

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berkembangnya dunia bisnis, menjadikan perusahaan-perusahaan mulai bermunculan di tengah-tengah masyarakat. Hadirnya perusahaan-perusahaan tersebut diharapkan mampu menambah luasnya lapangan pekerjaan khususnya bagi masyarakat Indonesia. Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk semakin berkembang sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas agar menghasilkan output yang baik demi keberhasilan perusahaan (Bairizki, A. 2020). Menurut Nurunnayah, A. (2023) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh para karyawan yang bekerja dilingkupnya. Karyawan tersebut dituntut dapat menganalisa perubahan lingkungan yang akan berdampak pada perusahaan dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Atas dasar tersebut, pentingnya peran manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan administratif tetapi lebih mengacu pada pengembangan potensi SDM agar tercipta inovatif dan kreatif (Tahar, dkk, 2022).

Selain itu perusahaan juga diwajibkan untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan (Prahendratno. A, dkk, 2023). Perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan baik, maka seorang karyawan juga akan berkerja secara maksimal karena mereka merasa dihargai, nyaman, dan terlindungi di tempat mereka bekerja. Kesejahteraan karyawan menurut Laksana, A., & Fajarwati, N. K. (2021) merupakan balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat. Selain kesejahteraan kerja Perusahaan juga harus memperhatikan kesehatan kerja karyawan. menurut Zebua, E. S. A, dkk (2022) kesehatan kerja merupakan suatu keadaan kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja mendapatkan kualitas kesehatan sebaik-baiknya, baik jasmani,

rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan serta pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Beberapa Faktor yang dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan antara lain faktor lingkungan, faktor personal dan faktor dukungan sosial.

Menurut Sedarmayanti, (2016) Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif, salah satunya adalah interaksi antar karyawan yang dapat memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan, namun dampak positifnya yaitu tercapainya kinerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal organisasi dan eksternal karena pengaruh globalisasi (Aldi, B. S, 2019). Selain itu faktor personal juga menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Faktor ini berasal dari dalam diri karyawan atau pegawai diantaranya adalah harapan yang diinginkan dari pekerjaan, karyawan melaksanakan pekerjaan karena dia ingin mencapai sesuatu misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi (Rahmad, R, dkk. 2020). Selain faktor lingkungan kerja dan faktor personal, selanjutnya adalah faktor dukungan sosial. Dukungan sosial adalah suatu bentuk tingkah laku yang menumbuhkan perasaan nyaman dan membuat individu percaya bahwa ia dihormati, dihargai, dicintai dan bahwa orang lain bersedia memberikan perhatian dan keamanan (Maspupah, R. dkk, 2021).

PT Bintang Rajawali Grafika merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan, dengan karyawan yang berjumlah lebih dari 125 karyawan. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini telah mengalami pertumbuhan yang signifikan, baik dari segi pendapatan maupun skala operasional. Namun, seiring dengan peningkatan tuntutan produksi yang semakin tinggi, muncul permasalahan yang berkaitan dengan kesejahteraan dan kesehatan karyawan.

Hasil observasi yang dilakukan menunjukkan adanya peningkatan angka ketidakhadiran dan keluhan kesehatan di kalangan karyawan. Beberapa faktor

yang menjadi penyebab utama permasalahan ini antara lain adalah lingkungan kerja yang kurang ergonomis dan kurangnya program kesehatan dan kesejahteraan kerja yang efektif. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Pada PT Bintang Rajawali Grafika, kondisi lingkungan kerja yang kurang ergonomis dan kurang memadai sering kali menjadi sumber ketidaknyamanan bagi karyawan. Pencahayaan yang buruk, ventilasi yang tidak memadai, serta kebisingan di area produksi adalah beberapa contoh masalah yang dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik karyawan. Selain itu, kurangnya pengaturan jam kerja yang fleksibel dan beban kerja yang berlebihan juga berkontribusi terhadap kelelahan di kalangan karyawan.

Selain itu kesejahteraan karyawan juga dipengaruhi oleh faktor personal, termasuk kondisi kesehatan fisik dan mental mereka. Banyak karyawan di PT Bintang Rajawali Grafika yang mengalami masalah kesehatan yang dipengaruhi oleh kurangnya aktivitas fisik dan gaya hidup yang kurang sehat. Selain itu, tingkat stres yang tinggi, baik akibat tekanan pekerjaan, semakin memperburuk kondisi kesehatan mental karyawan. Stres ini tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga meningkatkan risiko gangguan kecemasan dan depresi. Selain itu kurangnya komunikasi yang efektif dan tidak adanya sistem pendukung yang kuat sering kali membuat karyawan merasa kurang dihargai dan diabaikan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai skripsi yang berjudul **“Analisis Program Peningkatan Kesehatan dan Kesejahteraan Karyawan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada pada PT. Bintang Rajawali Grafika yaitu kurangnya tingkat kesehatan dan kesejahteraan karyawan, sehingga kinerja karyawan menurun.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam karya tulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi program peningkatan

kesehatan dan kesejahteraan karyawan?

