

---

---

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESEJAHTERAAN PEKERJA DI PT. FOKUS JASA MITRA

Nurul Arifin<sup>1</sup>, Moch.Nuruddin<sup>2</sup>, Elly Ismiyah<sup>3</sup>

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Gresik  
Jl. Sumatera 101 GKB, Gresik 61121, Indonesia  
e-mail : [nurularifin2023@gmail.com](mailto:nurularifin2023@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pekerja di PT. Fokus Jasa Mitra. Penelitian ini melaksanakan responden pada pekerja *cleaning service*, dengan menggunakan metode penelitian yaitu metode kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan secara individual (persial) diperoleh nilai t tabel 1,981 dan rincian t sebagai berikut : Program Pengupahan Pekerja dengan t hitung sebesar -2,81 artinya program ini berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja, Program Jaminan Kesehatan dan Kecelakaan Kerja dengan t hitung sebesar 0,0096 artinya program ini tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja, Program Jaminan Pensiun dan Hari Tua dengan t hitung sebesar -3,151 artinya program ini berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja, Program Koprasi dengan t hitung sebesar 1,082 artinya program ini tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja, Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan dengan t hitung sebesar 2,675 artinya program ini berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja. Sedangkan uji beda (*Paired Samples Statistics*) membuktikan adanya perbedaan persepsi pekerja program perusahaan terkait Program Koprasi (UU Ketenagakerjaan tahun 2003) dan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (UU *Omnibus Law* Cipta Kerjatan 2020) didapatkan nilai rata-rata 0,023. Merujuk pada nilai signifikan pada perbandingan nilai t hitungan dan T tabel bahwa Program Kehilangan Pekerjaan yang berpengaruh dalam kesejahteraan pekerja artinya program ini dinantikan atau lebih diterima oleh pekerja, diartikan pula UU *Omnibus Law* Cipta Kerja tahun 2020 pada program jaminan kehilangan pekerjaan yang akan menjadi harapan pekerja untuk kesejahteraan yang akan mendatang.

**Kata kunci** : *Kesejahteraan, Uji t, Uji beda (Paired Samples Statistics), Omnibus Law*

### ABSTRACT

*This research aims to determine the factors that affect the welfare of workers at PT Fokus Jasa Mitra. This study conducted respondents on cleaning service workers, using research methods, namely quantitative methods. Based on the results of research conducted individually (persial) obtained t table value of 1.981 and details of t as follows: Worker Wage Program with t count of -2.81 means that this program affects the welfare of workers, Health Insurance Program and Work Accidents with t count of 0.0096 means that this program has no effect on the welfare of workers, Pensiun and Old Age Insurance Program with t count of -3.151 means that this program affects the welfare of workers, Cooperation Program with t count of 1.082 means that this program has no effect on the welfare of workers, Job Loss Insurance Program with t count of 2.675 means that this program affects the welfare of workers. Meanwhile, the Paired Samples Statistics test proves that there is a difference in the perception of company program workers regarding the Koprasi Program (2003 Manpower Law) and the Job Loss Guarantee program (Omnibus Law on Job Creation in 2020) with an average value of 0.023. Referring to the significant value in the comparison of the calculated t value and the T table that the Job Loss Program is influential in the welfare of workers, meaning that this program is awaited or more accepted by workers, it also means that the Omnibus Law on Job Creation in 2020 on the job loss guarantee program will be the hope of workers for future welfare.*

**Keywords**: *Welfare, t test, Paired Samples Statistics, Omnibus Law*

---

### Jejak Artikel

Upload artikel : 3 Oktober 2024

Revisi : 26 Oktober 2024

Publish : 30 November 2024

---

## 1. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan dan karyawan sebenarnya adalah dua elemen yang saling bergantung dan memengaruhi. Karena bisnis tidak dapat berfungsi dan mencapai tujuannya tanpa karyawan mereka berfungsi sebagai sumber daya manusia dan asetnya. Di sisi lain, karyawan juga tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mereka bekerja dan mencari nafkah. (Almasri, 2019).

Karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk kelangsungan hidup sebagai sumber daya manusia. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuannya, korporasi harus memaksimalkan potensi sumber daya manusianya. Bisnis harus memiliki rencana yang solid yang untuk mempertahankan sumber daya manusianya. (Ummah, 2019)

Agar karyawan tetap memiliki semangat kerja, disiplin yang tinggi, terus meningkatkan prestasi, dan loyal terhadap tujuan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Salah satu cara untuk melakukan ini adalah dengan menciptakan program kesejahteraan karyawan. Program ini perlu dirancang sesuai dengan peraturan yang berlaku, dengan mempertimbangkan kelayakan dan keadilan, serta memperhatikan kemampuan perusahaan. (Hengki Primayana, 2016).

Begitu juga, PT. Fokus Jasa Mitra, yang merupakan salah satu anak perusahaan PT. Petrokimia (Persero) dan bergerak dalam penyediaan layanan umum, menganggap Sumber Daya Manusia (SDM) bukan hanya sebagai faktor pendukung, tetapi juga sebagai kunci untuk mencapai tujuan tersebut. (Sabrina, 2021). PT. Fokus Jasa Mitra juga menempatkan SDM sebagai aset yang sangat penting untuk dijadikan pusat perhatian. Sebagai perusahaan jasa pelayanan umum, PT. Fokus Jasa Mitra bergerak di industri jasa yang sangat penting dan membantu bagi perusahaan induk yaitu PT. Petrokimia. Keberhasilan dari visi dan misi perusahaan tergantung dari peran dan kinerja SDMnya, maka dari itu berbagai cara dilakukan PT. Fokus Jasa Mitra dalam mewujudkan SDM yang berkualitas tinggi dan loyal dengan melaksanakan strategi pemeliharaan yaitu pengadaan program kesejahteraan karyawan. (Mulyadi, 2019).

Penelitian ini berfokus pada pekerja PT. Fokus Jasa Mitra yang bertugas sebagai

*Cleaning Service*, *Jasa Cleaning Service* juga sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Meskipun *Jasa Layanan Kebersihan* menghadapi tingkat kesejahteraan tertentu, operasinya melibatkan sistem tugas kantor yang memerlukan perhatian khusus, yang mana karyawannya harus sangat disiplin dan menuntut. (DOK. PT. Fokus Jasa Mitra; 2020).

**Tabel 1.** Data Pekerja *Cleaning Service*  
 PT. Fokus Jasa Mitra

No.	Area di PT. Petrokimia	Jumlah Karyawan
1.	Area SOR	5
2.	Area Rumdin	10
3.	Area Kolam Renang	8
4.	Area Har Kawasan	4
5.	Area Diklat	6
6.	Area Buncob	7
7.	Poli Satelit	7
8.	Graha, Kantor Pusat	19
9.	Area Umum	19
10.	Area Pabrik I, II, III	32
11.	Area LK3	21
12.	HK Kawasan	30
Jumlah		168

Sumber: Data Perusahaan

PT. Fokus Jasa Mitra memiliki tiga jenis program kesejahteraan, yaitu program ekonomi, fasilitatif, dan pelayanan. Program-program kesejahteraan ini dilaksanakan sesuai dengan undang-undang, namun tetap disesuaikan dengan kondisi yang relevan di perusahaan. Selain itu, program kesejahteraan karyawan di PT. Fokus Jasa Mitra dijalankan berdasarkan keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial No. KEP.15/PHIJSKPKKAD/PKB/I/2012.

**Tabel 2.** Program Kesejahteraan Karyawan  
 PT. Fokus Jasa Mitra

No.	Program Kesejahteraan	Indikator 1
1.	Bersifat Ekonomis	Uang Pengobatan
		Program Pensiun
		Uang makan & Transport
2.	Bersifat Fasilitatif	Fasilitas Masjid, Kesenian dan olahraga
		Fasilitas Pendidikan/seminar

