

ANALISIS KINERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN ANGGOTA PADA PT.INDAH LOGISTIK CARGO

Fandra Dikhi Januardani, S.E., M.M.¹, Joko Susilo, S.Si, M.Si²,
Rosintan Sipayung, S.Kom., M.M.³, Jesika Melina Simamora, S.Pd., M.Si^{1,3}
^{1,3}Manajemen, STIE Mars
^{2,4}Akuntansi, STIE Mars
e-mail : fandradj1801@gmail.com, masjoko7214@gmail.com,
rosintansipayung75@gmail.com, melinajesika@gmail.com

ABSTRACT

High performance can be obtained by improving quality labor. The quality of the workforce can be seen from increased engagement work, increased job satisfaction, decreased stress, decreased number work accidents and the number of employee absences. The company prioritizes the welfare of employees so that they remain good servants to customers. The more employees who have high performance, the company's overall productivity will increase so that the company will be able to survive in global competition. Employees are also required to be able to complete the tasks within their responsibilities effectively and efficiently. Employee performance can also be measured through customer satisfaction and reducing the number of customer complaints and achieving optimal targets. This research aims to find out how much influence member welfare has on employee performance at PT.INDAH LOGISTIK CARGO, Pematangsiantar City, both partially and simultaneously. The research method used was quantitative with a sample size of 41 employees. The data collection techniques used were interviews, observation, questionnaires. The data analysis methods used are multiple linear regression, multiple correlation, coefficient of determination, and hypothesis testing. Based on the research results, it shows that simultaneously member welfare and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT.INDAH LOGISTIK CARGO, Pematangsiantar City. Judging from the results of the analysis of the coefficient of determination, it is stated that the welfare of members greatly influences employee performance. This can be seen from the partial or individual influence, and the smaller influence on employee performance.

Keywords: *Performance, Employees, Welfare*

1. PENDAHULUAN

Untuk pencapaian hasil yang maksimal maka sumber daya manusia adalah sebagai faktor penggerak dan pelaksanaan dalam suatu kegiatan dan harus memiliki kemampuan atau kualitas yang sangat baik. Maka dari itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia yang dapat menggerakkan roda perusahaan. Untuk itu maka dibutuhkan karyawan yang benar-benar menguasai tugas dan tanggung jawabnya serta mempunyai kinerja yang tinggi.

Kinerja yang tinggi dapat diperoleh dengan adanya peningkatan kualitas tenaga kerja. Kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari peningkatan

keterlibatan kerja, peningkatan kepuasan kerja, penurunan stress, penurunan jumlah kecelakaan kerja dan jumlah ketidakhadiran karyawan. Salah satu masalah tenaga kerja yang sering dijumpai didalam suatu perusahaan adalah betapa pentingnya dan sulitnya untuk mengatur karyawan atau tenaga kerja. Untuk itu tenaga kerja harus dikembangkan potensinya dan diberikan suatu harapan yang lebih menjanjikan dan memberikan kesempatan kepada karyawan tersebut untuk meningkatkan diri demi untuk kelangsungan hidup perusahaan masa yang akan datang.

Dalam tuntutan produktivitas yang tinggi terhadap tenaga kerja,

terdapat hak yang wajib diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja. Pada hak ini meliputi gaji, tunjangan, jaminan kesehatan atau hari tua, asuransi, cuti, sarana dan prasarana. Faktor ini merupakan hal krusial jika salah satu hak tidak dapat diterima dengan baik. Tujuan hak diberikan kepada tenaga kerja yaitu mensejahterakan tenaga kerja, jika hak itu dapat diberikan dengan baik perusahaan akan mengalami efek positif yang sangat besar.

Perusahaan sangat mengutamakan kesejahteraan bagi karyawan agar tetap menjadi pelayan yang baik terhadap pelanggan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan juga dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui kepuasan konsumen dan berkurangnya jumlah keluhan para konsumen dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan harus dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui peningkatan pencapaian hasil dari suatu instansi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan didalam perusahaan. Program kesejahteraan yang diberikan perusahaan bertujuan untuk memotivasi, dan mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Kesejahteraan sangat penting untuk diberikan kepada karyawan, karena ada atau tidaknya program kesejahteraan menjadi ukuran terhadap timbulnya motivasi atau semangat kerja karyawan. Pimpinan perusahaan hendaknya menyadari hal ini, sebagai pemimpin yang baik harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, sehingga dengan adanya kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan

diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan agar semakin meningkat.