2. Apakah faktor personal dapat mempengaruhi program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan?
3. Apakah faktor dukungan sosial dapat mempengaruhi program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan yang ada dalam perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan.
2. Untuk menganalisis apakah faktor personal dapat mempengaruhi program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan.
3. Untuk menganalisis apakah faktor dukungan sosial dapat mempengaruhi program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan melaksanakan penelitian ini, ada beberapa manfaat yang kemudian hendak diperoleh, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat membantu perusahaan untuk mengimplementasikan kebijakan dan program yang mendukung Kesehatan dan kesejahteraan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal.

a. Bagi Peneliti

Dapat memberikan pemahaman dan wawasan pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat menambah literasi pustakawan STIE BANK BPD JATENG dalam bidang sumber daya manusia terutama mengenai program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi sebagai acuan bagi penelitian dengan kategori yang sama. Harapan peneliti, karya tulis ini dapat dijadikan informasi mengenai program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

1.6 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bintang Rajawali Grafika dengan metode penelitian kuantitatif menggunakan penyebaran kuesioner. Sedangkan ruang lingkup penelitian yang berfokus pada program peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan dianalisis melalui faktor lingkungan, faktor personal dan faktor dukungan sosial. Adapun batasan penelitian adalah penelitian dilakukan pada karyawan PT. Bintang Rajawali Grafika.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

1. Kesehatan dan Kesejahteraan Karyawan

1. Pengertian Kesehatan dan kesejahteraan karyawan

Kesehatan dan kesejahteraan karyawan merupakan dimensi utama yang tidak dapat diabaikan dalam lingkungan kerja kontemporer. Pengertian kesehatan mencakup aspek fisik, mental, dan sosial individu yang mencerminkan keadaan sehat secara menyeluruh. Bagian fisik mencakup kondisi tubuh, kebugaran, dan kesehatan organ internal, sementara bagian mental menyoroti kesehatan psikologis dan emosional. Sisi sosial mengacu pada interaksi dan relasi individu dalam lingkungan sosialnya (Muhtar, T., & Lengkana, A. S. 2021).

Kesejahteraan karyawan, di sisi lain, melibatkan sejauh mana karyawan merasa bahagia, puas, dan berdaya dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka. Ini termasuk tingkat kepuasan kerja, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja, dan persepsi bahwa dukungan organisasi berdampak pada kesehatan seseorang (Prahendratno, A, dkk. 2023).

Dalam konteks organisasi, kesehatan dan kesejahteraan karyawan menjadi elemen krusial yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja keseluruhan. Karyawan yang merasa sehat dan sejahtera cenderung lebih berkomitmen, kreatif, dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kesehatan dan kesejahteraan karyawan juga mencerminkan indikator keberlanjutan organisasi. Bisnis yang peduli terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan biasanya dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan berkelanjutan. Budaya kerja yang positif ini dapat membantu perusahaan berkembang dan berkembang di masa depan (Widodo, I. H. D. S. 2020)

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan karyawan

Menurut Sitio, V. S, (2021) Berikut ini merupakan faktor yang mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan :

a. Faktor yang mempengaruhi kesehatan karyawan

Faktor yang dapat memengaruhi kesehatan karyawan adalah sebagai berikut:

1) Faktor Fisik.

Risiko terkena penyakit dan cedera pada karyawan dapat meningkat karena faktor fisik seperti tempat kerja yang tidak ergonomis, paparan zat berbahaya, dan jam kerja yang lama.

2) Faktor Psikologis.

Kesehatan fisik dan mental pekerja dapat dipengaruhi oleh kondisi psikologis seperti stres, depresi, dan kecemasan.

3) Faktor Sosial.

Faktor sosial seperti hubungan dengan rekan kerja, supervisor, dan keluarga dapat memengaruhi kesehatan mental dan emosional karyawan.

4) Faktor Gaya Hidup.

Faktor gaya hidup seperti merokok, kurang olahraga, dan pola makan yang tidak sehat dapat meningkatkan risiko penyakit pada pekerja

b. Faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan

Faktor yang dapat memengaruhi kesehatan karyawan adalah sebagai berikut :

1) Faktor Pekerjaan.

Faktor pekerjaan seperti gaji yang adil, peluang pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2) Faktor Kesehatan.

Kesehatan fisik dan mental yang baik merupakan faktor penting dalam mencapai kesejahteraan karyawan.

3) Faktor Sosial.

Kesehatan karyawan dapat ditingkatkan dengan dukungan sosial dari teman, keluarga, dan rekan kerja.

4) Faktor Finansial.