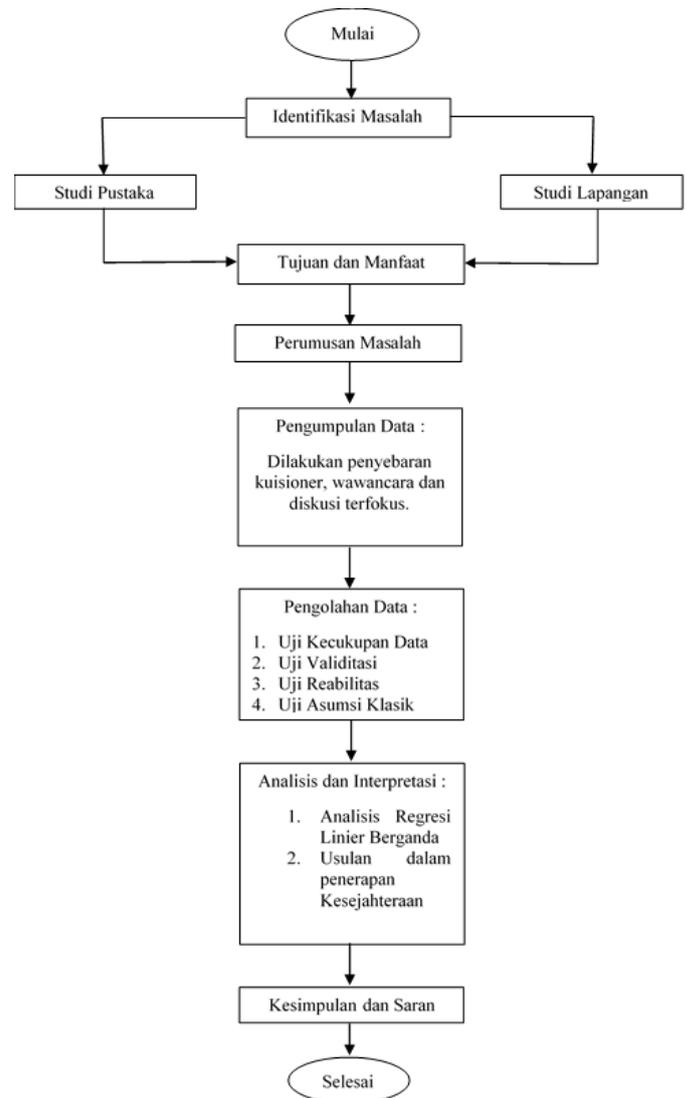
		Fasilitas Cuti
3.	Bersifat Pelayanan	Evaluasi Rutin
		Rekreasi
		Asuransi Kesehatan, Kematian, dan Kecelakaan

Sumber: Data Perusahaan

Keadaan dilapangan banyak dari pekerja merasakan banyak keganjalan tentang kesejahteraan, baik dari jaminan kesehatan, jaminan pensiun sampai jaminan hari tua. Dari argumen para pekerja ke tiga jaminan itu yang masih belum bisa dirasakan penuh oleh mereka. Dengan dasar UU Ketenagakerjaan tahun 2003 dan UU Cipta Kerja *Omnibus Law* tahun 2020 penulis ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pekerja di PT. Fokus Jasa Mitra dengan harapan bisa menjawab dari argumen para pekerja. UU ketenagakerjaan tahun 2003 sebagai faktor yang dirasakan sekarang, dan UU Cipta Kerja *Omnibus Law* tahun 2020 yang menjadi harapan kesejahteraan mereka yang akan datang. Dalam hal ini kedua landasan tersebut akan dijadikan satu dasar kuisisioner yang akan menjawab faktor-faktor yang mempengaruhi dan harapan kesejahteraan untuk yang akan datang. Maka penulis merasa perlu melakukan analisis untuk mengetahui faktor-faktor kesejahteraan pekerja dengan meninjau dari UU ketenagakerjaan tahun 2003 dengan UU Cipta Kerja *Omnibus Law* tahun 2020. Dengan menggunakan judul “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Pekerja Di Pt. Fokus Jasa Mitra**”

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam metode penelitian, terdapat beberapa tahapan yang digunakan sebagai alur perencanaan sebuah penelitian. (Bahri & Arafah, 2021). Berikut merupakan *flowchart* dari penelitian untuk menganalisis dan menilai regresi linier berganda dari mulai awal, pengumpulan data, hingga pengolahan data berbagai uji data, serta analisis hasil dari penelitian, dan yang terakhir adalah kesimpulan dari penelitian berupa usulan perbaikan untuk penerapan kesejahteraan dari PT. Fokus Jasa Mitra, berikut alur diagram *flowchart*:



Gambar 1. Flowchart Penelitian

Dari gambaran alur diagram penelitian pada Gambar 1. Menjelaskan bahwa terdapat tahapan yang digunakan dalam penelitian sebagai langkah-langkah perencanaan yang terkait dengan hasil dari program kesejahteraan bagi karyawan. (Sinaulan, 2019).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengambilan Sampel

opulasi yang diteliti dalam penelitian ini merupakan anggota pekerja dari Cleaning Service di PT. Fokus Jasa Mitra, yang berjumlah 168 orang. Peneliti kemudian mempersempit populasi ini dengan menentukan ukuran sampel menggunakan teknik Slovin, sesuai dengan

metode yang dijelaskan oleh Sugiyono (2011;87). erikut adalah rumus Slovin yang digunakan untuk menentukan jumlah dari sampel:

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

$$n = \frac{168}{1 + 168(0,05)^2}$$

$$n = \frac{168}{1,42}$$

$$n = 118,3$$

Perhitungan sampel dengan rumus Slovin menunjukkan bahwa ukuran sampel yang digunakan dalam peneliti sebesar 118.

**Tabel 3.** Data Responden Pekerja PT.Fokus Jaya Mitra

No.	Area di PT.Petrokimmia	Jumlah Karyawan
1.	Area SOR	5
2.	Area Rumdin	10
3.	Area Kolam Renang	8
4.	Area Har Kawasan	4
5.	Area Diklat	6
6.	Area Buncob	7
7.	Poli Satelit	7
8.	Graha, Kantor Pusat	19
9.	Area Umum	10
10.	Area Pabrik I, II, III	16
11.	Area LK3	11
12.	HK Kawasan	15
Jumlah		118

*Sumber: Olah Data Sampel*

#### Tanggapan Responden

Lima angka membentuk ke atas skala pengukuran digunakan dalam kuesioner, lima menunjukkan persetujuan yang kuat, empat menunjukkan persetujuan, tiga menunjukkan persetujuan sedang, dua menunjukkan ketidaksetujuan, dan satu menunjukkan ketidaksetujuan ekstrem.

#### Program Pengupahan Pekerja (X1)

Berikut ini hasil rekapan nilai kuisioner tentang Program Pengupahan Pekerja, diambil dari data kemudian diolah sesuai tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.** Tanggapan dan Penilaian Responden Perihal Program Pengupahan Pekerja (X1)

Item	Tanggapan responden					Total
	STS	TS	CS	S	SS	
1	0	14	55	41	8	118

2	0	17	58	37	6	118
3	0	12	59	42	5	118
4	0	14	54	44	6	118
5	0	12	59	42	5	118
Total	0	69	285	206	30	590

*Sumber: Olah Data Responden X1*

**Tabel 5.** Tanggapan dan Penilaian Responden Perihal Program Jaminan Kesehatan Dan Kecelakaan Kerja (X2)

Item	Tanggapan responden					Total
	STS	TS	CS	S	SS	
1	0	10	53	51	4	118
2	0	15	61	38	4	118
3	0	9	61	43	5	118
4	0	11	53	49	5	118
5	0	12	56	45	5	118
Total	0	57	284	226	23	590

*Sumber: Olah Data Responden X2*

**Tabel 6.** Tanggapan dan Penilaian Responden Perihal Program Jaminan Pensiundan Hari Tua (X3)

Item	Tanggapan responden					Total
	STS	TS	CS	S	SS	
1	0	15	60	38	5	118
2	0	17	61	35	5	118
3	0	12	60	41	5	118
4	0	14	58	40	6	118
5	0	13	59	41	5	118
Total	0	71	298	195	26	590

*Sumber: Olah Data Responden X3*

**Tabel 7.** Tanggapan dan Penilaian Responden Perihal Program Koperasi (X4)

Item	Tanggapan responden					Total
	STS	TS	CS	S	SS	
1	0	11	54	48	5	118
2	0	15	60	38	5	118
3	0	12	59	42	5	118
4	0	14	55	43	6	118
5	0	12	57	44	5	118
Total	0	64	285	215	26	590

*Sumber: Olah Data Responden X4*

**Tabel 8.** Tanggapan dan Penilaian Responden Perihal Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (X5)

Item	Tanggapan responden					Total
	STS	TS	CS	S	SS	
1	0	14	55	44	5	118
2	0	17	61	35	5	118
3	0	12	60	41	5	118
4	0	12	57	43	6	118
5	0	12	57	44	5	118
Total	0	67	290	207	26	590

