



**PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER
ABADI INDONESIA CABANG KOTA SORONG
PAPUA BARAT**

Oleh:

AYU OKTATIANI SALIM¹
RAIS DERA PUA RAWI²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

Email : raisdera207@gmail.com
HP. 082248458994

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Abadi Indonesia cabang Kota Sorong. Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif dan korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Sumber Abadi Indonesia yang berjumlah 120 karyawan. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu setengah dari jumlah populasi atau keseluruhan karyawan, sampel yang di pakai yaitu 60 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan Observasi (Pengamatan), Metode Angket (Koesioner), Metode Wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil perhitungan statistik uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.198 setelah itu dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2.002 dengan signifikansi 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan t hitung > t tabel (3.198 > 2.002) dengan signifikansi t 0.002 < 0.05. ini berarti dimana variabel jaminan sosial tenaga kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dari hasil analisis variabel jaminan sosial tenaga kerja bertanda positif dengan kata lain akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis Ha diterima dan H0 ditolak.

Kata Kunci : Jaminan Sosial, Tenaga Kerja, Produktifitas Kerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan hak asasi manusia, berlaku universal untuk seluruh warga negara, yang bermanfaat untuk memberikan jaminan perlindungan, kesejahteraan dan ketenangan, keamanan dalam melaksanakan hubungan kerja. Jaminan sosial tenaga kerja telah

menjadi komitmen nasional yang diamanatkan oleh karena itu, Jaminan sosial tenaga kerja melekat sebagai “*state obligation*” yang dilaksanakan untuk kepentingan tenaga kerja.

Menurut Rais Dera P. Rawi dan Muhammad Arifin Abd. Kadir (2018), dalam penelitiannya menyatakan bahwa Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan kantor pemerintah. Pegawai merupakan aset utama kantor dan mempunyai peran yang strategis di dalam kantor atau instansi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas kantor.

Tenaga kerja membantu pihak perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa. Pihak perusahaan diharapkan dapat memberikan pelayanan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan karyawan sesuai dengan tujuan karyawan, yaitu untuk mendapatkan upah guna mencapai kesejahteraan dengan diperoleh berbagai fasilitas pemenuhan kebutuhan hidup dengan memberikan pemenuhan kebutuhan hidup tersebut dengan mudah dan baik karena dengan diberikannya pemenuhan-pemenuhan kebutuhan karyawan tersebut akan menjamin kehidupan dengan diberikannya jaminan sosial tenaga kerja karyawan.

Untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan itu perlu adanya suatu program yang dirancang untuk membantu para pekerja dan keluarga mereka ketika pendapatan mereka dihentikan. Serta untuk mengurangi beban pengeluaran perawatan kesehatan, kematian, serta jaminan sosial lainnya.

Salah satu upaya untuk mewujudkan hal tersebut adalah pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja yang diterapkan melalui undang-undang No.40 tahun 2004 tentang SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional) dan TAP MPR RI No X/MPR/2001 yang menugaskan presiden RI untuk membentuk sistem jaminan sosial nasional. Jaminan sosial yang diberikan pihak pengusaha terhadap karyawannya didasarkan atas kebijaksanaan-kebijaksanaan yang telah ditentukan. Dalam bentuk peraturan tersebut pada dasarnya mengatur hubungan antara pengusaha dengan karyawannya dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhankaryawan tersebut. Terpenuhnya kebutuhan-kebutuhan ini akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan.

Menurut Yustisia (2014: 163) jaminan sosial sebagai program publik, badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan (bpjs ketenagakerjaan) merupakan badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan jaminan sosial tenaga kerja bagi seluruh pekerja seluruh Indonesia termasuk orang asing yang bekerja paling cepat 6 bulan di Indonesia. Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja dalam undang-undang nomor 40 tahun 2004 ini meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hati tua, jaminan pemeliharaan kesehatan. Menurut Ahmad (2002) produktivitas adalah suatu pendekatan disiplin untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, replikasi, penggunaan cara yang produktivitasnya menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya

kualitas yang tinggi. Produktivitas adalah kemampuan suatu faktor produksi dalam bentuk rasio antara jumlah produksi dan jumlah faktor produksi yang dihasilkan dalam waktu tertentu.