Keamanan finansial dan stabilitas dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan

3. Indikator Kesehatan dan Kesejahteraan

Menurut Sitio, V. S, (2021) indikator kesehatan dan kesejahteraan adalah sebagai berikut :

- a. Keamanan dalam bekerja
- b. Perlengkapan kesehatan
- c. Pelatihan
- d. Fasilitas kesehatan

2. Faktor Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016), Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Handoko dalam Wibowo (2017) menyatakan bahwa, penciptaan lingkungan yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif, salah satunya adalah interaksi antar karyawan yang dapat memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan, namun dampak positifnya yaitu tercapainya kinerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal organisasi dan eksternal karena pengaruh globalisasi. Dalam lingkungan kerja, setiap karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipegang dan dapat beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-beda. Lingkungan kerja merupakan keadaan sosial, psikis & materi, yang berada di sekitar tempat dimana karyawan dipekerjakan.

Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi sarana dan prasarana serta hubungan interaksi sosial antar karyawan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja secara global dengan hasil maksimal (Arianto 2018).

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Wibowo (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua kejadian yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat digambarkan dengan kondisi sarana prasarana, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, maupun kebisingan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Hubungan kerja antara atasan kepada bawahan yang cenderung kaku dan kurang memahami kondisi emosional yang dirasakan oleh masing-masing individu yang ada di dalam lingkungan kerja

3. Indikator lingkungan kerja

Berikut ini merupakan indikator lingkungan kerja menurut Hadi, S. P., & Irbayuni, S. (2021):

a. Hubungan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

b. Kebersihan

Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya.

c. Penerangan ruang kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu

diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

d. Keamanan kerja

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja

3. Faktor Personal

1. Pengertian faktor personal

Faktor personal dalam diri pegawai meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Faktor personal sebagai langkah utama dalam sebuah perencanaan pada perusahaan (Italina, C., & Yani, N, 2022). Faktor personal adalah faktor yang terdapat dalam diri seseorang yang mencakup motivasi, pengaruh lahir dari keturunan dan kemampuan dasar secara individu (Mulyadi, F. L. 2023). Menurut Pratama, F. N., & Paulus, A. L (2022) faktor personal dari dalam diri karyawan merupakan harapan yang diinginkan dalam pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena ingin mencapai sesuatu, misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor personal merupakan faktor yang terdapat dari dalam diri karyawan. Hal ini membuktikan bahwa apabila faktor personal karyawan tinggi maka karyawan tersebut juga akan memperoleh komitmen organisasi yang tinggi

2. Indikator faktor personal

Indikator pengukuran dari faktor personal yang diambil dari penelitian Rahmad, R., Sabri, S., & Nasfi, N. (2020) :

a. *Job expectations*

b. *Job choice factor*

c. Karakteristik personal

4. Faktor Dukungan Sosial

1. Pengertian dukungan sosial

Dukungan sosial didefinisikan sebagai informasi verbal maupun non verbal, bantuan yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang terdekat di dalam lingkungan sosialnya dan hal-hal yang bisa memberikan keuntungan emosional maupun berpengaruh pada tingkah laku penerimanya (Santoso, M. D. Y, 2019)

Menurut Maspupah, R, dkk (2021) dukungan sosial adalah suatu bentuk tingkah laku yang menumbuhkan perasaan nyaman dan membuat individu percaya bahwa ia dihormati, dihargai, dicintai dan bahwa orang lain bersedia memberikan perhatian dan keamanan. Dukungan sosial adalah bantuan yang diperoleh individu secara terus-menerus dari individu lain, kelompok dan masyarakat luas (Kamila, A. N, 2019).

Berdasarkan pengertian diatas dapat didimpulkan bahwa dukungan social merupakan segala bentuk bantuan atau dukungan yang diterima seseorang dari orang lain, baik secara emosional, instrumental, atau informasional, yang dapat membantu mereka menghadapi masalah atau situasi sulit.

2. Fakor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial

Ada 3 faktor yang menyebabkan seseorang menerima dukungan social antara lain :

a. Potensi penerima dukungan

Tidak mungkin seseorang memperoleh dukungan sosial seperti yang diharapkannya jika dia tidak sosial, tidak pernah menolong orang lain, dan tidak membiarkan orang lain mengetahui bahwa dia sebenarnya memerlukan pertolongan. Beberapa orang tidak perlu assertive untuk meminta bantuan orang lain, atau merasa bahwa mereka seharusnya tidak tergantung dan menyusahkan orang lain.

b. Potensi penyedia dukungan

Seseorang yang seharusnya menjadi penyedia dukungan bisa saja

tidak mempunyai sesuatu yang dibutuhkan orang lain, atau mungkin mengalami stress sehingga tidak memikirkan orang lain, atau bisa saja tidak sadar akan kebutuhan orang lain

c. Komposisi dan struktur jaringan sosial

Maksud dari jaringan sosial adalah hubungan yang dimiliki individu dengan orang-orang dalam keluarga dan lingkungannya. Hubungan ini dapat bervariasi dalam ukuran (jumlah orang yang sering berhubungan dengan individu), frekuensi hubungan (seberapa sering individu bertemu dengan orang-orang tersebut), komposisi (apakah orang-orang tersebut keluarga, teman, rekan kerja, dan sebagainya), dan kedekatan hubungan