*Sumber: Olah Data Responden X5*

**Tabel 9.** Tanggapan dan Penilaian Responden Perihal Kesejahteraan Pekerja (Y)

Item	Tanggapan responden					Total
	STS	TS	CS	S	SS	
1	0	5	28	45	40	118
2	0	4	26	45	43	118
3	0	3	43	46	26	118
4	0	26	52	34	6	118
5	0	27	55	31	5	118
Total	0	65	204	201	120	590

Sumber: Olah Data Responden Y

### Uji Validitas

Kuesioner digunakan sebagai data dalam penelitian ini. Sebuah kuesioner dapat dianggap valid jika pernyataannya mampu menjelaskan dengan jelas apa yang diukur. Dalam pengujian validitas isi suatu butir pernyataan variabel jikar  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$

**Tabel 10.** Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Pekerja

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,261	0,181	Valid
Y2	0,268	0,181	Valid
Y3	0,233	0,181	Valid
Y4	0,612	0,181	Valid
Y5	0,493	0,181	Valid

Sumber: Olah Data Output SPSS

**Tabel 11.** Hasil Uji Validitas Variabel Program Pengupahan Pekerja

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0,947	0,181	Valid
X2	0,943	0,181	Valid
X3	0,969	0,181	Valid
X4	0,960	0,181	Valid
X5	0,936	0,181	Valid

Sumber: Olah Data Output SPSS

**Tabel 12.** Hasil Uji Validitas Variabel jaminan Kesehatan dan Kecelakaan Kerja

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0,873	0,181	Valid
X2	0,891	0,181	Valid
X3	0,921	0,181	Valid
X4	0,840	0,181	Valid
X5	0,891	0,181	Valid

Sumber: Olah Data Output SPSS

**Tabel 13.** Hasil Uji Validitas Variabel jaminan Pensiun dan Hari Tua

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0,981	0,181	Valid
X2	0,944	0,181	Valid
X3	0,970	0,181	Valid
X4	0,964	0,181	Valid

X5	0,918	0,181	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber: Olah Data Output SPSS

**Tabel 14.** Hasil Uji Validitas Variabel Program Koperasi

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0,890	0,181	Valid
X2	0,903	0,181	Valid
X3	0,973	0,181	Valid
X4	0,944	0,181	Valid
X5	0,925	0,181	Valid

Sumber: Olah Data Output SPSS

**Tabel 15.** Hasil Uji Validitas Variabel Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0,949	0,181	Valid
X2	0,937	0,181	Valid
X3	0,968	0,181	Valid
X4	0,964	0,181	Valid
X5	0,944	0,181	Valid

Sumber: Olah Data Output SPSS

Dari hasil olah data uji Validitas menggunakan SPSS dinyatakan bahwa item valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  Dari  $r_{tabel}$ :  $n = 116$  ( $118-2$ ):  $r = 0,05$

### Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, digunakan pengukuran reliabilitas One Shot, yang dilakukan hanya sekali. Setelah pengukuran tunggal, temuannya dibandingkan dengan pertanyaan tambahan atau digunakan untuk mengukur seberapa baik pertanyaan dan jawaban berkorelasi.

**Tabel 16.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kesejahteraan	0,721	Reliabel
P. Pengupahan Kerja	0,973	Reliabel
P. Jaminan Kecelakaan Kerja	0,929	Reliabel
P. Jaminan pensiun dan Hari Tua	0,976	Reliabel
P. Koperasi	0,959	Reliabel
P. Jaminan Kerja	0,974	Reliabel

Sumber: Olah Data Output SPSS

Berdasarkan Tabel 16, dapat disimpulkan bahwa semua jawaban responden untuk setiap item pertanyaan yang diajukan bersifat reliabel. Ini terbukti dari nilai Cronbach Alpha untuk seluruh variabel yang melebihi 0,6. Oleh karena itu, jawaban responden dianggap dapat diandalkan jika nilai Cronbach di atas 0,6.