Pemberian pelayanan jaminan sosial tidak memberikan perlindungan kepada karyawan, melainkan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena apabila karyawan merasa aman dan mendapat perlindungan baik bagi dirinya maupun bagi keluarganya, yang mana akan mengakibatkan hasil produksi akan meningkat. PT Sumber Abadi Indonesia cabang Kota Sorong bergerak di bidang pengembangan perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, dengan demikian PT. Sumber Abadi Indonesia sebagai perusahaan yang sangat memerlukan adanya karyawan-karyawan yang produktif.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah Jaminan Sosial Tenaga Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Abadi Indonesia Cabang Kota Sorong ?”

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Abadi Indonesia cabang Kota Sorong.

II. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif dan korelasi.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Sumber Abadi Indonesia yang berjumlah 120 karyawan. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu setengah dari jumlah populasi atau keseluruhan karyawan, sampel yang dipakai yaitu 60 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan metode-metode antara lain sebagai berikut : Metode Observasi (Pengamatan), Metode Angket (Kuesioner), Metode Wawancara.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis menggunakan Regresi Linier Sederhana. Data yang terkumpulkan di analisis dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dngan program SPSS. Rumus persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat (Produktivitas)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Variabel bebas (Jaminan Sosial Tenaga Kerja)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu item kuesioner di nyatakan valid apabila nilai $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}} (n-2)$. Pengujian validitas dapat dilihat dibawah ini :

Table 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	r^{hitung}	r^{tabel}	Keterangan
Jaminan Sosial Tenaga Kerja				
1.	Indikator 1	0,364	0,254	Valid
2.	Indikator 2	0,540	0,254	Valid
3.	Indikator 3	0,351	0,254	Valid
4.	Indikator 4	0,581	0,254	Valid
5.	Indikator 5	0,561	0,254	Valid
6.	Indikator 6	0,338	0,254	Valid
7.	Indikator 7	0,515	0,254	Valid
8.	Indikator 8	0,561	0,254	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan				
1.	Indikator 1	0,295	0,254	Valid
2.	Indikator 2	0,642	0,254	Valid
3.	Indikator 3	0,342	0,254	Valid
4.	Indikator 4	0,290	0,254	Valid
5.	Indikator 5	0,674	0,254	Valid
6.	Indikator 6	0,507	0,254	Valid
7.	Indikator 7	0,314	0,254	Valid

Sumber : Data Primer olahan SPSS 20

Table 1. hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan menunjukkan bahwa $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 5%, ini artinya setiap pernyataan atau indikator variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,06$.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas	
Cronbach's Alpha	N of Items
.627	15

Sumber : Data Primer olahan SPSS 20

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel sudah reliabel dan bisa ditunjukkan dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,627 diatas 0,06 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determasi digunakan untuk menghitung beberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel X terhadap variabel Y.

Table 3. Hasil Uji Koefisiens Determinasi				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387 ^a	.150	.135	1.69027

a. Predictors: (Constant), JSTK

Pada table 3 menjelaskan bahwa kontribusi jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,150. Hal ini berarti variabel bebas mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 15% terhadap variabel terikat sedangkan sisanya sebesar 85% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel

independen dan variabel dependen apakah positif atau negatif. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.472	3.465		6.196	.000
JSTK	.297	.093	.387	3.198	.002

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Primer olahan SPSS 20

Berdasarkan table didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 21.472 + 0,297 X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut : konstanta (a) = 21.472, Artinya: apabila jaminan sosial tenaga kerja (X) sama dengan nol (tidak ada perubahan) maka produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Abadi Indonesia (Y) sebesar 21.472. koefisien regresi (b) = 0,297. artinya : Koefisien Regresi sebesar 0,297 jika jaminan sosial tenaga kerja (X) meningkat sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,297.

Uji Parsial (Uji t)

Kriteria pengambilan keputusan : 1) Bila nilai signifikansi $t < 0.05$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. 2) Apabila nilai signifikansi $t > 0.05$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktifitas kerja karyawan.