3. Indikator dukungan sosial

Menurut Annisa, L., & Swastiningsih, N. (2015) indikator dukungan sosial adalah sebagai berikut :

a. Dukungan Emosional

Dukungan emosional mencakup ungkapan empatik, perhatian, dan keprihatinan terhadap orang lain. Memberikan individu perasaan nyaman, tenang, dimiliki, dan merasa dicintai ketika sedang memiliki masalah atau berada dalam situasi yang stressfull.

b. Dukungan Informatif

Dukungan sosial informatif adalah bentuk dukungan di mana seseorang menerima informasi, saran, atau panduan yang dapat membantu mereka memahami situasi, membuat keputusan, atau mengatasi masalah. Dukungan ini biasanya berasal dari orang-orang yang memiliki pengetahuan, pengalaman, atau wawasan yang relevan dengan situasi yang dihadapi.

c. Dukungan Penilaian

Dukungan sosial penilaian (*appraisal support*) adalah jenis dukungan sosial di mana seseorang menerima umpan balik, evaluasi, atau penilaian yang membantu mereka memahami diri mereka sendiri atau situasi mereka dengan lebih baik. Bentuk dukungan ini dapat melibatkan bantuan dalam mengevaluasi kinerja, pengakuan atas pencapaian, atau umpan balik yang konstruktif yang dapat meningkatkan persepsi diri dan mengarahkan

tindakan di masa depan.

d. Dukungan Intrumental

Dukungan sosial instrumental adalah bentuk dukungan sosial di mana seseorang menerima bantuan praktis atau material dari orang lain untuk mengatasi kebutuhan atau masalah mereka. Dukungan ini berfokus pada tindakan konkret yang membantu seseorang menyelesaikan tugas, mengatasi hambatan, atau memenuhi kebutuhan fisik dan materi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan temuan penelitian sebelumnya sebagai acuan dan tolak ukur untuk menyelesaikan penelitian. Penelitian sebelumnya membantu dalam menentukan langkah-langkah teoritis dan konseptual yang diperlukan untuk menyusun penelitian.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

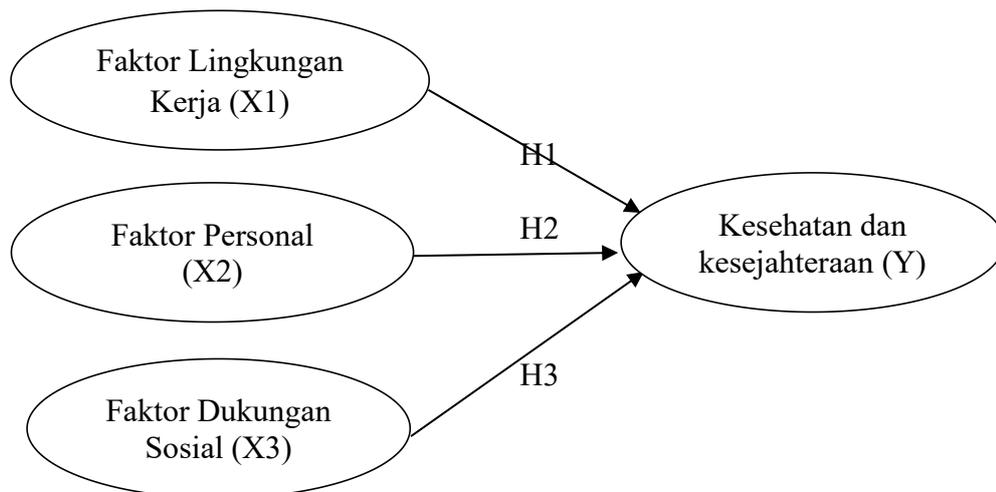
No	Judul Penelitian	Penulis	Tahun	Hasil
1	Meningkatkan Kenyamanan Dan Kesejahteraan Di Tempat Kerja: Peran Ergonomi Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan	Muhammad Danish	2024	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kenyamanan dan kesejahteraan Tempat Kerja: Peran Ergonomi Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan
2	Hubungan antara health consciousness dengan employee well-being pada karyawan di DKI Jakarta	Amanda, R., & Sadida, N.	2018	Berdasarkan kekuatan hubungan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kesadaran kesehatan dan ke sejahteraan karyawan memiliki kekuatan hubungan yang rendah, Peneliti menduga bahwa terdapat faktor lain yang menyumbangkan kontribusi terhadap

				kesejahteraan karyawan yang lebih besar. Faktor yang diduga memiliki kontribusi besar itu adalah lingkungan sosial dalam pekerjaan
3	Hubungan antara dukungan sosial dengan <i>psychological well-being</i> pada karyawan	Rahama, K., & Izzati, U. A.	2021	Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan <i>psychological well-being</i>
4	Pengaruh Dukungan Sosial Dan Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kota Bengkulu	Dewi, W. S., & Kusuma, M.	2024	Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis pegawai Dinas PUPR Kota Bengkulu, dimana koefisien regresi dukungan sosial sebesar 0,737.
5	Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Di Tempat Kerja Pt X Di Masa Pandemi Covid-19	Islami, D. H, & Eva, N.	2021	Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa faktor personal berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan melalui tuntutan pekerjaan
6	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Pegawai Kelurahan Gamping Krian Di Sidoarjo	Faizah, N.	2021	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Disiplin kerja berpengaruh

				signifikan terhadap kepuasan dengan kesejahteraan sebagai variabel mediasi, 4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dengan kesejahteraan sebagai variabel mediasi
--	--	--	--	--

