

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Gambaran umum obyek penelitian

##### 1. Profil Perusahaan

PT. Kudus Karya Prima didirikan pada tahun 1998 di Kudus, Indonesia, PT. Kudus Karya Prima menjadi *produsen furnitur primer* dan *eksportir* Jawa Tengah, Indonesia. Selama bertahun-tahun perusahaan tumbuh dalam kualitas dan keragaman produk-produknya.

Pada Saat ini PT. Kudus Karya Prima adalah perusahaan nasional yang berada di desa Terban, PT. Kudus Karya Prima menawarkan penduduk setempat dengan bekerja secara baik, manfaat. Dan di dunia PT. Kudus Karya Prima sebagai pemasok *furnitur* terkemuka yang sesuai dengan mengutamakan kualitas produk yang sesuai dengan pemerintah Indonesia untuk pengelolaan hutan (perum perhutani) dan kualitas ISO 9001: 2000 standar internasional

Sampai saat ini PT. Kudus Karya Prima masih terus-menerus menyediakan mitra kerja di Asia, Australia, Eropa dan Amerika Utara dengan *furniture creative* hampir tak terbatas. Ini adalah visi PT. Kudus Karya Prima untuk menjadi produsen yang paling *kompetitif* di luar sana dan dapat memberikan kepuasan dijamin untuk setiap konsumen kami di seluruh dunia

Dalam dekade terakhir, PT. Kudus Karya Prima telah mengikuti tren pasar dengan menggunakan bahan besi tahan karat atau *stainless steel*, *tekstil outdoor sintetis*, bahan tenun di tempat jati tradisional ke dalam proses manufaktur. Saat ini, PT. Kudus Karya Prima masih memegang misi untuk menjaga dengan tren pasar global yang telah banyak menggunakan kayu jati tua yang didaur ulang untuk produk baru kami.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Edy Hariyanto, PT. Kudus Karya Prima desa Terban, Jekulo, Kudus, dikutip tanggal 28 Oktober 2016

## 2. Letak geografis

Rona lingkungan awal merupakan gambaran keadaan lingkungan pada tapak proyek saat dilakukan studi penyusunan dokumen Upaya Pengelolaan Lingkungan (UKL) dan Upaya Pemantauan Lingkungan (UPL). Rona lingkungan awal pada tapak proyek PT. Kudus Karya Prima di Desa Terban Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus meliputi beberapa aspek komponen lingkungan seperti aspek lingkungan biologi, aspek lingkungan fisika dan aspek lingkungan kimia.<sup>2</sup>

Pembahasan rona lingkungan awal lazimnya di dasarkan pada 4 batasan administratif, batasan ekologi, batasan studi dan batasan proyek, yang keseluruhan saling berkaitan.

### a. Batasan Administratif

Batasan administratif tapak proyek merupakan batas wilayah skala kegiatan administratif, yakni desa Terban Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus Jawa Tengah.

### b. Batas Ekologi

Batas ekologi tapak proyek merupakan batas wilayah menurut skala berlangsungnya proses-proses alami dalam berbagai bentuk dengan memperhitungkan wilayah persebaran dampak yang diperkirakan akan terjadi. Batas wilayah ini meliputi ekosistem perladangan, perkarangan sekitar dipemukiman penduduk.

### c. Batas wilayah proyek

PT. Kudus Karya Prima di Desa Terban Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus merupakan perusahaan yang menjalankan usaha dibidang industri perabotan rumah tangga dari kayu. Batasan wilayah untuk proyek PT. Kudus Karya Prima di Desa Terban Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus sebagai berikut:

- 1.) Sebelah timur : kebun (salak dan manga)
- 2.) Sebelah barat : Tanah milik Baedhowi
- 3.) Sebelah selatan : Jl Raya Kudus – Pati

---

<sup>2</sup> *Ibid.*

4.) Sebelah utara : Jalan Desa / Perkampungan penduduk

Letak geografis tapak proyek PT. Kudus Karya Prima di Desa Terban Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus pada koordinat  $110^{\circ}56'44''$  bujur timur dan  $6^{\circ}47'54''$  lintang selatan. PT. Kudus Karya Prima di Desa Terban Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus memiliki topografi ladang dasar dengan lereng 0-8%, sebagian besar merupakan lahan yang umumnya digunakan untuk tadah hujan dan pemukiman dengan jarak dari lokasi pusat kota kecamatan 3,5 km. ketinggian PT. Kudus Karya Prima di Desa Terban Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus kurang lebih 20 meter di atas permukaan laut. Daerah tapak proyek PT. Kudus Karya Prima di Desa Terban Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus memiliki komposisi dan jenis bahan krikil, pasir dan lempung. Arah aliran air permukaan pada tapak PT. Kudus Karya Prima di Desa Terban Kecamatan Jekulo Kabupaten Kudus mengikuti bentuk topologi lahan dengan arah aliran air dari utara ke selatan.

