

**PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi Pada Karyawan PT. GANDUM Bagian Sigaret Kretek Mesin (SKM))**

Tri Artha Rina

Misbahuddin Azzuhri

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Brawijaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja karyawan PT. GANDUM Bagian SKM. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel dependen terhadap variabel independennya melalui variabel *intervening* digunakan analisis jalur. Subjek penelitian adalah karyawan PT.GANDUM Bagian SKM. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah sampel acak berstrata tidak proporsional. Teknik pengumpulan data melalui kuisioner dengan skala pengukuran Likert. Pengujian instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji normalitas menggunakan uji Kolomogorov-Smirnov, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh langsung, positif dan signifikan jaminan sosial tenaga kerja terhadap kepuasan kerja, jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas. Terdapat pengaruh tidak langsung jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Dan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas adalah kepuasan kerja.

Kata Kunci : jaminan sosial tenaga kerja, kepuasan kerja, produktivitas kerja.

ABSTRACT

The aim of this study is to found out impact social security of labor toward productivity through employee job satisfaction at PT. GANDUM division SKM. This study used quantitative approach and analysis data used path analysis. The subject of this study was PT. GANDUM employee division SKM. The sample of this study was 80 employees. The sampling technique used disproportionate stratified random sampling. The data collection by questionnaire with Likert scale measurement. Study instrument by used validity and reliability test. The Normal Regression Distribution test used Kolomogorov-Smirnov, and the hypothesis used t test. The result of this study were a direct influence, positive and significant of social security of labor toward employee job satisfaction, social security of labor toward productivity and employee job satisfaction toward productivity. There was influence of indirect social security of labor toward productivity through job satisfaction. Meanwhile, from all of variables the dominant variable that influence productivity is job satisfaction.

Keywords: *social security of labor, job satisfaction, productivity.*

Sumberdaya manusia sebagai motor penggerak perusahaan merupakan suatu titik tumpu kemajuan perusahaan yang harus selalu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Perhatian perusahaan tersebut harus terprogram dan terencana dengan baik. Bentuk dari perhatian ataupun kepedulian perusahaan terhadap para karyawan bisa tercermin dari adanya program jaminan sosial tenaga kerja, dimana program tersebut merupakan bentuk perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja.

Jaminan sosial tenaga kerja, diharapkan mampu memberikan jaminan terhadap resiko-resiko sosial ekonomi yang akan terjadi kepada karyawan, dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya resiko sosial ekonomi dengan pembiayaan terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Resiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh program jaminan sosial tenaga kerja misalnya terjadi kecelakaan kerja, cacat, hari tua, pensiun dan meninggal dunia, yang

dapat mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja. (Jamsostek, 2013 (online)). Jaminan sosial tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang bermanfaat dari sisi tenaga kerja, sedangkan dari sisi kelangsungan hidup perusahaan, seperti fasilitas dan peralatan yang digunakan, penggunaan teknologi, dan kualitas serta kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan, tercermin dalam produktivitas kerja. Produktivitas kerja itu sendiri juga penting karena terkait dengan kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan output berupa barang atau jasa perusahaan. Sehingga operasional perusahaan akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh produktivitas kerja karyawan yang juga baik.

Tenaga kerja atau karyawan dalam sebuah perusahaan wajib diberikan sebuah penghargaan atas kontribusinya baik kemampuan fisik atau pikirannya melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara adil. Tidak hanya dari segi finansial, segi fisik menyangkut kondisi fisik pekerjaan,

menyangkut jenis pekerjaan itu sendiri, jam kerja, perlengkapan, keadaan ruangan dll, dari segi sosial yang menyangkut interaksi sosial antar karyawan maupun dengan atasannya, dan dari segi psikologis berhubungan dengan minat dan bakat karyawan terhadap pekerjaannya juga harus diperhatikan, karena hal-hal diatas merupakan indikator peningkatan kepuasan kerja. Pada saat karyawan bekerja dalam sebuah pabrik, keselamatan kerja harus benar-benar diperhatikan, sebab banyak elemen kerja yang dapat mengancam keselamatan diri. Berbagai mesin atau peralatan yang digunakan untuk bekerja selain memberikan keuntungan, ternyata juga membahayakan. Oleh karena itu, karyawan harus bekerja dengan hati-hati (Anneahira, 2014 (Online)). Hal tersebut berlaku pula untuk karyawan SKM dengan sistem produksi yang menggunakan bantuan mesin.