PT.INDAH LOGISTIK CARGO salah satu perusahaan jasa pengiriman barang besar yang berada dikota Pematangsiantar dengan kelengkapan sarana dan prasarana pengangkutan melalui darat, udara, dan laut. Jumlah karyawan yang bekerja di *PT.INDAH LOGISTIK CARGO* adalah 40 orang. Dan seluruh karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan peran yang ditentukan. Kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan akan sangat berpengaruh pada semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya akan sangat berdampak baik pada kinerja. Jika karyawan merasa puas terhadap kesejahteraan yang diterima, maka karyawan dan pimpinan akan memiliki hubungan yang positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya kesejahteraan didalam perusahaan, maka karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga menimbulkan kinerja yang baik dan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
2020	39	10	15	13	1
2021	49	15	17	15	2
2022	42	11	10	8	2
2023	40	9	15	13	3

Tabel 1.1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.INDAH LOGISTIK CARGO Pematangsiantar Tahun 2020 - 2023

Sumber : PT.Indah Logistik Cargo, 2024

Dari tabel 1.1 tersebut dapat menunjukkan hasil penilaian kinerja selama empat tahun terakhir masih banyaknya kinerja karyawan dalam kategori cukup bahkan ada beberapa dalam kategori buruk. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja

karyawan dari tahun ke tahun mengalami fluktuatif dengan tingkat kinerja terendah pada tahun 2020

dengan kategori cukup sebanyak 8 orang dan buruk 2 orang. Kecenderungan menurunnya kinerja karyawan tentu erat kaitannya dengan motivasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan Latar Belakang diatas, maka penulis mengambil objek penelitian pada PT. INDAH LOGISIK CARGO di Pematangsiantar, mengingat dengan adanya pandemi pada saat ini membuat masyarakat semakin malas untuk keluar dari rumah dan perusahaan jasa ini sangat membantu, inilah yang melatarbelakangi sehingga penulis memilih judul proposal ‘ANALISIS KINERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN ANGGOTA PADA PT.INDAH LOGISTIK CARGO’.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap kesejahteraan anggota pada PT. INDAH LOGISTIK CARGO Pematangsiantar?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. INDAH LOGISTIK CARGO Pematangsiantar.

TNJAUAN PUSTAKA

Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan sejumlah kepuasan yang diperoleh seseorang dari hasil mengkonsumsi pendapatan yang diterima. Namun demikian tingkatan dari kesejahteraan itu sendiri merupakan sesuatu yang bersifat relatif karena tergantung dari besarnya kepuasan yang diperoleh dari hasil mengkonsumsi pendapatan tersebut.

Menurut [1], kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap dalam bentuk material maupun non

material yang diberikan perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Menurut [2], 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.

Dari beberapa teori pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kesejahteraan adalah suatu kepuasan yang akan diperoleh oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah. Adapun tujuan dari pemberian program kesejahteraan yaitu :

- a) Untuk meningkatkan kesetiaan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- b) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi 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 serta nyaman
- f) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan
- g) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan
- h) Mengefektifkan pengadaan karyawan i. Membantu pelaksanaan program

pemerintahan dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia

- i) Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan
- j) Meningkatkan status social karyawan beserta keluarganya.

Berdasarkan [3] tentang Kesejahteraan Sosial menyebutkan kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial. Salah satu indikator untuk menilai aspek spiritual adalah menggunakan indeks kebahagiaan. Indeks kebahagiaan ini merupakan komposit dari berbagai indikator subyektif.

Jenis-jenis kesejahteraan menurut [4] adalah sebagai berikut;

1. Ekonomis
2. Fasilitas
3. Pelayanan

Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan.