### 3. Visi, Misi dari Perusahaan

#### a. Visi

Konsistensi tercapainya kerja, karyawan dan produk Kudus Karya Prima (KKP) berkualitas, guna kepuasan pelanggan.

#### b. Misi

- 1.) Menyediakan sistem kerja melalui penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000
- 2.) Memberikan motivasi kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan guna pencapaian sasaran yang telah ditentukan dari masing-masing bagian.
- 3.) Mengoptimalkan karyawan dalam melakukan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 4.) Menjaga kesinambungan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 dengan selalu berpedoman pada standar yang telah ditentukan agar hasil prosuk tidak menyimpang.

- 5.) Melakukan perubahan sistem manajemen mutu ISO 9001:2000 ke standar yang lain, jika perusahaan ingin mengembangkan usahanya yang disesuaikan dengan dinamisasi kebutuhan perusahaan itu sendiri.<sup>3</sup>
4. Kebijakan Mutu Produk Perusahaan
- a. PT. Kudus Karya Prima adalah suatu unit usaha yang bergerak dalam bidang pembuatan *garden furniture*. Kesuksesan usaha ini bertumpu pada pengalaman, keahlian, kemampuan dan mutu.
  - b. Kebijakan PT. Kudus Karya Prima adalah untuk memenuhi keinginan pelanggan dan untuk dapat memenuhi atau bahkan lebih dalam memberikan pelayanan yang professional sesuai dengan persyaratan kontrak yang disetujui.
  - c. Untuk menjamin bahwa kebijakan ini telah tercapai dan dipelihara secara konsisten, PT. Kudus Karya Prima akan mengembangkan, melaksanakan dan memelihara suatu sistem manajemen mutu yang terdokumentasi sesuai dengan persyaratan ISO 9001:2000.
  - d. Dalam menghadapi pasar kompetitif PT. Kudus Karya Prima senantiasa selalu meningkatkan ketrampilan personil dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidangnya untuk menyakinkan bahwa kami selalu memberikan pelayanan yang professional, dengan semboyan,  
**TERCAPAINYA KERJA, KARYAWAN DAN PRODUK (KKP) BERKUALITAS, GUNA KEPUASAN PELANGGAN.**<sup>4</sup>

---

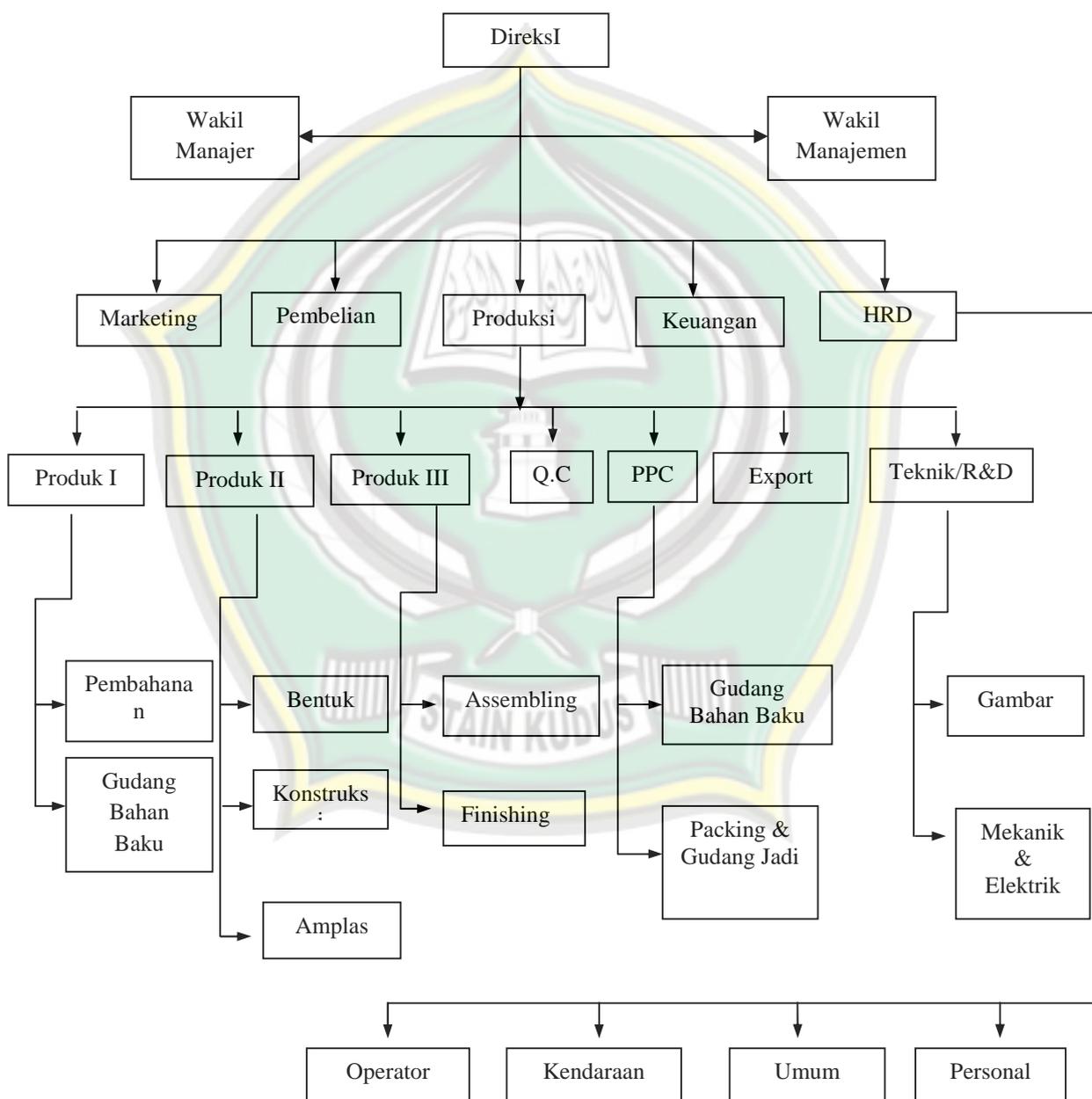
<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> *Ibid.*

