

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Penelitian ini dilakukan di PT. Kudus Istana Furniture Kudus, perseroan didirikan pada tanggal 27 September 1987 dan produksi komersil dimulai pada tahun 1988. Saat ini perusahaan ini dipimpin oleh Ir.Yopie Susanto. Dengan jumlah karyawan pada tahun 2015 sebanyak 1.153 orang karyawan yang dibagi beberapa bagian, yaitu staf 94 orang, harian 665 orang dan borong 394 orang.

Perusahaan ini lebih dikenal dengan PT. Rotan karena pada awal berdirinya perusahaan ini lebih mengedepankan produk berbahan baku rotan. Namun dengan perkembangan zaman serta banyaknya jenis barang furniture maka perusahaan ini berusaha mengaplikasikan bahan baku rotan dengan bahan baku lainnya agar tetap bisa bersaing dengan perusahaan furniture lainnya. Untuk saat ini, barang yang diproduksi antara lain *rattan, wooden, metal, dan Office furniture* dengan target sebagai berikut:

- | | |
|---------------------|-------------------|
| a. Rattan furniture | 36.000 pcs/tahun |
| b. Wooden furniture | 108.000 pcs/tahun |
| c. Metal | 27.000 pcs/tahun |
| d. Accessories | 9.000 pcs/tahun |

Sasaran utama pemasaran barang produksi perusahaan ini adalah pasar internasional, dari jumlah barang produksi 75% barang di ekspor ke luar negeri seperti Amerika, Rusia, Inggris, dan Australia. Sedangkan untuk 25% barang dipasarkan ke pasar lokal seperti hotel-hotel di Semarang, Bali, dan Kalimantan.¹

¹Sebagaimana Hasil Dokumentasi PT. Kudus Istana Furniture, Pada Hari Selasa Tanggal 13 Mei 2016, Pukul 09.00 WIB.

2. Visi, Misi dan Tujuan

Dalam sebuah perusahaan tidak terlepas dengan adanya visi, misi dan tujuan, untuk visi, misi dan tujuan dari PT. Kudus Istana Furniture adalah sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi yang terbesar dan terbaik di Indonesia

b. Misi

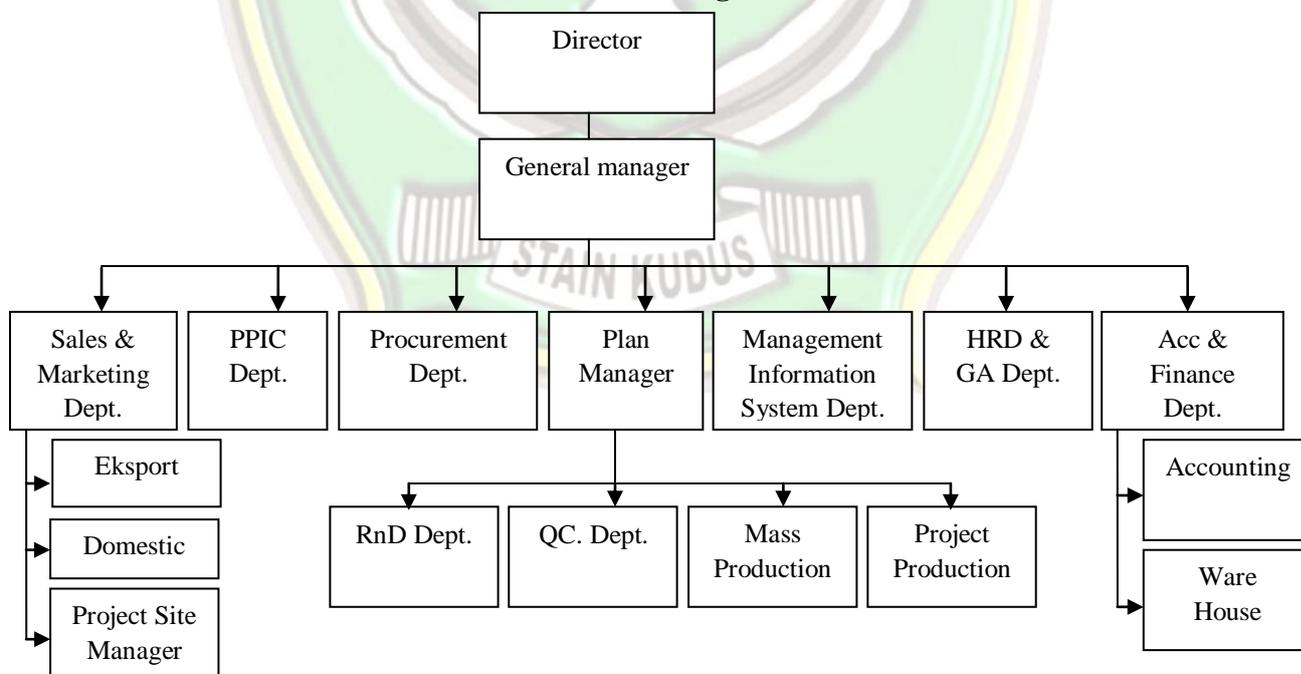
- 1) Memenuhi kepuasan konsumen melalui komunikasi yang insentif
- 2) Pengiriman barang yang tepat waktu
- 3) Inovasi yang terus menerus dan berkesinambungan