**Uji Statistik Deskriptif**

Data yang diperoleh dari pengujian ini mencakup nilai tertinggi (maksimum), nilai

terendah (minimum), rata-rata, dan Std.Dev. Dari hasil uji statistik deskriptif, diperoleh hasil seperti yang disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 17.** Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std.Deviasi
P. Pengupahan Kerja	118	2,00	5,00	3,33	0,712
P. Jaminan Kecelakaan Kerja	118	2,00	5,00	3,33	0,627
P. Jaminan pensiun dan Hari Tua	118	2,00	5,00	3,33	0,703
P. Koperasi	118	2,00	5,00	3,33	0,677
P. Jaminan Kerja	118	2,00	5,00	3,33	0,701
Kesejahteraan Karyawan	118	2,00	5,00	3,33	0,310

Sumber: Olah Data Hasil Output SPSS

**Uji Asumsi Klasik**

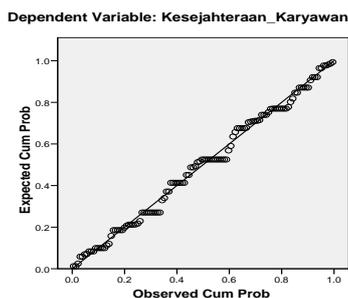
**Tabel 18.** Hasil Uji Normalitas

Indikator	Nilai
Asymp. Sig. 2 tailed	0,55

Sumber: Olah Data Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam Tabel 18, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam model regresi pada penelitian ini terdistribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig (2-tailed) yang melebihi 0,05. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,555, yang lebih besar dari 0,05. Berikut adalah grafik Normal P-Plot: (Sulaiman & Walli, 2019).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar2.** Grafik Normal Probability Plot

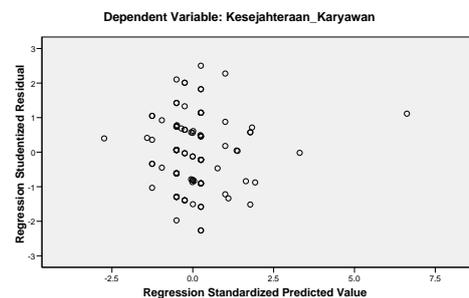
Dari hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal P-Plot, dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah terdistribusi normal. Kesimpulan ini terlihat dari sebaran data (titik-titik/plot) pada grafik. Sebaran tersebut menunjukkan bahwa titik-titik data berada di sekitar garis diagonal.

**Tabel 18.** Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Toleransi	VIF	Hasil
P. Pengupahan Kerja	0,200	4,890	Non-Multikolinieritas
P. Jaminan Kecelakaan Kerja	0,800	1,131	Non-Multikolinieritas
P. Jaminan pensiun dan Hari Tua	0,110	9,210	Non-Multikolinieritas
P. Koperasi	0,210	4,710	Non-Multikolinieritas
P. Jaminan Kerja	0,410	2,291	Non-Multikolinieritas

Sumber: Olah Data Hasil Output SPSS

Scatterplot



**Gambar3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik scatter plot di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, data dalam model regresi ini dapat diperoleh homoskedastisitas.

**Uji Hipotesis**

**Tabel 19.** Hasil Uji Regresi Multipel Model-1

Keterangan	Koefisien Reg.	Sig.	Simpulan
P. Pengupahan Kerja	-0,756	0,006	H1 Diterima
P. Jaminan Kecelakaan Kerja	0,141	0,338	H2 Ditolak
P. Jaminan pensiun dan Hari Tua	-1,185	0,002	H3 Diterima
P. Koperasi	0,33	0,282	H4 Ditolak
P. Jaminan Kerja	1,581	0,009	H5 Diterima

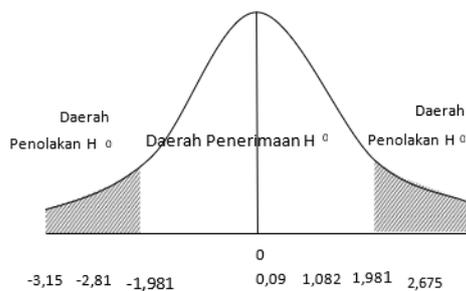
Sumber: Olah Data Hasil Output SPSS

**Tabel 19.** Perbandingan t Hitung t Tabel

Keterangan	t Hitung	T Tabel	Simpulan
P. Pengupahan Kerja	-2,81	-1,981	H1 Diterima
P. Jaminan Kecelakaan Kerja	0,96	1,981	H2 Ditolak
P. Jaminan pensiun dan Hari Tua	-3,152	-1,981	H3 Diterima
P. Koperasi	1,082	1,981	H4 Ditolak
P. Jaminan Kerja	2,675	1,981	H5 Diterima