**B. Struktur Organisasi perusahaan**

Adapun susunan pengurus PT. Kudus Karya Prima pusat Terban, Jekulo, Kudus yang dipimpin oleh Marthinus Bualit, SE adalah sebagai berikut:

**Gambar 4:1**  
**Struktur Organisasi PT. Kudus Karya Prima<sup>5</sup>**



<sup>5</sup> Ibid.

### C. Deskripsi Responden

Karakteristik responden perlu 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. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 4 jenis, yaitu:

#### 1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan PT. Kudus Karya Prima Jekulo Kudus adalah sebagai berikut :<sup>6</sup>

**Tabel 4:1**

#### **Deskripsi jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki-laki	24	61,54%
2	Perempuan	15	38,46%
	Jumlah	39	100%

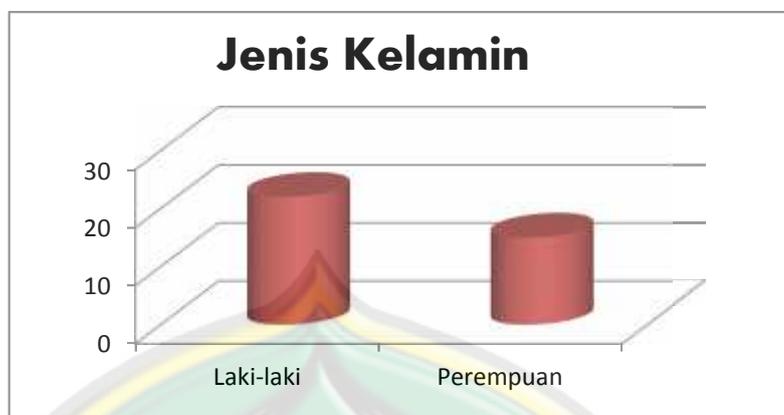
Sumber : data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan PT. Kudus Karya Prima Jekulo, Kudus yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 24 orang atau 59%, sedangkan sisanya adalah responden perempuan, yaitu sebanyak 15 orang atau 38,46%.

<sup>6</sup> *Ibid.*

Grafik 4.1

## Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data primer yang diolah, 2016

## 2. Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan tempuh oleh responden karyawan PT. Kudus Karya Prima Jekulo Kudus dalam penelitian ini bisa dilihat dalam tabel berikut:<sup>7</sup>

Tabel 4:2

## Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase (%)
1	Sekolah Dasar (SD)	2	5,13%
2	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	12	30,77%
3	Sekolah Menengah Atas (SMA)	25	64,10%
	Jumlah	39	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari data tabel 4.4 terlihat bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden yaitu lulus Sekolah Menengah Atas (SMA/SLTA) sebanyak 25 orang dengan prosentase 64,10%, responden dengan pendidikan terakhir lulus Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebanyak 12 orang atau 30,77%, dan responden yang lulus Sekolah Dasar (SD) sebanyak 2 orang atau 5,12%. Rata-rata pendidikan para karyawan di PT. Kudus Karya

<sup>7</sup> Ibid

Prima Jekulo Kudus cukup berpengalaman, dikarenakan karyawan yang bekerja di PT. Kudus Karya Prima Kudus Karya Prima Jekulo Kudus berpendidikan SMA/SLTA, yang dirasa sudah memenuhi kriteria karyawan yang baik. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menunjang dalam pekerjaan secara profesional.