c. Tujuan

Terus meningkatkan dan melanggengkan secara konsisten hubungan bisnis dengan konsumen.²

3. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi³



²*Ibid.*, Pukul 09.15 WIB.

³Sebagaimana Hasil Dokumentasi PT. Kudus Istana Furniture, Pada Hari Senin Tanggal 13 Mei 2016, Pukul 09.20 WIB.

Adapun tugas masing-masing jabatan dapat diuraikan sebagai berikut:

a. *Director*

Secara umum tugas direktur dalam perusahaan ini adalah memimpin, merencanakan, mengarahkan, mengatur, mengawasi, mengambil keputusan dan sebagai motivator bagi karyawannya.

b. *General manager*

- 1) Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya
- 2) Mengelola operasional harian perusahaan
- 3) Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan mengalisis semua aktivitas bisnis perusahaan
- 4) Memastikan setiap departemen melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal
- 5) Mengelola anggaran keuangan perusahaan
- 6) Memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan
- 7) Membuat prosedur dan standar perusahaan

c. *Sales & Marketing Dept.*

Merencanakan, mengarahkan dan mengawasi seluruh kegiatan pemasaran perusahaan agar anggaran dapat sesuai dengan perencanaan pemasaran. Baik mengawasi pemasaran *domestic*, *ekspor*, maupun target proyek yang telah dibuat oleh manager.

d. *PPIC Dept.*

Memimpin dan bertanggung jawab untuk kegiatan pekerjaan di bagian PPIC dan bagian gudang. Termasuk pengendalian persediaan, pengendalian produksi perencanaan, dan kontrol pengiriman.

e. *Procurement Dept.*

Memastikan proses pengadaan berjalan dengan lancar sehingga produk dan jasa yang dibutuhkan bisa didapat disaat yang tepat, dalam jumlah yang tepat, dengan kualitas yang tepat dan dengan harga yang tepat.

f. *Plan manager*

Merencanakan semua kegiatan yang akan dilaksanakan dalam sebuah perusahaan. *Plan manager* juga bertugas mengawasi dan memonitor pekerjaan *RnD Dept.*, *QC. Dept.*, *MASS productions*, dan *project productions*, yaitu:

- 1) Memimpin perencanaan dan pelaksanaan proyek
- 2) Melakukan koordinasi mengenai jadwal proyek secara keseluruhan
- 3) Memastikan bahwa semua rencana proyek telah selesai
- 4) Memenuhi setiap persyaratan kualitas dan waktu sesuai dengan perencanaan bisnis sebelumnya
- 5) Melakukan perencanaan dan penjadwalan dalam rangka pencapaian target proyek dengan sukses
- 6) Memimpin, memberikan arahan dan dorongan kepada para anggota tim kerja
- 7) Menjaga hubungan baik dengan pelanggan

g. *Management Information System Dept.*

- 1) Menyediakan data/informasi yang dibutuhkan untuk pembuatan laporan department regular.
- 2) Mengatur penawaran harga barang dan tanda terima dengan supplier untuk kebutuhan yang berhubungan dengan IT.

h. *HRD & GA Dept.*

Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja. Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perkiraan akan pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu, dan lain sebagainya.

i. *Acc & Finance Dept.*

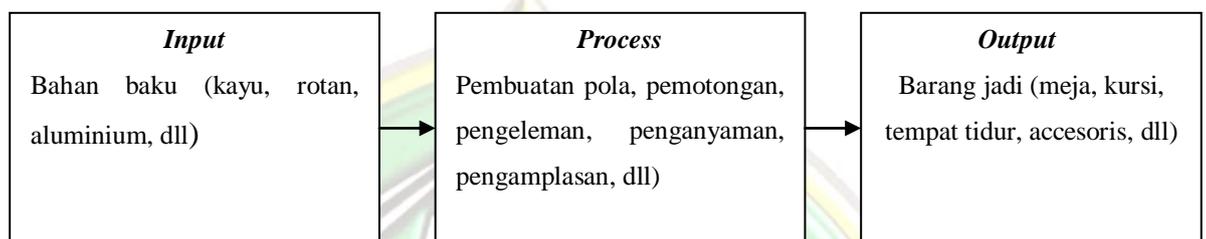
Merencanakan, mengembangkan, dan mengontrol fungsi keuangan dan akuntansi di perusahaan dalam memberikan informasi keuangan secara komprehensif dan tepat waktu untuk membantu perusahaan

dalam proses pengambilan keputusan yang mendukung pencapaian target *financial* perusahaan.⁴

4. Unit Kegiatan Usaha

Adapun kegiatan produksi pada PT. Kudos Istana Furniture dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.2
Proses Kegiatan Produksi⁵



B. Gambaran Umum Responden

Diskripsi responden disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang cara pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden adalah dengan menggunakan angket tertutup. Untuk penyebaran kuesionernya dilakukan dengan cara peneliti langsung mendatangi PT. Kudos Istana Furniture dan menyerahkan *kuesioner* yang ada untuk diisi responden, hal ini dimaksudkan agar lebih efektif untuk meningkatkan *respon rate* responden dalam penelitian ini, dengan mengambil sampel sebanyak 92 responden sebagai syarat pemenuhan sampel yang dapat mewakili populasi. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi jenis, yaitu:

⁴*Ibid.*, Pukul 09.50 WIB.

⁵*Ibid.*, Pukul 10.00 WIB.

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden, yaitu karyawan PT. Kudus Istana Furniture dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin⁶

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Perempuan	47	51%
Laki-laki	45	49%
Jumlah	92	100%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden, yaitu karyawan PT. Kudus Istana Furniture sebanyak perempuan 47 orang atau 51% dan laki-laki 45 orang atau 49%.

2. Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan PT. Kudus Istana Furniture dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu dari umur ≤ 20 th, 21 s/d 30 th, 31 th s/d 40 th, dan >40 th. Data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persen
≤ 20 th	3	3%
21 s/d 30 th	35	38%
31 s/d 40 th	25	27%
>40 th	29	32%
Jumlah	92	100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diketahui bahwa usia dari responden karyawan PT. Kudus Istana Furniture yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah dari usia ≤ 20 tahun sebanyak 3 orang atau 3%, usia 21 s/d 30 tahun sebanyak 35 orang atau 38%, usia 31 s/d 40 tahun sebanyak 25 orang atau 27%, dan yang usianya >40 tahun adalah 29 orang atau

⁶Hasil Data Sekunder, Pada Hari Senin Tanggal 13 Juni 2016, Pukul 12.00 WIB.