Table 5. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.472	3.465		6.196	.000
JSTK	.297	.093	.387	3.198	.002

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber : Data Primer olahan SPSS 20

Berdasarkan hasil tabel diatas didapat t^{hitung} sebesar 3.198, dengan derajat kebebasan (df)=n-2 maka t^{tabel} adalah 2.002. karena $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$ dengan tingkat signifikansi 0,002 yang artinya $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti dapat diketahui bahwa jaminan sosial tenaga kerja

secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Abadi Indonesia. Tingkat standar koefisiennya sebesar 0,253 atau 38,3%.

IV. PENUTUP

Simpulan

Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil perhitungan statistik uji koefisien korelasi antara pemberian jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menghasilkan angka 0.002. nilai tersebut menunjukkan angka lebih kecil dari 0.05 maka nilai tersebut berhubungan positif dan signifikan.
2. Hasil perhitungan statistik uji Determinasi kontribusi jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.150. hal ini berarti variabel bebas mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 15% terhadap variabel terikat sedangkan sisanya sebesar 85% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.
3. Hasil perhitungan statistik uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.198 setelah itu dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2.002 dengan signifikansi 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3.198 > 2.002$) dengan signifikansi $t \text{ hitung} < 0.05$. ini berarti dimana variabel jaminan sosial tenaga kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Dari data diatas, variabel jaminan sosial tenaga kerja bertanda positif dengan kata lain akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak.

Saran

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Hal ini disebabkan karena variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Diharapkan dengan pelayanan yang lebih baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT.Sumber Abadi Indonesia cabang Kota Sorong.
2. Mengingat variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini. Namun disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain jaminan sosial tenaga kerja. Yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen produktivitas kerja

karyawan. Misalnya semangat kerja dan motivasi dan masih ada variabel-variabel indenpenden lain diluar penelitian ini yang bisa mempengaruhi produktivitas.

3. Kuesioner yang digunakan peneliti masih kurang memadai, oleh karena itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki pernyataan-pernyataan yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi putra. 2016. *Pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*. Makassar.
- Ahmad, Tohari. 2002. *Pemahaman Peraktis Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, Bandung.
- Arikunto, S.2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta
- Asyahadie, Zaeni, 2008. *Aspek-aspek Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta. PT. Grafindo Persada.
- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Sulita.
- Bhuono Agung, Nugroho 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta. Andi.
- Dantes, Dr. Nyoman. 2012. *Metedologi Penelitian*. Yogyakarta. Andi.
- Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta .Kencana.
- Hasibuan , Melayu, S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia(Edisi Revisi)*. Bumi Aksara
- Husain Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya manusia*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama
- J. Ravianto. 1985. *Produktivitas dan tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Jessica Chisnasari, Yuniadi Mayowan. *Pengaruh Insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja (studi pada karyawan AJB Bumi Putra 1912 kantor wilayah malang)*. Malang.
- Jhonatan Sarwono. 2005. *Teoroi dan Latihan Menggunakan SPSS*. Yogyakarta. Andi Yogyakarta
- Khoridatul Rifliana. 2014. *Pengaruh Jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Teknik Umum Surabaya*. Surabaya
- Lebrin. 1992 Dalam Hadi. 2007. Pengertian Wawancara
- Leni Ayu Novita Sari. 2015. *Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan*. Surakarta

- Manuallang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta
- Pangabean, Mutiara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor. Ghalia Indonesia
- Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M.B.A & Ella Jauvani Sagala, S. Psi., M.Sc., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia unruk Perusahaan*. Edisi Kedua
- Rawi, R. D. P., & Kadir, M. A. A. (2018). ANALISIS HUBUNGAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Kantor Wali Kota Sorong Papua Barat). *MANAJEMEN DEWANTARA*, 2(2), 87-94.
- Riduan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada
- Setiadi. 2009. *Pengaruh Upah dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Semarang Makmur*. Semarang
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta. Mandar Maju
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Yustisia. 2014. *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosial dari BPJS Ketenagakerjaan*. Visi media