**Grafik 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**



Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

**3. Masa Kerja Responden**

Adapun data mengenai masa kerja responden karyawan PT. Kudus Karya Prima Jekulo Kudus adalah sebagai berikut :<sup>8</sup>

**Tabel 4:3**

**Deskripsi masa kerja Responden**

No.	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1	0 tahun – 10 tahun	21	53,8%
2	10 tahun – 20 tahun	18	46,1%
	Jumlah	39	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

Dari data tabel 4.5, lama masa kerja responden paling banyak adalah sekitar 0-10 tahun yaitu sebanyak 21 orang dengan prosentase 53,8% dari total responden.

<sup>8</sup> *Ibid*

Grafik 4.3

## Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

#### D. Deskripsi Data Penelitian

Dari hasil masing-masing jawaban responden tentang upah, jaminan sosial dan hubungan antar karyawan terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. Kudus Karya Prima Jekulo, Kudus adalah sebagai berikut :

##### a. Variabel Upah (X1)

1. Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai *prediction characteristic of entrepreneur* dari upah responden menjawab sangat setuju sebanyak (53,8%), setuju (38,4%), ragu (2,5%), tidak setuju (5,1%), dan sangat tidak setuju (0%).
2. Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (46,1%), setuju (46,1%), ragu (2,5%), tidak setuju (5,1%) dan sangat tidak setuju (0%).
3. Pada Pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebesar (53,8%), setuju (33,3%), ragu (12,8%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).
4. Pada pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebesar (56,4%), setuju (35,8%), ragu (7,6%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).

5. Pada pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebesar (53,8%), setuju (38,4%), ragu (2,5%), tidak setuju (5,1%), sangat tidak setuju (0%).
6. Pada pertanyaan keenam responden menjawab sangat setuju sebesar (48,7%), setuju (38,4%), ragu (12,8%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).
7. Pada Pertanyaan ketujuh responden menjawab sangat setuju sebesar (66,6%), setuju (28,2%), ragu (5,1%), tidak setuju (0%), sangat tidak setuju (0%)

b. Variabel Jaminan Sosial (X2)

1. Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai *prediction characteristic of entrepreneur* dari jaminan sosial, responden menjawab sangat setuju sebanyak (46,1%), setuju (43,5%), ragu (10,2%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%).
2. Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (58,9%), setuju (35,8%), ragu (5,1%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).
3. Pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebesar (43,5%), setuju (41,0%), ragu (12,8%), tidak setuju (2,5%) dan sangat tidak setuju (0%).
4. Pada pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebesar (66,6%), setuju (30,7%), ragu (2,5%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).
5. Pada Pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebanyak (66,6%), setuju (23,0%), ragu (10,2%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).
6. Pada Pertanyaan keenam responden menjawab sangat setuju sebesar (69,2%), setuju (30,7%), ragu (0%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).

7. Pada pertanyaan ketujuh responden menjawab sangat setuju sebesar (64,1%), setuju (28,2%), ragu (7,6%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).
8. Pada pertanyaan kedelapan yang menjawab sangat setuju (0%), setuju (66,6%), ragu (28,2%), tidak setuju (5,1%) dan sangat tidak setuju (0%).
9. Pada pertanyaan kesembilan responden menjawab sangat setuju sebesar (46,1%), setuju (35,8%), ragu (17,9%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).
10. Pada pertanyaan kesepuluh yang menjawab sangat setuju (58,9%), setuju (35,8%), ragu (5,1%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).

c. Variabel Hubungan Antar Karyawan (X3)

1. Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai *prediction characteristic of entrepreneur* dari hubungan antar karyawan responden menjawab sangat setuju sebanyak (64,1%), setuju (30,7%), ragu (5,1%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%).
2. Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (64,1%), setuju (28,2%), ragu (7,6%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).
3. Pada pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebesar (66,6%), setuju (28,2%), ragu (5,1%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%)

d. Variabel Kesejahteraan Karyawan (Y)

1. Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai *prediction characteristic of entrepreneur* dari kesejahteraan karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (64,1%), setuju

- (33,3%), ragu (2,5%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%).
2. Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (48,7%), setuju (41,0%), ragu (10,2%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).
  3. Pada pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebesar (56,4%), setuju (43,5%), ragu (0%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).
  4. Pada pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebesar (69,2%), setuju (30,7%), ragu (0%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).
  5. Pada pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebanyak (66,6%), setuju (23,0%), ragu (10,2%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).
  6. Pada pertanyaan keenam responden menjawab sangat setuju sebesar (71,7%), setuju (28,2%), ragu (0%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).
  7. Pada pertanyaan ketujuh responden menjawab sangat setuju sebesar (48,7%), setuju (38,4%), ragu (12,8%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).
  8. Pada pertanyaan kedelapan yang menjawab sangat setuju (66,6%), setuju (28,2%), ragu (5,1%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).
  9. Pada pertanyaan kesembilan responden menjawab sangat setuju sebesar (46,1%), setuju (35,8%), ragu (17,9%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).
  10. Pada pertanyaan kesepuluh yang menjawab sangat setuju (46,1%), setuju (46,1%), ragu (7,6%), tidak setuju (0%) dan sangat tidak setuju (0%).