32%. Hal ini yang menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden karyawan PT. Kudus Istana Furniture adalah antara 21s/d 30 tahun.

3. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan responden karyawan PT. Kudus Istana Furniture peneliti membaginya dalam lima kategori, yaitu SD, SMP, SMA/SMK, S1, S2. Adapun data mengenai tingkat pendidikan responden yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan⁷

Pendidikan	Jumlah	Persen
SD	4	4%
SMP	35	38%
SMA/SMK	35	38%
S1	13	14%
S2	5	5%
Jumlah	92	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa pendidikan karyawan PT. Kudus Istana Furniture yang menjadi responden adalah pendidikan SD sebanyak 4 orang atau 4%, pendidikan SMP sebanyak 35 orang atau 38%, pendidikan SMA/SMK sebanyak 35 orang atau 38%, S1 sebanyak 13 orang atau 14% dan S2 sebanyak 5 orang atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan karyawan PT. Kudus Istana Furniture, yaitu SMP dan SMA.

4. Lama Bekerja Responden

Adapun data mengenai lamanya bekerja responden karyawan PT. Kudus Istana Furniture, yaitu:

⁷Hasil Data Sekunder, Pada Hari Senin Tanggal 13 Juni 2016, Pukul 12.15 WIB.

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja⁸

Pekerjaan	Jumlah	Persen
<=2 th	11	12%
2 s/d 3 th	25	27%
3 s/d 4 th	21	23%
>4 th	35	38%
Jumlah	92	100%

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa lamanya bekerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture yang menjadi responden adalah <=2 tahun sebanyak 11 orang atau 12%, 2 s/d 3 tahun sebanyak 25 orang atau 27%, 3 s/d 4 tahun sebanyak 21 orang atau 23%, dan >4 tahun sebanyak 35 orang atau 38%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan PT. Kudus Istana Furniture telah bekerja selama >4 tahun.

C. Deskripsi Hasil Data Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh kesejahteraan dan program jaminan sosial terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Data Hasil Penelitian⁹

Variabel	Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
Kesejahteraan (X1)	K1	63	68.5%	23	25.0%	4	4.3%	2	2.2%	0	0,0%
	K2	66	71.7%	18	19.6%	5	5.4%	2	2.2%	1	1.1%
	K3	66	71.7%	18	19.6%	7	7.6%	1	1.1%	0	0,0%
	K4	63	68.5%	22	23.9%	2	2.2%	5	5.4%	0	0,0%
	K5	70	76.1%	14	15.2%	3	3.3%	4	4.3%	1	1.1%
Jaminan Sosial(X2)	JS1	66	71.7%	15	16.3%	10	10.9%	0	0,0%	1	1.1%
	JS2	66	71.7%	16	17.4%	7	7.6%	2	2.2%	1	1.1%
	JS3	61	66.3%	19	20.7%	12	13.0%	0	0,0%	0	0,0%

⁸Hasil Data Sekunder, Pada Hari Senin Tanggal 13 Juni 2016, Pukul 12.30 WIB.

⁹Hasil Olah Data SPSS Penelitian Variabel, Pada Hari Ahad Tanggal 19 Juli 2016, Pukul 09.00 WIB.

	JS4	55	59.8%	17	18.5%	10	10.9%	10	10.9%	0	0,0%
	JS5	57	62.0%	14	15.2%	11	12.0%	9	9.8%	1	1.1%
	JS6	38	41.3%	17	18.5%	21	22.8%	14	15.2%	2	2.2%
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	69	75.0%	16	17.4%	4	4.3%	3	3.3%	0	0,0%
	KK2	64	69.6%	21	22.8%	6	6.5%	1	1.1%	0	0,0%
	KK3	59	64.1%	21	22.8%	7	7.6%	4	4.3%	1	1.1%
	KK4	55	59.8%	14	15.2%	12	13.0%	7	7.6%	0	0,0%
	KK5	55	59.8%	16	17.4%	13	14.1%	7	7.6%	7	7.6%
	KK6	43	46.7%	17	18.5%	18	19.6%	13	14.1%	1	1.1%