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Variabel yang di uji dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel dependen (Y) yaitu variabel yang dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas (X), yang menjadi variabel terikat atau dependent variabel dalam penelitian ini adalah Kesehatan Dan Kesejahteraan Karyawan (Y).
2. Variabel Independen (X) yaitu variabel-variabel yang menjelaskan atau

yang mempengaruhi variabel Y (Kesehatan Dan Kesejahteraan Karyawan) sebagai berikut:

X1 : Faktor Lingkungan Kerja

X2 : Faktor Personal

X3 : Faktor Dukungan Sosial

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan sementara tentang adanya sesuatu atau kemungkinan adanya sesuatu, disertai dengan perkiraan mengapa atau apa sebabnya demikian. Berdasarkan penjelasan ini, hipotesis didefinisikan sebagai dugaan sementara dari suatu persoalan yang kebenarannya masih dipertanyakan. pengembangan hipotesis penelitian ini, yang diuraikan di bawah ini:

1. Pengaruh Faktor lingkungan terhadap peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan

Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa, penciptaan lingkungan yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif, salah satunya adalah interaksi antar karyawan yang dapat memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan, namun dampak positifnya yaitu tercapainya kinerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal organisasi dan eksternal karena pengaruh globalisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Danish (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

H1: Faktor lingkungan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan

2. Pengaruh faktor personal terhadap peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan

Faktor personal dalam diri pegawai meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Faktor personal sebagai langkah utama dalam sebuah perencanaan pada perusahaan (Italina, C., & Yani, N, 2022). Faktor personal adalah faktor yang terdapat dalam diri seseorang yang mencakup motivasi, pengaruh lahir dari keturunan dan kemampuan dasar secara individu (Mulyadi, F. L. 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Islami, D. H, & Eva, N. (2021) hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor personal berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan melalui tuntutan pekerjaan.

H2: Faktor personal diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan

3. Pengaruh faktor dukungan sosial terhadap peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Maspupah, R, dkk (2021) dukungan sosial adalah suatu bentuk tingkah laku yang menumbuhkan perasaan nyaman dan membuat individu percaya bahwa ia dihormati, dihargai, dicintai dan bahwa orang lain bersedia memberikan perhatian dan keamanan. Dukungan sosial adalah bantuan yang diperoleh individu secara terus-menerus dari individu lain, kelompok dan masyarakat luas

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, W. S., & Kusuma, M (2024) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kesejahteraan psikologis pegawai Dinas PUPR Kota Bengkulu

H3: Faktor dukungan sosial diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat dan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan *instrument* penelitian, analisis data berupa kuantitatif atau statistik

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bintang Rajawali Grafika pada periode bulan Maret – Juni 2024.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dengan jumlah 125 karyawan pada PT Bintang Rajawali Grafika

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel diambil melalui cara-cara tertentu yang mewakili karakteristik tertentu, jelas, lengkap yang dianggap dapat mewakili populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik menentukan sampel dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karyawan minimal bekerja selama 1 tahun
2. Berorientasi pada produktivitas kerja

Untuk penyebaran kuisioner akan dibagikan kebeberapa bidang atau divisi antara lain bagian admin pembelian, bagian pra produksi, bagian finishing, bagian gudang, dan bagian *bag delivery*, dengan jumlah responden

100.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data penelitian yang dikumpulkan secara langsung dari sumber asli atau tanpa media perantara. Secara khusus, data primer dikumpulkan oleh peneliti sebagai tanggapan atas pertanyaan penelitian atau tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Data primer dalam penelitian ini diambil melalui instrumen yang disebut kuesioner, yang menanyakan faktor-faktor seperti faktor lingkungan kerja, faktor personal, dan faktor dukungan sosial.

2. Data Sekunder

Data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara atau yang diperoleh dan dicatat oleh orang lain disebut data sekunder. Bukti, catatan, atau laporan tertulis yang tersimpan dalam arsip atau data dokumen yang tidak dipublikasikan biasanya merupakan jenis data sekunder.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Angket atau Kuesioner

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kusioner merupakan bentuk dari data primer yang diberikan secara langsung kepada karyawan PT. Bintang Rajawali Grafika. Angket ini digunakan untuk memperoleh dan mengumpulkan data jawaban angket mengenai faktor lingkungan kerja, faktor personal, dan dukungan sosial pada karyawan PT. Bintang Rajawali Grafika.