## E. Uji Validitas Dan Reabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Untuk *degree of freedom* (df) = n-k. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini, besarnya df data dihitung 39-4 atau df= 35 dengan alpha 0,05 didapat  $r_{tabel} = 0,334$ . Apabila  $r_{hitung}$  (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS 16.0. Berikut ini hasil pengujian validitas:

**Tabel 4:4**

#### Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected item-total Correlation ( $r_{hitung}$ )	Keterangan
Upah (X1)	U1	0,761	Valid
	U2	0,845	Valid
	U3	0,581	Valid
	U4	0,768	Valid
	U5	0,885	Valid
	U6	0,772	Valid
	U7	0,732	Valid
Jaminan Sosial (X2)	J1	0,396	Valid
	J2	0,679	Valid
	J3	0,586	Valid
	J4	0,711	Valid
	J5	0,751	Valid
	J6	0,520	Valid
	J7	0,694	Valid
	J8	0,854	Valid
	J9	0,708	Valid

	J10	0,428	<i>Valid</i>
Hubungan antar karyawan	H1	0,470	<i>Valid</i>
	H2	0,482	<i>Valid</i>
	H3	0,442	<i>Valid</i>
Kesejahteraan Karyawan (Y)	K1	0,416	<i>Valid</i>
	K2	0,504	<i>Valid</i>
	K3	0,348	<i>Valid</i>
	K4	0,766	<i>Valid</i>
	K5	0,696	<i>Valid</i>
	K6	0,521	<i>Valid</i>
	K7	0,565	<i>Valid</i>
	K8	0,798	<i>Valid</i>
	K9	0,725	<i>Valid</i>
	K10	0,378	<i>Valid</i>

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,334) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan *valid*.

## 2. Uji Reabilitas Instrumen

Reabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Instrumen suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistik *Cronbach alpha* ( )  $> 0,60$ . Dan jika *Cronbach Alpha* diketemukan angka koefisien  $< 0,60$  maka dikatakan tidak reliabel.<sup>9</sup> Untuk menguji reabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis statistik SPSS 16. berikut ini hasil pengujian reabilitas:

<sup>9</sup> Masrukin, *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*, Media Ilmu Press, Kudus, 2008, Hal. 15.

**Tabel 4:5**  
**Hasli uji Reabilitas Instrumen**

Variabel	Reability Coefficients	Alpha	Keterangan
Upah (X1)	7 item	0,924	Reliabel
Jaminan sosial (X2)	10 item	0,888	Reliabel
Interpersonal relationship	3 item	0,654	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10 item	0,857	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 ( > 0,60), yang artinya bahwa semua variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y dapat dikatakan reliabel.

#### F. Uji asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

**Tabel 4:6**  
**Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik**

No.	Uji	Keterangan	Nilai
1.	Uji Multikolinieritas	Tolerance	
		X <sub>1</sub>	0, 670
		X <sub>2</sub>	0,560
		X <sub>3</sub>	0, 476
		VIF	
		X <sub>1</sub>	1,493
2.	Uji Autokolerasi	X <sub>2</sub>	1,786
		X <sub>3</sub>	2,099
		DW (Durbin – Watson)	1, 796
		N	39

		dL	1,283
		dU	1,653
3.	Uji Heteroskedastisitas	<i>Scatterplot</i>	Data menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas.
4.	Uji Normalitas	Grafik Histrogram	Kurva membentuk lonceng sempurna
		P-p plot	Titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

#### 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.<sup>10</sup> Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Keduanya menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai *Tolerance* > 0,10 atau dengan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.<sup>11</sup>

Dari hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel faktor upah, jaminan sosial dan hubungan antar karyaan sebesar: 0,670; 0,560; 0,476 dan VIF masing – masing sebesar: 1,493, 1,786 dan 2,099. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki *tolerance* kurang dari 0,10 dan tidak ada variabel bebas yang memiliki VIF lebih besar dari 10. Jadi dapat disimpulkan

<sup>10</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Badan Penerbit Undip, Semarang, 2011, Hal. 105.

<sup>11</sup> *Ibid*, Hal. 105-106.

bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

## 2. Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu periode  $t$  dengan kesalahan periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin – Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka  $d$  hitung sebesar 1,796 Untuk menguji gejala autokorelasi maka angka  $d$  hitung sebesar 1,796 tersebut dibandingkan dengan nilai  $d$  teoritis dalam tabel  $d$ -statistik Durbin Watson dengan signifikansi  $\alpha = 5\%$ .