1. Kesejahteraan (X1)

Dari hasil penelitian pertanyaan pertama, mengenai kesejahteraan adalah responden menjawab sangat setuju adalah 68.5%, setuju sebanyak 25.0%, netral sebanyak 4.3%, tidak setuju 2,2% dan sangat tidak setuju sebanyak 0,0%. Pertanyaan kedua, adalah responden menjawab sangat setuju adalah 71.7%, setuju sebanyak 19.6%, netral sebanyak 5.4%, tidak setuju 2,2% dan sangat tidak setuju sebanyak 1,1%. Kemudian pertanyaan ketiga, yaitu responden menjawab sangat setuju adalah 71.7%, setuju sebanyak 19.6%, netral sebanyak 7,6%, tidak setuju 1,1% dan sangat tidak setuju sebanyak 0,0%. Kemudian pertanyaan keempat, yaitu responden menjawab sangat setuju adalah 68.5%, setuju sebanyak 23.9%, netral sebanyak 2,2%, tidak setuju 5,4% dan sangat tidak setuju sebanyak 0,0%. Kemudian pertanyaan kelima, yaitu responden menjawab sangat setuju adalah 76.1%, setuju sebanyak 15,2%, netral sebanyak 3,3%, tidak setuju 4,3% dan sangat tidak setuju sebanyak 1,1%. Jadi kebanyakan responden memilih sangat setuju terhadap item pertanyaan kesejahteraan.

2. Jaminan Sosial (X2)

Dari hasil penelitian pertanyaan pertama, mengenai jaminan sosial adalah responden menjawab sangat setuju adalah 71,7%, setuju sebanyak 16,3%, netral sebanyak 10,9%, tidak setuju 0,0% dan sangat tidak setuju sebanyak 1,1%. Pertanyaan kedua, adalah responden menjawab sangat setuju adalah 71,7%, setuju sebanyak 17,4%, netral sebanyak 7,6%, tidak setuju 2,2% dan sangat tidak setuju sebanyak 1,1%. Kemudian

pertanyaan ketiga, yaitu responden menjawab sangat setuju adalah 66,3%, setuju sebanyak 20,7%, netral sebanyak 13,0%, tidak setuju 0,0% dan sangat tidak setuju sebanyak 0,0%. Kemudian pertanyaan keempat, yaitu responden menjawab sangat setuju adalah 59,8%, setuju sebanyak 18,5%, netral sebanyak 10,9%, tidak setuju 10,9% dan sangat tidak setuju sebanyak 0,0%. Pertanyaan kelima, yaitu responden menjawab sangat setuju adalah 62,5%, setuju sebanyak 15,2%, netral sebanyak 12,0%, tidak setuju sebanyak 9,8% dan sangat tidak setuju sebanyak 1,1%. Kemudian pertanyaan keenam, yaitu responden menjawab sangat setuju adalah 41,3%, setuju sebanyak 18,5%, netral sebanyak 22,8%, tidak setuju 15,2%, sangat tidak setuju sebanyak 2,2%. Jadi kebanyakan responden memilih sangat setuju terhadap item pertanyaan jaminan social.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian pertanyaan pertama, mengenai kinerja karyawan adalah responden menjawab sangat setuju adalah 75,0%, setuju sebanyak 17,4%, netral sebanyak 4,3%, tidak setuju 3,3% dan sangat tidak setuju sebanyak 0,0%. Pertanyaan kedua, adalah responden menjawab sangat setuju adalah 69,6%, setuju sebanyak 22,8%, netral sebanyak 6,5%, tidak setuju 1,1% dan sangat tidak setuju sebanyak 0,0%. Kemudian pertanyaan ketiga, yaitu responden menjawab sangat setuju adalah 64,1%, setuju sebanyak 22,8%, netral sebanyak 7,6%, tidak setuju sebanyak 4,3% dan sangat tidak setuju sebanyak 1,1%. Kemudian pertanyaan keempat, yaitu responden menjawab sangat setuju adalah 59,8%, setuju sebanyak 15,2%, netral sebanyak 13,0%, tidak setuju 7,6% dan sangat tidak setuju sebanyak 0,0%. Pertanyaan kelima, yaitu responden menjawab sangat setuju adalah 59,8%, setuju sebanyak 17,4%, netral sebanyak 14,1%, tidak setuju 7,6% dan sangat tidak setuju sebanyak 7,6%. Kemudian pertanyaan keenam, yaitu responden menjawab sangat setuju adalah 46,7%, setuju sebanyak 18,5%, netral sebanyak 19,6%, tidak setuju 14,1%, sangat tidak setuju sebanyak 1,1%.