3.6 Definisi operasional dan pengukuran variabel

1. Kesehatan dan kesejahteraan karyawan (Y)

Kesehatan dan kesejahteraan karyawan merupakan dimensi utama yang tidak dapat diabaikan dalam lingkungan kerja kontemporer. Pengertian kesehatan mencakup aspek fisik, mental, dan sosial individu yang mencerminkan keadaan sehat secara menyeluruh. Bagian fisik mencakup kondisi tubuh, kebugaran, dan kesehatan organ internal, sementara bagian mental menyoroti kesehatan psikologis dan emosional. Sisi sosial mengacu pada interaksi dan relasi individu dalam lingkungan sosialnya (Muhtar, T., & Lengkana, A. S. 2021).

Pengukuran variabel kesehatan dan kesejahteraan karyawan menggunakan indikator, keamanan dalam bekerja, perlengkapan kesehatan pelatihan, fasilitas kesehatan. Kemudian hasil penilaian yang diberikan oleh karyawan akan diukur menggunakan Skala likert.

2. Faktor lingkungan kerja (X1)

Menurut Sedarmayanti, (2016) Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Pengukuran variabel faktor lingkungan kerja menggunakan indikator, hubungan kerja, kebersihan, penerangan ruang kerja, keamanan kerja. Kemudian hasil penilaian yang diberikan oleh karyawan akan diukur menggunakan skala likert.

3. Faktor personal (X2)

Faktor personal dalam diri pegawai meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Faktor personal sebagai langkah utama dalam sebuah perencanaan pada perusahaan (Italina, C., & Yani, N, 2022).

Pengukuran variabel faktor personal menggunakan indikator, *Job expectations*, *Job choice factor*, Karakteristik personal. Kemudian hasil penilaian yang diberikan oleh karyawan akan diukur menggunakan skala likert.

4. Faktor dukungan sosial (X3)

Menurut Maspupah, R, dkk (2021) dukungan sosial adalah suatu bentuk tingkah laku yang menumbuhkan perasaan nyaman dan membuat individu percaya bahwa ia dihormati, dihargai, dicintai dan bahwa orang lain bersedia memberikan perhatian dan keamanan.

Pengukuran variabel faktor dukungan sosial menggunakan indikator, dukungan emosional, dukungan informatif, dukungan penilaian dan dukungan instrumental. Kemudian hasil penilaian yang diberikan oleh karyawan akan diukur menggunakan skala likert.

Tabel 3.1 Skala likert

Skor	Kategori
≥ 4	Tinggi
2 – 3,99	Sedang
< 2	Rendah

3.7 Metode Analisis Instrumen Penelitian

3.7.1 Bentuk Instrumen

Sesuai dengan data yang diperlukan maka instrument penelitian yang digunakan adalah angket (kuesioner). Pernyataan mencakup Program kesehatan & kesejahteraan, faktor lingkungan kerja, faktor personal, serta dukungan sosial. Alat ukur yang digunakan adalah skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3. 2 Kategori Jawaban dan Skor Setiap Jawaban Dengan Menggunakan Skala Likert

Option Pernyataan	Skore Pernyataan
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3. 3 Kisi Kisi Instrument Penelitian

No	Variabel	Pernyataan	No Item
1	<p>Kesehatan dan kesejahteraan (Y) Kesehatan dan kesejahteraan karyawan merupakan dimensi utama yang tidak dapat diabaikan dalam lingkungan kerja kontemporer. Pengertian kesehatan mencakup aspek fisik, mental, dan sosial individu yang mencerminkan keadaan sehat secara menyeluruh</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan menyediakan ruang kerja aman. 2. Perusahaan menyediakan perlengkapan K3. 3. Perusahaan memberikan bimbingan mengenai K3 kepada karyawan. 4. Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan. 5. Perusahaan memberikan asuransi kesehatan bagi karyawan. 	1,2,3,4,5
2	<p>Faktor lingkungan kerja (X1) Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa, penciptaan lingkungan yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik. 2. Penerangan di Perusahaan tempat saya bekerja sangat baik sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja 3. Saya sangat semangat dalam bekerja di perusahaan tempat saya bekerja lingkungannya bersih dan nyaman 4. Saya merasa aman dari bentuk intimidasi antar karyawan. 5. Keamanan di Perusahaan tempat saya bekerja sangat baik 	6,7,8,9,10
3	<p>Faktor Personal (X2) Faktor personal dalam diri pegawai meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Faktor personal sebagai langkah utama dalam sebuah perencanaan pada perusahaan (Italina, C., & Yani, N,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru dan mendapatkan pengalaman 2. kompensasi dan manfaat yang ditawarkan sesuai dengan harapan dan kebutuhan finansial saya 3. Perusahaan menawarkan kesempatan untuk berkembang dan 	11,12,13,14,15