Dari tabel Durbin – Watson dengan jumlah sampel ( $n$ ) sebesar 39 maka diperoleh nilai  $d_l$  sebesar 1,283 dan  $d_u$  sebesar 1,653. Karena hasil pengujiannya adalah  $d_u < d < 4 - d_u$  ( $1,653 < 1,796 < 4 - 1,653$ ), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif untuk tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

## 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada pengamatan yang lain.<sup>12</sup> Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau Tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>13</sup>

Berdasarkan uji heteroskedastisitas , dengan menggunakan SPSS *for windows versi 16,0* uji heteroskedastisitas dengan scatterp

---

<sup>12</sup> Duwi Priyatno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, MediaKom, Yogyakarta, 2010, hlm. 83.

<sup>13</sup> Imam Ghazali, *Op. Cit.*, hlm. 139.

menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedatisitas pada model regresi.

#### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model data regresi, variabel terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah ingin mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas data dapat mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti arah atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data yang berbentuk lonceng (*bell Shaped*). Untuk melakukan uji normalitas dapat juga dengan melihat *normal probability plot*, dimana jika garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.<sup>14</sup>

Berdasarkan uji normalitas, dengan menggunakan SPSS *for windows* versi 16,0 uji normalitas dengan histrogram sudah sesuai karena distribusi data berbentuk lonceng. Hasil uji normalitas dengan normal p-p plot juga sudah sesuai karena titik-titik menyebar disekitar garis diagonal , serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka regresi ini telah memenuhi asumsi normalitas.

#### G. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan analisis data agar hasil analisa nantinya efisien. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

#### **Ringkasan Hasil Uji Hipotesis**

No.	Analisis	Keterangan	nilai
1.	Analisis Linear Berganda	a (konstanta) analisis	0,215

<sup>14</sup> Masrukin, *Opcit*, hlm. 61.

		koefisien determinasi	
		X <sub>1</sub>	0,276
		X <sub>2</sub>	0,605
		X <sub>3</sub>	0,647
2.	Uji Statistik T	T <sub>hitung</sub> X <sub>1</sub>	3,992
		T <sub>hitung</sub> X <sub>2</sub>	7,478
		T <sub>hitung</sub> X <sub>3</sub>	2,642
		Sig X <sub>1</sub>	0,000
		Sig X <sub>2</sub>	0,000
		Sig X <sub>3</sub>	0,012
3.	Uji Statistik F	F <sub>hitung</sub>	84,455
		Sig	0,000
4.	Koefisien Determinasi	R	0,937
		Adjusted R Square	0,868

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

#### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauhmana pengaruh antara variabel independen yaitu faktor Upah, Jaminan Sosial Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT. Kudus Karya Prima Terban Kudus. Dengan menggunakan bantuan diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows versi 16.0* hasil perhitungan analisis regresi berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas X<sub>1</sub>= 0,276, X<sub>2</sub>= 0,605, X<sub>3</sub>= 0,647 dan konstanta sebesar 0,215 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,215 + 0,276 x_1 + 0,605 x_2 + 0,647 x_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kesejahteraan Karyawan

- a : *Konstanta*
- $b_1$  : *Koefisien regresi upah dengan Kesejahteraan Karyawan*
- $b_2$  : *Koefisien regresi jaminan sosial dengan Kesejahteraan Karyawan*
- $b_3$  : *Koefisien regresi hubungan antar karyawan dengan Kesejahteraan Karyawan*
- $X_1$  : Variabel Independen (upah)
- $X_2$  : Variabel Independen (jaminan sosial)
- $X_3$  : Variabel Independen (hubungan antar karyawan)
- e : Standar eror

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Nilai sebesar 0,215 merupakan konstanta, artinya tanpa ada pengaruh dari ketiga variabel independent faktor lain, maka variabel kesejahteraan karyawan (Y) mempunyai nilai sebesar konstanta tersebut yaitu 0,215.
- 2) Koefisien regresi Upah 0,276 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan Upah sebesar 100% akan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Y) sebesar 27,6% .
- 3) Koefisien regresi Jaminan Sosial 0,605 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan Jaminan Sosial sebesar 100% akan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Y) sebesar 60,5% .
- 4) Koefisien regresi hubungan antar karyawan 0,647 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan hubungan antar karyawan sebesar 100% akan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Y) sebesar 64,7% .