Menurut [5] “Karyawan merupakan motor penggerak kegiatan organisasi, sehingga jika kinerja karyawan meningkat maka kinerja organisasi juga meningkat. Karyawan didorong untuk meningkatkan kinerjanya dengan mengadopsi sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, dan disiplin”.

Menurut [6] dalam upaya pencapaian kinerja, karyawan dan manajer penilai mempunyai tanggung jawab dan kewajiban. Tanggung jawab karyawan sebagai berikut:

1. Komitmen pencapaian tujuan;
2. Meminta balikan dan pelatihan kinerja;
3. Berkomunikasi secara terbuka dan teratur dengan manajernya;
4. Mengumpulkan dan berbagi data kinerja;
5. Mempersiapkan telaah kinerja.

Dalam perusahaan karyawan memiliki kewajiban yang harus dijalankan, seperti :

- a. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.
- b. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.
- c. Menciptakan Ketenangan Kerja Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan. Dari ketiga kewajiban karyawan tersebut, diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses itu berlangsung.

Menurut [7] Kinerja adalah secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

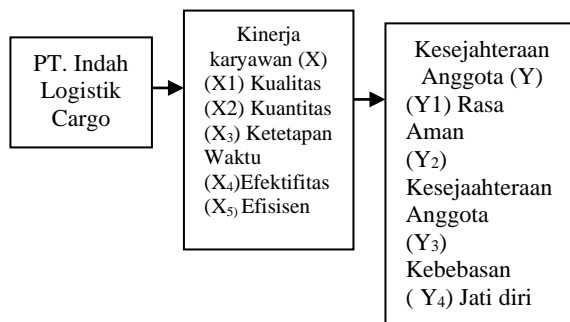
Menurut [8] mengartikan kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam hal kualitas dan kuantitas yang sesungguhnya (actual performance) yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang harus dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk menghindari kerugian.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang isi penelitian secara keseluruhan yang memuat data-data yang dibutuhkan dan pokok-pokok unsur penelitian lainnya serta menunjukkan hubungan yang teratur dan lengkap sehingga penelitian terarah.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Olahan data pribadi (2024)

2. METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Menurut [9] variabel penelitian adalah “Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan”.

Variabel Penelitian Terdiri dari :

- Variabel independen (X), yaitu variabel bebas atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Yang termasuk variabel independen

dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

- Variabel dependen (Y), yaitu variabel yang terikat atau tergantung pada variabel lain. Dalam hal ini yang termasuk variabel dependen adalah Kesejahteraan Anggota.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, populasi adalah semua karyawan yang kerja di PT. Indah Logistik Cargo mulai dari pimpinan, kurir, dan logistik/ pergudangan dengan jumlah 40 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang.

Jenis dan Sumber Data

Pemecahan suatu masalah akan lebih akurat apabila tersedia data yang dibutuhkan yang disesuaikan dengan kebutuhan masalah yang akan dipecahkan dan diperoleh dari berbagai sumber.

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain sebagai berikut :

- Data kuantitatif

Adalah data yang dapat dihitung atau data yang berupa angka-angka yang dapat diperoleh dokumen perusahaan yaitu laporan jumlah konsumen pengiriman barang dikeluarkan oleh perusahaan dalam beberapa tahun.

- Data kualitatif

Adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak-pihak yang berkepentingan berupa data lisan dengan penjelasan mengenai

pembahasan maupun dokumentasi perusahaan yaitu *PT. Indah Logistik Cargo* yang meliputi gambaran umum perusahaan, struktur organisasi dan rencana kerja selama 4 (empat) tahun.

Maka jenis data yang diperlukan untuk dianalisis oleh penulis berupa data kualitatif. Aspek data kualitatif sifat data yang akan dikumpulkan pada dasarnya kata-kata dan perbuatan-perbuatan manusia atau kelompok sosial. Kualitatif mengharuskan peneliti sendiri yang mengumpulkan data langsung dari sumber. Sumber informasi (*informan*) di lapangan akan membantu pewawancara atau peneliti untuk mengumpulkan data yang akurat.

Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dan masih perlu diolah agar dapat digunakan dalam penelitian, dalam hal ini penulis dapat melakukan wawancara dan kuesioner untuk memperoleh data dari *PT. Indah Logistik Cargo*.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data sekunder dapat berupa bukti, dokumen, catatan dan laporan historis baik yang dipublikasikan, buku-buku teks literatur atau referensi lain yang mendukung penulisan ini

Metode pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian dengan menggunakan alat-alat yang digunakan peneliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data guna membuktikan pertanyaan peneliti:

- 1) Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung di

lokasi untuk memperoleh data yang akurat.

- 2) Wawancara yaitu mengadakan tanya jawab langsung kepada responden atau pihak yang terkait dalam perusahaan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang gambaran umum perusahaan, yang dianggap dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk melengkapi penelitian ini.
- 3) Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari catatan bukti pengawasan secara langsung kepada perusahaan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang dokumen-dokumen, catatan, prosedur, dan jumlah konsumen di *PT. Indah Logistik Cargo*.
- 4) Teknik kepustakaan merupakan pengumpulan data dengan membaca buku, mencari literatur dan laporan-laporan yang berhubungan dengan penelitian.
- 5) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

Metode Analisis Data

Pengolahan data hasil penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Disamping itu untuk lebih memahami fenomena yang diamati, maka dilengkapi juga analisis kualitatif yakni melalui metode deskriptif, sedangkan untuk pengujian hipotesis dilakukan serangkaian uji statistik.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur atau sah valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut [9]. Uji signifikansi dilakukan dengan cara

membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator dinyatakan valid. Uji validitas dilihat dari tabel item – total statistik, dimana validitas data diukur dengan membandingkan r hitung dengan r tabel (*Product Moment*).

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu [9]. Pengukuran reabilitas dilakukan dengan *caraone shot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Spss memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*(α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

3. Uji Regresi Linear Sederhana

Menurut [9], analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen, dapat dilakukan melalui peningkatan independen atau tidak. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan variabel dependen. Analisis regresi ini digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi atau dirubah-rubah.

Persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Vntersep

b = koefisien regresi

4. Uji Hipotesis

1. Uji t (uji Parsial)

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y), dimana $H_1 : r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$ dan $H_0 : r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $sig > 0,05$.

2. Uji F (uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} , (H_0 ditolak dan H_1 diterima) atau $sig < 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = koefisien korelasi

3. HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 16 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: tingkat signifikansi sebesar 0,05, derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 40 - 2 = 38$, didapat $r_{tabel} = 0,320$. Jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan

dikatakan valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Uji Validitas

Variabel/ite m	r- hitun g	r- tabel	Keteranga n
K1	0,818	0,32 0	Valid
K2	0,785	0,32 0	Valid
K3	0,685	0,32 0	Valid
K4	0,641	0,32 0	Valid
K5	0,634	0,32 0	Valid
K6	0,673	0,32 0	Valid
K7	0,736	0,32 0	Valid
K8	0,186	0,32 0	Tidak Valid
Y1	0,563	0,32 0	Valid
Y2	0,785	0,32 0	Valid
Y3	0,668	0,32 0	Valid
Y4	0,812	0,32 0	Valid
Y5	0,689	0,32 0	Valid
Y6	0,677	0,32 0	Valid
Y7	0,734	0,32 0	Valid
Y8	0,421	0,32 0	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel dapat disimpulkan bahwa semua item indikator tersebut dinyatakan valid karena nilai r hitung (*corrected item-total correlation*) lebih besar daripada nilai r tabel yaitu lebih besar dari 0,320. Hal ini berarti pertanyaan yang diajukan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Hasil *uji reliabilitas* dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Rehabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (X)	0,908	0,6	Valid
Kesejahteraan (Y)	0,903	0,6	Valid

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Regresi Sederhana

Pada tahap ini menguji regresi sederhana pada variabel kinerja (X) dengan variabel kesejahteraan (y), maka didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3. Uji Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Beta		
1 (Constant)	29.200		13.662	.000
Kesejahteraan	.218	.066	.474	3.277

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diketahui bahwa Constant (a) sebesar 29.200 dengan nilai kesejahteraan (b/independent) sebesar 0,218. Sehingga persamaan regresi didapat antara lain:

$$Y = 29.200 + 0,218X$$

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat apakah variabel-variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen diperlukan pengujian statistik secara parsial. Dengan dilakukannya uji t ini maka akan diketahui apakah variabel kinerja pegawai berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai PT. Indah Logistik Cargo. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Uji t

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	29.200	2.137		13.662	.000
Kesejahteraan	.218	.066	.474	3.277	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dan pada nilai t diketahui nilai t_{hitung} sebesar $3,277 > t_{tabel} 2,024$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja (X) berpengaruh pada variabel kesejahteraan (Y).

Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.5 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.987	1	12.987	10.736	.002 ^b
	Residual	44.757	37	1.210		
	Total	57.744	38			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Kesejahteraan

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa $F_{hitung} = 10,736$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Maka model regresi variabel kinerja (X) dengan variabel kesejahteraan (Y) dapat dipakai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Multikolonieritas terjadi apabila nilai R² yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel

dependen. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474 ^a	.225	.204	1.100

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai koreksi (R) yaitu sebesar 0,474. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,225 yang berarti bahwa variabel kesejahteraan (Y) berpengaruh kepada variabel kinerja (X) sebesar 22,5%.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan dua hipotesis terbukti, yaitu :

1. Hipotesis 1 penelitian didukung oleh uji F yang didapat yaitu dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Yang mengartikan bahwa variabel kinerja pegawai (X) berpengaruh terhadap variabel kesejahteraan anggota (Y).
2. Hipotesis 2 penelitian ini didukung oleh uji R² yang menghasilkan variabel kesejahteraan (Y) memiliki pengaruh kepada variabel kinerja pegawai (X) sebesar 22,5%.
3. Pada uji reliabilitas untuk variabel X menunjukkan nilai 0,908 dimana lebih besar diatas batas reliabilitas, hal yang sama juga pada variabel Y menunjukkan nilai 0,903. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Dengan hipotesis diatas mengartikan bahwa kesejahteraan anggota berasal dari kinerja pegawai juga, semakin baik dan maju perusahaan maka kebutuhan-kebutuhan pegawai dapat terpenuhi sehingga menimbulkan

lingkungan kerja yang baik dan hubungan kerja yang baik.

Saran

Dari hasil penelitian yang didapat maka saran dari penelitian adalah :

1. Himbauan kepada para pegawai PT. Indah Logistik Cargo bahwasanya kesejahteraan dibentuk atas dasar kinerja yang telah dilakukan.
2. Kepada pemimpin perusahaan harus mengedukasi bahwasanya kesejahteraan timbul karena kemajuan perusahaan sehingga pegawai lebih giat dalam melakukan tupoksi perusahaan dan target perusahaan.
3. Perusahaan harus lebih berani dalam melakukan kebijakan kerja sama dengan Perusahaan ekspedisi lain agar mendapat lebih banyak strategi dalam menjalankan Perusahaan.

5.DAFTAR PUSTAKA

- [1] H. Taimullah and I. Anggraini, "Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Banda Aceh," vol. 3, no. 2, pp. 1–6, 2022.
- [2] C. I. Kusumawati, "KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada RSUD dr . Moewardi di Surakarta)," *Naskah Publ.*, 2013.
- [3] Undang-Undang Republik Indonesia No 11, "Kesejahteraan Sosial," 2009.
- [4] Erwin, "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Mahkota di Kecamatan Ella Hilir Kabupaten Melawi," *J. Hunatech*, vol. 1, no. 1, pp. 37–50, 2022.
- [5] R. Parisudha, "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kreativitas Karyawan Pada Karyawan di Surabaya," *Artik. Ilm.*, 2023.
- [6] A. Siswanto, "Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 4, no. 2, pp. 1–35, 2020.
- [7] H. Lusiana, "Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja," *J. Ilm. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 59–67, 2018.
- [8] A. S. Kinanti, C. W. Wolor, and Marsofiyati, "Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Berkah Mandiri Adhirajasa Jaya," *J. Ilm. Multi Disiplin Indones.*, vol. 2, no. 7, 2023.
- [9] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2013.