningkatan loyalitas karyawan. Seperti pada hubungan sebelumnya, nilai signifikansi 0,000 juga menegaskan bahwa hubungan ini sangat signifikan.

Berdasarkan hasil analisis di atas, kedua jenis kesejahteraan yaitu finansial dan non-finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien kesejahteraan non-finansial (0,637) memberikan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan kesejahteraan finansial (0,555). Sehingga H4 ditolak dan H0 diterima, karena nilai koefisien variabel non-finansial lebih kuat dibandingkan dengan nilai koefisien variabel finansial.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haider et al., (2015) yang menunjukkan bahwa di samping pentingnya imbalan keuangan yaitu gaji, tunjangan, bonus dan asuransi jiwa karyawan juga mengantisipasi berbagai 16 imbalan non finansial seperti pengakuan pekerjaan, pengambilan keputusan dan penghargaan dari organisasi. Benturan penghargaan non-finansial berperan penting dalam mencerahkan karyawan moral dan meningkatkan tingkat kepuasan mereka.

## Kesimpulan

Kesejahteraan karyawan, baik dari segi finansial maupun non-finansial, berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII. Kesejahteraan finansial yang baik terbukti meningkatkan loyalitas karyawan, begitu juga dengan kesejahteraan non-finansial. Secara bersama-sama, kedua faktor ini berkontribusi secara kuat dalam menjelaskan tingkat loyalitas karyawan, dengan 71,1% dari variabel loyalitas dipengaruhi oleh kesejahteraan finansial dan non-finansial. Sedangkan sisanya 28,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesejahteraan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, kesejahteraan non-finansial memberikan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan kesejahteraan finansial. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kesejahteraan finansial memiliki pengaruh lebih kuat ditolak, dan hipotesis nol diterima.

## BIBLIOGRAFI

- Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*.
- Ariska, F. (2017). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 2(3), 116–123.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Haider, M., Aamir, A., Hamid, A. A., & Hashim, M. (2015). A literature analysis on the importance of non-financial rewards for employees' job satisfaction. *Abasyn*

*Journal of Social Sciences*, 8(2), 341–354.

- Hartono, E. (2023). The influence of job satisfaction and work motivation on organizational commitment in lecturers of the Faculty of Economics and Business at Swadaya Gunung Jati University. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 6(2), 362–370.
- Indriyani, A. , Saefulloh, M. , & Riono, S. B. (2020). Pengaruh diklat kependidikan dan kesejahteraan guru terhadap kualitas guru di sekolah dasar negeri di kecamatan Jamblang Kabupaten Cirebon. *Syntax Idea*, 2(7).
- Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J.-E. (2019). Employee well-being, productivity, and firm performance: Evidence and case studies. *Global Happiness and Wellbeing*.
- Maharani, A. I., Winarno, N., Eliyawati, E., & Ahmad, N. J. (2024). STEM career interest of junior high school students in Indonesia: A survey research. *Journal of Research in Instructional*, 4(1), 121–140.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media
- Pratama, M. T., Intani, L. L., & Larassaty, A. L. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Produktivitas kerja Dan Loyalitas Karyawan (Studi kasus CV. Rojokoyo Farm). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 296–311.
- Purba, B. (2018). Analisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 150–162.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55–66.
- Rostanawa, G. (2019). Hirarki Kebutuhan Tokoh Utama dalam Novel Pulang dan Laut Bercerita Karya Leila S. Chudori (Kajian Psikologi Humanistik Abraham Maslow). *ELite Journal: International Journal of Education, Language, and Literature*, 1(2).
- Selvia, S., & Karneli, O. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Studi Manayemen dan Bisnis*, 10(2), 103-113.
- Sinaga, A. (2024). *Pengaruh Curah Hujan terhadap Perkembangan Penyakit Busuk Pangkal Batang (Ganoderma Boninense) dan Produksi Kelapa Sawit (Elaeis Guineensis Jacq.) di PT. Socfindo Kebun Bangun Bandar*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

---

**Copyright holder:**

I Wayan Sandi Saputra, Reniza Helena Putri (2024)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