## 2. Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df)  $n-k-1$ . (n) adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Sehingga  $t_{tabel}$  diperoleh  $df = (39-3-1)$

dengan signifikan 5% adalah 1,690. Secara lebih rinci dijelaskan dalam tabel berikut: apabila nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya apabila nilai  $t_{hitung} <$  nilai  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistik SPSS *for windows versi 16.0* diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh Upah terhadap Kesejahteraan Karyawan

Hasil pengujian statistik Upah terhadap Kesejahteraan Karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  3,992 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,690 dan nilai p value (sig) 0,015 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,992 > 1,690$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, secara parsial upah berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.  $T_{hitung}$  positif artinya upah berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

b. Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Kesejahteraan Karyawan

Hasil pengujian statistik Jaminan Sosial terhadap Kesejahteraan Karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  7,478 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,690 dan nilai p value (sig) 0,001 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7,478 > 1,690$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, secara parsial jaminan sosial berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.  $T_{hitung}$  positif artinya jaminan sosial berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

c. Pengaruh Hubungan Antar Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan

Hasil pengujian statistik Hubungan Antar Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,642 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,690 dan nilai p value (sig) 0,001 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,642 > 1,690$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, secara parsial hubungan antar karyawan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.  $T_{hitung}$  positif artinya hubungan antar karyawan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

### 3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (upah, jaminan sosial dan hubungan antar karyawan) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kesejahteraan Karyawan). Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan  $df (n-k-1)$ . ( $n$ ) adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel independen. Sehingga  $F_{tabel}$  diperoleh  $df(39-3-1)= 35$  dengan signifikan 5% adalah 2,874. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Dari hasil uji anova atau F test, didapat  $F_{hitung}$  sebesar 84,455 dengan  $F_{tabel}$  sebesar 2,874 ini berarti nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  ( $84,455 > 2,874$ ) dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikansi). Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa ada penolakan  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya bahwa variabel independen (upah, jaminan sosial dan hubungan antar karyawan) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependennya (kesejahteraan karyawan) pada PT. Kudus.Karya Prima.

### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah

kesejahteraan karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah upah ( $X_1$ ), jaminan sosial ( $X_2$ ), hubungan antar karyawan ( $X_3$ ). Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistik SPSS 16.0 *for windows* didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa besarnya *Adjusted R Square* 0,868 artinya bahwa sumbangan pengaruh variabel upah ( $X_1$ ), jaminan sosial ( $X_2$ ), hubungan antar karyawan ( $X_3$ ), terhadap kesejahteraan karyawan tetap PT. Kudus Karya Prima (Y) dipengaruhi sebesar 86,8% Sedangkan sisanya ( $100\% - 86,8\% = 13,2\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

#### H. Pembahasan Hasil Penelitian

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

##### 1. Pengaruh Upah terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT. Kudus Karya Prima

Berdasarkan analisis data, variabel upah ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan yaitu sebesar 0.276. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan upah akan meningkatkan Kesejahteraan Karyawan sebesar 0.276. Selain itu juga dibuktikan dengan hasil hipotesis yang ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  ( $3,992 > 1,690$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis pertama  $H_a$  diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara upah terhadap Kesejahteraan Karyawan. Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.276 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya upah berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Karyawan.. hal ini menunjukkan bahwa semakin baik upah maka Kesejahteraan Karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah merupakan salah satu prefensi yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan. upah juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan, karena bagi

karyawan besarnya upah dalam bentuk kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Bila upah diberikan secara adil dan layak maka karyawan akan termotivasi dan lebih loyal untuk mencapai sasaran – sasaran perusahaan.<sup>15</sup> Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan Afzalur Rahman, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi.<sup>16</sup>

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Gian Musa R (2013) “*Pengaruh Hubungan Tingkat Upah Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Harian Di PT Charoen Pokhand Indonesia Krian Sidoharjo*”, yang menyatakan bahwa Hubungan Tingkat Upah Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Harian sebesar 0,515

## 2. Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT. Kudus Karya Prima

Berdasarkan analisis data, variabel jaminan sosial (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan yaitu sebesar 0,605. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan jaminan sosial akan meningkatkan Kesejahteraan Karyawan sebesar 0.605. Selain itu juga dibuktikan dengan hasil hipotesis yang ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  ( $7,478 > 1,690$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis kedua  $H_a$  diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara jaminan sosial terhadap Kesejahteraan Karyawan. Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0.605 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya jaminan sosial berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik jaminan sosial maka kesejahteraan karyawan akan meningkat.

---

<sup>15</sup>Gian Musa R, “*hubungan tingkat upah terhadap loyalitas kerja karyawan harian di PT Charoen Pokphand Indonesia Krian Sidoharjo*,” 2012, hlm. 4

<sup>16</sup>Afzalur Rahman, *Doktrin Ekonomi Islam Jilid 2*, PT. Dhana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, hlm. 361

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jaminan sosial merupakan pemberian perlindungan kepada pekerja dan keluarganya dari berbagai resiko. Jaminan sosial tenaga kerja diharapkan akan dapat memberikan ketenangan pekerjaan kepada pekerja, dan sebagai timbal baliknya diharapkan pekerja akan meningkatkan disiplin dan produktivitas pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut John Supriyanto jaminan sosial dapat diartikan sebagai jaminan hilangnya pendapatan pekerjaan sebagian atau keseluruhnya atau bertambahnya pengeluaran karena resiko sakit, meninggal dunia atau resiko lain.<sup>17</sup>

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Irwanto“ *pengaruh upah intensif dan jaminan sosial terhadap produktifitas kerja karyawan CV. Kharisma Jawa Natura meubel*” yang menyatakan bahwa upah intensif dan jaminan sosial mempengaruhi sebesar 4,54% . .