Sumber: Olah Data Hasil Output SPSS

Dari hasil perbandingan nilai r hitung dan r tabel, dapat diuji grafik dalam pengujian hipotesis, berikut merupakan gambaran daerah grafik pengujian sebagai pengeahuan daerah penerimaan hipotesis:



**Gambar4.** Kurva Uji T

**Tabel 19.** Perbandingan t Hitung t Tabel

Indikator	Nilai	%
Adjusted R Square	0,128	13%

Sumber: Olah Data Hasil Output SPSS

Tabel 19 menampilkan hasil dari uji koefisien determinasi. Dalam tabel tersebut, nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,128. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel seperti ukuran program pengupahan pekerja, program jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja, program jaminan pensiun dan hari tua, program koperasi, serta program kehilangan pekerjaan memberikan kontribusi sebesar 13%. Sementara itu, 97% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teramati di dalamnya.

**Uji Beda (Paired Samples statistic)**

**Tabel 20.** Perbandingan t Hitung t Tabel

V	N	Mean	Std.Dv	t	Sig.
P. Koperasi	118	0,023	0,11	2,313	0,022
P. Jaminan Kerja					

Sumber: Olah Data Hasil Output SPSS

Dari tabel di atas, dapat dilihat deskripsi data untuk uji beda menggunakan paired sample t-test. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji paired test, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Ini menunjukkan adanya perbedaan dalam tingkat kesejahteraan pekerja antara program koperasi dan program jaminan kehilangan pekerjaan.(Shaleh, 2018)

**4. KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pekerja di PT. Fokus Jasa Mitra dengan menggunakan analisis statistik regresi linier berganda dan uji beda (Paired Samples Statistics) maka penelitian dapat menyimpulkan hasil sebagai berikut, secara persial variabel program jaminan kesejahteraan yang berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja adalah variabel program pengupahan pekerja (X1), program jaminan pensiun dan hari tua (X2), dan program jaminan kehilangan pekerjaan (X3). Sedangkan uji beda (Paired Samples Statistics) dari dasar pengambilan keputusan dalam uji paired test dapat disimpulkan bahwa ada indikasi yang diperoleh adalah terdapat perbedaan tingkat nilai kesejahteraan karyawan pada program koperasi yang tertera dalam UU

Ketenagakerjaan tahun 2003 dan program jaminan kehilangan pekerjaan yang tertera dalam UU *Omnibus Law* Cipta Kerja tahun 2020. Merujuk pada nilai signifikan pada perbandingan nilai t hitungan dan T tabel dibuktikan pula bahwa program Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja, dalam hal ini disimpulkan bahwa UU *Omnibus Law* Cipta Kerja tahun 2020 lebih diterima dan diharapkan oleh pekerja untuk kesejahteraan dibandingkan UU Ketenagakerjaan tahun 2003.

Ummah, M. S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Journal of Administration and Educational Management*, 11(1), 1–14.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M. N. (2019). Impresum. *European Journal of Immunology*, 43(10), 2783–2783.  
<https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Bahri, S., & Arafah, N. (2021). Analisis Manajemen SDM Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran Di Era New Normal. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), 20–40.  
<https://doi.org/10.31538/tijie.v1i1.2>
- Hengki Primayana, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7.  
<https://doi.org/10.25078/jpm.v1i2.45>
- Mulyadi. (2019). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Al Falah*, 17 no 31(31), 113–124.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue JUNI).
- Shaleh, I. (2018). Implementasi Pemenuhan Hak bagi Penyandang Disabilitas Ketenagakerjaan di Semarang. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 20(1), 63–82.  
<https://doi.org/10.24815/kanun.v20i1.9829>
- Sinaulan, R. D. (2019). Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Budaya*, 5(1), 55.  
<https://doi.org/10.32884/ideas.v5i1.173>
- Sulaiman, A., & Walli, A. (2019). Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan. *YPPSDM Jakarta*, 425.