	2022).	<p>mengembangkan keterampilan</p> <p>4. Saya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan di lingkungan kerja, yang membantu saya menghadapi tantangan baru dengan lebih efektif.</p> <p>5. Kepribadian saya yang terstruktur dan analitis memungkinkan saya untuk menyelesaikan tugas dengan detail dan tepat waktu</p>	
4	<p>Faktor Dukungan Sosial (X3)</p> <p>Menurut Maspupah, R, dkk (2021) dukungan sosial adalah suatu bentuk tingkah laku yang menumbuhkan perasaan nyaman dan membuat individu percaya bahwa ia dihormati, dihargai, dicintai dan bahwa orang lain bersedia memberikan perhatian dan keamanan</p>	<p>1. Saya merasa orang-orang disekitar saya menyemangati saya ketika menghadapi masalah ditempat kerja.</p> <p>2. Saya merasa teman-teman selalu memperhatikan saya pada saat menghadapi kesulitan dalam bekerja</p> <p>3. Saya sering menerima saran dan informasi yang berguna dari rekan kerj</p> <p>4. Saya merasa teman-teman berbagi pengalaman mereka dalam menghadapi masalah ditempat kerja.</p> <p>5. Saya sering menerima saran dan informasi yang berguna dari rekan kerja</p>	16,17,18,19,20

3.7.2 Penyusunan Instrumen

Langkah untuk menyiapkan instrumen jajak pendapat atau survei adalah perencanaan penanda dan setelah itu kesiapan pernyataan sesuai dengan petunjuk yang telah dibuat. Diharapkan kuesioner atau pernyataan tentang kuesioner akan mudah diisi oleh responden. Uji coba instrumen dalam tinjauan ini dilakukan oleh karyawan PT Bintang Rajawali Grafika.

3.7.3 Uji Coba Instrumen Penelitian

Sebelum instrumen digunakan sebagai alat pengumpul data pada

responden yang sebenarnya, maka dilakukan uji coba instrumen yaitu uji coba kuesioner penelitian yang dirancang untuk mengevaluasi kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas) instrumen. Uji coba instrumen penelitian akan dilakukan di PT Bintang Rajawali Grafika. Evaluasi terhadap validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian dilakukan setelah uji coba.

1. Uji Validitas

Ukuran keabsahan suatu instrumen-suatu instrumen dikatakan sah atau valid jika memiliki keabsahan yang tinggi-adalah validitas. Sebaliknya, instrumen yang tidak valid menyiratkan bahwa instrumen tersebut memiliki keabsahan yang rendah. Indeks yang disebut uji validitas menunjukkan seberapa baik suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Kriteria untuk menentukan valid atau tidaknya angket tersebut adalah membandingkan dengan koefisien korelasi yang dihasilkan dengan kriteria kritis pada $\alpha = 0,05$ dari $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_0 \geq r_{tabel}$ maka angket dikatakan valid. Penelitian ini dilakukan dengan product Moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n = jumlah responden

$\sum XY$ = Jumlah hasil skor X dan skor Y

X = Jumlah skor seluruh item dalam setiap indikator (skor variabel X)

Y = Jumlah skor setiap item (skor variabel Y)

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan di dalamnya dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut kriteria yang dapat dilihat pada tampilan SPSS untuk menentukan tingkat validitas:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$: berarti instrumen valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$: berarti instrumen tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Ketergantungan menunjukkan pemahaman bahwa sebuah instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai perangkat bermacam-macam informasi mengingat fakta bahwa instrumen tersebut adalah instrumen yang hebat. Pengujian kualitas instrumen yang tidak tergoyahkan ditentukan dengan menggunakan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan/ banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tarap signifikan 5% berarti item (butir soal) reliabel.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada tarap signifikan 5% maka butir soal tidak reliabel.

3.7.4 Analisis Induktif

Tujuan dari uji induktif ini adalah untuk melihat bagaimana setiap variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana setiap variabel mempengaruhi variabel lainnya. dimana simbol X menunjukkan variabel independen dan simbol Y menunjukkan variabel dependen.

1. Uji Asumsi Klasik

Untuk memilih model analisis yang sesuai, pengujian asumsi konvensional dilakukan untuk memastikan keadaan data yang ada. Sebelum memulai model relaps, terlebih dahulu dilakukan uji kecurigaan yang terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi,

variabel residual atau pengganggu memiliki distribusi normal. Uji ini merupakan uji kenormalan yang dilihat dari koefisien Kurtosis dan koefisien skewness. Nilai tabel X2 dan statistik Jarque-Bera (JB) dibandingkan dalam pengujian ini. Rumus berikut ini digunakan untuk menentukan nilai statistik uji Jarque-Bera (JB):

$$JB = n \left(\frac{s^2}{6} + \frac{(K - 3)^2}{24} \right)$$

Keterangan:

JB = Jarque-Bera

S = Skewness

K = Kurtosis

N = Jumlah Sampel

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berarti menguji apakah model kekambuhan melacak hubungan antara faktor-faktor bebas. Uji multikolinieritas digunakan untuk memeriksa penyimpangan dari asumsi multikolinieritas tradisional. Hal penting yang harus dipenuhi dalam model relaps adalah tidak adanya multikolinieritas.