### 3. Pengaruh Hubungan Antar Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada PT. Kudus Karya Prima Jekulo, Kudus.

Berdasarkan analisis data, variabel hubungan antar karyawan (X3) mempunyai pengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan yaitu sebesar 0,647. Hal ini menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan hubungan antar karyawan akan meningkatkan Kesejahteraan Karyawan sebesar 0.647. Selain itu juga dibuktikan dengan hasil hipotesis yang ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  ( $2,642 > 1,690$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis kedua  $H_a$  diterima, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan antar karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan. Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,647 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya jaminan sosial berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin

---

<sup>17</sup>John Supriyanto, *Hubungan Industri, BPFE*, Yogyakarta, 1996, Hlm.115

baik hubungan antar karyawan maka kesejahteraan karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan salah satu preferensi yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Karena hubungan antar karyawan sangat diperlukan untuk mendukung kesejahteraan karyawan. Hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang dilakukan seseorang kepada orang lain dalam berbagai situasi kerja dengan tujuan untuk mengembangkan rasa bahagia dan mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang Dyah Widyastuti “ *pengaruh imbalan, kondisi fisik lingkungan dan hubungan antar karyawan terhadap prestasi kerja tenaga paramedis ( Studi Kasus pada RSUD kota Semarang)*” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan hubungan antar karyawan terhadap prestasi kerja tenaga paramedis

4. Pengaruh Upah, Jaminan Sosial dan hubungan antar karyawan terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. Kudus Karya Prima Jekulo, Kudus.

Dari hasil uji simultan (uji F) diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 84,455 dengan tingkat signifikansi menggunakan 0,05. Karena  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $84,455 > 2,874$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (upah, jaminan sosial dan hubungan antar karyawan) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kesejahteraan karyawan) pada PT. Kudus Karya Prima Jekulo, Kudus.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat. Kesejahteraan sangatlah dibutuhkan oleh karyawan didalam suatu perusahaan, bahwa dengan kesejahteraan yang terpenuhi akan

memotivasi karyawan dengan bekerja, akhirnya akan mempengaruhi tingkat kinerja dari karyawan tersebut. Komitmen terhadap karyawan dapat dilihat dari tingkat kesejahteraan karyawan, semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan semakin tinggi juga komitmen karyawan tersebut kepada perusahaan.<sup>18</sup>

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yonathan Agung Chandra “*pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap komitmen organisasional yang dimoderasi oleh WLOC ( kontrol KERJA) pada CV. Kembang jaya*” yang menyatakan bahwa pengaruh kesejahteraan karyawan memiliki hubungan positif yang kuat terhadap komitmen organisasional di CV kembang jaya sebesar 0,306.

Dan berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $X_1 = 0,276$  ,  $X_2 = 0,605$  ,  $X_3 = 0,647$  dan konstanta sebesar 0,215 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,215 + 0,276 x_1 + 0,605 x_2 + 0,647 x_3 + e$$

- a.  $Y = 0,215$  merupakan konstanta.
- b.  $Y = 0,215 + 0,276 x_1$  persamaan regresi tersebut menunjukkan arah yang positif antara upah terhadap kesejahteraan karyawan. Artinya apabila pelaksanaan upah meningkat 100% maka kesejahteraan karyawan akan naik sebesar 27,6%.
- c.  $Y = 0,215 + 0,605 x_2$  persamaan regresi tersebut menunjukkan arah yang positif antara jaminan sosial terhadap kesejahteraan karyawan. Artinya apabila pelaksanaan jaminan sosial meningkat 100% maka kesejahteraan karyawan akan naik sebesar 60,5%.
- d.  $Y = 0,215 + 0,647 x_3$  persamaan regresi tersebut menunjukkan arah yang positif antara hubungan antar karyawan terhadap kesejahteraan

---

<sup>18</sup>Yonatha Agung Chandra, “*Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimoderasi Oleh WLOC ( Kontrol Kerja) Pada CV. Kembang Jaya,*” Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

karyawan. Artinya apabila pelaksanaan hubungan antar karyawan meningkat 100% maka kesejahteraan karyawan akan naik sebesar 64,7%..

- e. Variabel hubungan antar karyawan ( $X_3$ ) sebesar 0,647 menyatakan setiap terjadi kenaikan sebesar 100%, maka akan meningkatkan kesejahteraan karyawan sebesar 64,7%.