Jadi kebanyakan responden memilih sangat setuju terhadap item pertanyaan kinerja karyawan.

D. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu *kuesioner*. *Kuesioner* dikatakan valid, jika pertanyaan pada *kuesioner* mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai *r* hitung korelasi dengan nilai hitung *r* tabel, dengan *degree of freedom* (*df*)= $n-2$, dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel dan *k* adalah konstruk dengan α 0,05. Diketahui *r* tabel = 0,361, apabila nilai *r* hitung lebih besar (>) dari *r* tabel variabel tersebut dikatakan valid. Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen¹⁰

Variabel	Item	Corrected itemtotal Correlation (r hitung)	Keterangan
Kesejahteraan (X1)	K1	0,899	Valid
	K2	0,899	Valid
	K3	0,749	Valid
	K4	0,637	Valid
	K5	0,806	Valid
Jaminan Sosial (X2)	JS1	0,423	Valid
	JS2	0,725	Valid
	JS3	0,774	Valid
	JS4	0,671	Valid
	JS5	0,722	Valid
	JS6	0,700	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,658	Valid
	KK2	0,670	Valid
	KK3	0,628	Valid

¹⁰Hasil Olah Data SPSS Berdasarkan Uji Validitas Instrumen, Pada Hari Ahad Tanggal 01 Juli 2016, Pukul 11.00 WIB.

	KK4	0,436	Valid
	KK5	0,526	Valid
	KK6	0,572	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 di atas diketahui bahwa nilai r hitung pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dibandingkan r tabel dan bernilai positif untuk 30 responden dengan α 0,05 di dapat r tabel sebesar 0,361 maka, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari ketiga variabel kesejahteraan(x1), jaminan sosial(x2) dan kinerja karyawan (y) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel, jika jawaban seseorang terhadap kenyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* >0,60. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen¹¹

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesejahteraan(X1)	5item	0,921	Reliabel
Jaminan Sosial(X2)	6 item	0,865	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6 item	0,813	Reliabel

Dari tabel 4.7 di atas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Croncach Alpha* lebih dari 0,6 (>0,6), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan (x1), jaminan sosial (x2) dan kinerja karyawan (y) adalah reliabel.

¹¹Hasil Olah Data SPSS Berdasarkan Uji Reliabilitas Instrumen, Pada Hari Ahad, Tanggal 01 Juli 2016, Pukul 11.10 WIB.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dimana nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 .

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolonieritas¹²

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kesejahteraan (X1)	.896	1.117
Jaminan Sosial (X2)	.896	1.117

Dari hasil pengujian multikolonieritasnya didapatkan nilai *tolerance* variabel kesejahteraan dan jaminan sosial masing-masing sebesar 0,896 dan 0,896 sedangkan nilai VIF masing-masing sebesar 1,117 dan 1,117. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada *multikolonieritas* antar variabel bebas dalam model regresi atau tidak ada korelasi antar variabel kesejahteraan dan jaminan sosial dalam model regresi.

2. Uji Heteroskedastistas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*. Asumsinya adalah:

¹²Hasil Olah Data SPSS Berdasarkan Uji Multikolonieritas, Pada Hari Selasa Tanggal 19 Juli 2016, Pukul 09.00 WIB.