Dalam tinjauan ini menggunakan Auxiliary Relapse yang menguji multikolinieritas secara eksklusif dengan memeriksa hubungan secara terpisah antara satu variabel otonom dan faktor bebas lainnya. Relapse pembantu digunakan untuk memastikan F dan kemudian digunakan untuk menilai apakah model mengandung multikolinieritas. Persamaan untuk menghitung F adalah sebagai berikut:

$$FI = \frac{R^2 X_1 X_2 X_3 \dots X_k / (k - 2)}{1 - R^2 X_1 X_2 X_3 \dots X_k / (n - k + 1)}$$

Di dalam persamaan, n menunjukkan jumlah observasi, k menunjukkan jumlah variabel independen termasuk konstan dan $R^2 X_1 X_2 X_3 \dots X_k$ adalah koefisien determinasi setiap variabel independen X_1 dengan sisa variabel independen X yang lain sedangkan nilai kritis dari distribusi F didasarkan pada derajat kebebasan $k-2$ dan $n - k + 1$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti menguji apakah dalam model relaps terjadi ketidaksamaan perbedaan dari residual satu persepsi ke persepsi yang lain. Jika perbedaan dari residual yang dimulai dari satu persepsi ke persepsi berikutnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang memiliki homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas adalah model regresi yang baik.

Dengan meregresikan semua variabel independen terhadap nilai absolut dari residual, penelitian ini menggunakan Glejser untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas. Masalah heteroskedastisitas ada dalam model jika variabel independen memiliki dampak yang signifikan terhadap nilai absolut residual. Sebagai hasilnya, persamaan berikut ini digunakan untuk uji Glejser:

$$|U_i| = \alpha + \beta_{xi} + U_i$$

Keterangan :

$|U_i|$ = nilai residual mutlak

xi = variabel bebas

Jika β signifikan maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap nilai residual mutlak sehingga dinyatakan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas, demikian pula sebaliknya.

Adapun kriteria pengujian uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser adalah sebagai berikut:

- c. Jika nilai statistic $t_{hitung} > t_{tabel}$ tandanya terdapat gejala heteroskedastisitas.
- d. Jika nilai statistik $t_{hitung} < t_{tabel}$ tandanya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3.7.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menentukan ketepatan ramalan dampak yang terjadi antara variabel bebas

(X) terhadap variabel terikat (Y). Regresi linier berganda secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

3.7.6 Pengujian Hipotesis

Jika nilai uji statistik berada di dalam area kritis - wilayah di mana H_0 ditolak - dari perhitungan statistik, maka dikatakan signifikan secara statistik. Sebaliknya, dikatakan tidak signifikan jika nilai uji statistik berada di dalam daerah dimana H_0 diterima. Metode pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu faktor bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel tak bebas. Tujuan dari uji statistik t ini adalah untuk meningkatkan kepercayaan terhadap ketepatan prediksi model regresi. Rumus berikut ini dapat digunakan untuk menentukan nilai t:

$$t_k = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

t_k = Koefisien Nilai Uji

b_i = Koefisien Relaps

S_{b_i} = kesalahan standar koefisien regresi

Berikut ini adalah kriteria untuk mengambil keputusan:

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $Sig \leq \alpha = 0.05$ H_0 ditolak dan H_a diterima, yang mengimplikasikan bahwa variabel bebas signifikan mempengaruhi variabel terikat
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha = 0.05$ maka H_0 diterima H_a ditolak, yang mengimplikasikan bahwa variabel bebas tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.

2. Uji Hipotesis f

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Pengujian statistik ANOVA adalah jenis pengujian hipotesis yang dapat menarik kesimpulan dari data atau kelompok statistik yang teridentifikasi. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam pengujian ini adalah 0.05, dan nilai F pada tabel ANOVA digunakan untuk mengambil keputusan. Rumus berikut ini dapat digunakan untuk menentukan nilai f:

$$F = \frac{Jk_{reg}/k}{Jk_{res}/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

$$Jk_{reg} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y$$

$$Jk_{res} = \sum Y^2 - Jk_{(reg)}$$

n = banyaknya Responden

k = banyaknya kelompok

ftabel = Fa (k : n-k-1)

Berikut ini adalah kriteria untuk mengambil keputusan:

- a. Jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ atau $Sig \leq \alpha = 0.05$ Ho ditolak dan Ha diterima, yang mengimplikasikan bahwa variabel bebas secara fundamental mempengaruhi variabel terikat.
- b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau $Sig > \alpha = 0.05$ maka Ho diterima Ha ditolak, Hal ini mengindikasikan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.