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$. Uji autokorelasi untuk penelitian ini menggunakan *Durbin Watson test*, dimana dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai durbin Watson lebih besar dari du dan lebih kecil dari $4-du$ ($du < dw < 4-du$). Dari hasil pengolahan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil uji autokorelasi¹³

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.437	2.46991

Dari tabel di atas hasil pengujian diperoleh angka $d-W$ sebesar 1.824 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka $d-W$ sebesar 1 tersebut dibandingkan dengan nilai tabel dengan signifikansi 0,05 $n=92$ dan $k=2$. Dari tabel d -statistik Durbin Watson diperoleh nilai $dl=1,612$ dan $du=1,703$. Apabila dimasukkan kedalam rumus maka $du < dw < 4-du$ atau $1,703 < 1,824 < 2,297$ maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi pada model regresi.

4. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas

¹³Hasil Olah Data SPSS Berdasarkan Uji Autokorelasi, Pada Hari Selasa Tanggal 19 Juli 2016, Pukul 09.20 WIB.

adalah melihat histogram dan melihat normal *probability plot*. Asumsinya adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal. Sedangkan pada grafik *Normal Probability Plot* terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Grafik ini menunjukkan ketiga variabel mempunyai distribusi normal. Ini berarti model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

F. Analisis Statistik

1. Analisis Regresi Linear Ganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji hipotesa dari penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel kesejahteraan dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan.

Dalam regresi linier berganda, persamaan regresinya adalah $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$ yang digunakan untuk melakukan analisis secara simultan antara kesejahteraan (X_1) dan jaminan sosial (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan bantuan alat olah statistik SPSS *for Windows* versi 16.0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Hipotesis¹⁴

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.614	2.501	
Kesejahteraan	.441	.102	.361
program jaminan sosial	.400	.072	.461

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1 = 0,441$ $X_2 = 0,400$ dan konstanta sebesar 5.614 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 5,614 + 0,441X_1 + 0,400X_2 + e$$

Dimana:

Y : variabel *dependen* (Kinerja Karyawan)

X1 : variabel *independen* (Kesejahteraan)

X2 : variabel *independen* (Jaminan Sosial)

- Nilai konstan (Y) sebesar 5.614 artinya jika variabel kesejahteraan (X1) dan jaminan sosial (X2) nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan akan berada pada angka 5.614.
- Koefisien regresi (X1) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficient* (b_1) = 0,441. Hal ini berarti setiap ada peningkatan kesejahteraan (X1) maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dengan anggapan variabel jaminan sosial (X2) adalah konstan.
- Koefisien regresi (X2) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficients* (b_2) = 0,400. Hal ini berarti jika mempunyai jaminan sosial

¹⁴Hasil Olah Data SPSS Berdasarkan Uji Hipotesis, Pada Hari Selasa Tanggal 19 Juli 2016, Pukul 10.15 WIB.

(X2) baik maka kinerja karyawan meningkat, dengan anggapan variabel kesejahteraan (X1) adalah konstan.

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji Statistik T (uji T). Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negatif, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji t¹⁵

Variabel bebas	t hitung	Sig.
Kesejahteraan	4.340	0.000
Jaminan Sosial	5.546	0.000

a. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik kesejahteraan terhadap kinerja karyawan didapat nilai t hitung 4,340 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung > t tabel ($4,340 > 1,662$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian (H_1) diterima, yaitu kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

¹⁵Hasil Olah Data SPSS Berdasarkan Uji t, Pada Hari Selasa Tanggal 19 Juli 2016, Pukul 11.00 WIB.

b. Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian statistik jaminan sosial terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 5.546 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian t hitung $>$ t tabel ($5,546 > 1,662$) yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian (H_2) diterima, yaitu jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel *independen* (kesejahteraan dan jaminan sosial) dalam menerangkan variabel *dependen* (kinerja karyawan) dengan melihat *Adjusted R Square*.

Tabel 4.12
Koefisien determinasi¹⁶

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.671 ^a	.450	.437

Dari hasil analisis data di atas diketahui bahwa besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,437 atau 43,7%. Hal ini berarti sebesar 43,7% kemampuan model regresi dari penelitian ini menerangkan variabel *dependen*. Artinya 43,7% variabel kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variansi dari variabel *independen* kesejahteraan dan jaminan Sosial. Sedangkan sisanya ($100\% - 43,7\% = 56,3\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

¹⁶Hasil Olah Data SPSS Berdasarkan Koefisien Determinasi, Pada Hari Selasa Tanggal 19 Juli 2016, Pukul 11.30 WIB.

G. Pembahasan dan Analisis

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

1. Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Kudus Istana Furniture)

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,340 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000. Yang berarti signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di PT. Kudus Istana Furniture.

Dari hasil perhitungan spss memang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Kudus Istana Furniture Kudus menjawab setuju. Namun ketika kita *flashback* dengan melihat hasil observasi awal, beberapa karyawan mengatakan kurang puas akan kesejahteraan yang diberikan oleh PT. Kudus Istana Furniture. Karyawan menginginkan pemberian kesejahteraan sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan untuk perusahaan dan karyawan menginginkan pemberian kesejahteraan untuk uang lembur segera diberikan ketika karyawan ada jam lembur.

2. Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Kudus Istana Furniture)

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara jaminan sosial terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,546 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000. Yang berarti signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa jaminan sosial berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel jaminan sosial terhadap kinerja karyawan di PT. Kudus Istana Furniture.

Dari hasil perhitungan spss memang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Kudus Istana Furniture menjawab setuju. Namun ketika kita *flashback* dengan melihat hasil observasi awal, beberapa karyawan mengatakan kurang puas akan pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang tidak ada perbedaan dalam pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) bagi karyawan bulanan dengan karyawan borong dan harian.

H. Implikasi Penelitian

Melihat hasil pengujian hipotesis penelitian di atas, maka terdapat implikasi penelitian baik secara teoritik maupun praktik, yaitu:

1. Teoritik

Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini bisa dijadikan sebagai rujukan atau referensi dalam penelitian. Hasil penelitian ini merupakan bagian dari bidang manajemen khususnya berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dan organisasi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, karena suatu organisasi tidak akan maju tanpa adanya manajemen yang baik dan sumber daya yang berkompeten di dalamnya.

2. Praktik

Berdasarkan dari peneliti bahwa kesejahteraan dan program jaminan sosial berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Kudus Istana Furniture. Dengan adanya tingkat kesejahteraan yang tinggi maka dengan otomatis karyawan akan semakin bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Karena mereka akan beranggapan bahwa sebuah perusahaan menghargai atas pekerjaan yang mereka lakukan dengan memberikan berbagai imbalan berbentuk balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Hal itu sesuai dengan pernyataan Ojo yang di kutip oleh Andana bahwa tingkat kesejahteraan yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan

dalam meningkatkan kinerjanya, hal ini didukung dengan pernyataan Put yang dikutip oleh Andana bahwa tingkat kesejahteraan mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung. Tunjangan kesejahteraan yang biasanya diterima oleh karyawan meliputi, tunjangan makan, tunjangan transport, tunjangan hari raya (THR), dan tunjangan kesehatan.

Selain kesejahteraan yang layak, jaminan sosial yang diberikan perusahaan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan sistem perlindungan yang baik seperti tunjangan pensiun, tunjangan hari tua, serta tunjangan kematian yang tinggi dari perusahaan maka secara tidak langsung karyawan akan semakin giat dan loyal dalam bekerja. Oleh karena itu, pimpinan PT. Kudus Istana Furniture seharusnya memperhatikan hal tersebut guna meningkatkan kinerja karyawan, dengan kinerja karyawan yang baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat.