Perusahaan rokok PT. GANDUM notabene adalah perusahaan rokok yang berskala besar dengan jumlah pegawai kurang lebih 2.300 orang yang terdiri dari karyawan tetap,

karyawan harian dan karyawan borongan (PT. GANDUM,2013 (Online)). Jumlah karyawan yang terbilang cukup besar perlu mendapat apresiasi dari kontribusinya terhadap perusahaan, dengan memberikan jaminan sosial tenaga kerja sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan. Peningkatan kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas, motivasi karyawan dan peningkatan produktivitas sebagai dasar pengukuran bagi karyawan agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diangkat oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh langsung antara jaminan sosial tenaga kerja pada kepuasan kerja karyawan PT. GANDUM Bagian SKM?
2. Apakah ada pengaruh langsung antara kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan PT. GANDUM Bagian SKM?
3. Apakah ada pengaruh langsung antara jaminan sosial tenaga kerja dengan produktivitas pada

karyawan PT. GANDUM Bagian SKM?

4. Apakah ada pengaruh tidak langsung jaminan sosial tenaga kerja pada produktivitas melalui kepuasan kerja karyawan PT. GANDUM Bagian SKM?

Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Dalam UU No.3 tahun 1992 pasal 1, jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. (Jamsostek, 2013 (Online)).

Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja berdasarkan UU RI No.24 Tahun 2011, Bab II tentang Pembentukan dan Ruang Lingkup, Pasal 5 (BPJS, 2014 (Online)) menyebutkan bahwa :

1. Berdasarkan Undang-undang ini dibentuk BPJS

2. BPJS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah :

- a. BPJS Kesehatan
- b. BPJS Ketenagakerjaan

Sedangkan Bagian Kedua, Ruang Lingkup, Pasal 6 menyebutkan bahwa:

1. BPJS kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a menyelenggarakan jaminan kesehatan

2. BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program :

- a. Jaminan kecelakaan kerja
- b. Jaminan hari tua
- c. Jaminan pensiun, dan
- d. Jaminan kematian

Program-program jaminan sosial tenaga kerja antara lain :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Dalam Pasal 1 ayat (14) UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS, 2014 (Online)), menyatakan bahwa kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan

penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

2. Jaminan Hari Tua (JHT)

Ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Program jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau lebih yang telah memenuhi persyaratan tertentu.

3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Menurut UU No. 3 Tahun 1992 Bab I Pasal 1 ayat 9, pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan/ atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan.

4. Jaminan Kematian

Jaminan kematian diperuntukkan bagi ahli waris dan peserta program Jamsostek yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan kematian diperlukan sebagai upaya

meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Pengusaha wajib menanggung iuran program jaminan kematian sebesar 0,3% dengan jaminan kematian yang diberikan adalah Rp 21.000.000,- terdiri dari Rp 14.200.000,- santunan kematian dan Rp 2.000.000,- biaya pemakaman* dan santunan berkala. (BPJS, 2014 (Online)).

Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron (2003:148) dalam Wibowo (2011:501) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio (1995:124) dalam Wibowo (2011:501) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Terdapat beberapa teori Kepuasan Kerja, yaitu :

1. Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*). Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter

mengukur kepuasan seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

2. Teori Keadilan (*Equality Theory*). Teori ini dikembangkan oleh Adams tahun 1963. Prinsip dari teori ini adalah bahwa seseorang akan merasa puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak adil atas sebuah situasi dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.
3. Teori dua Faktor (*Two Factors Theory*). Teori ini dikemukakan oleh Herzberg tahun 1996, prinsip dari teori ini adalah kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal yang berbeda. Artinya, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan adalah suatu variabel yang kontinyu.

Di sisi lain, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2001:115) dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:107) yaitu :

1. Kepuasan finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.
2. Kepuasan fisik, yaitu indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan suhu dan ruangan, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan dan umur karyawan.
3. Kepuasan sosial, yaitu indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.
4. Kepuasan psikologis, yaitu indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini mencakup minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

Produktivitas

Menurut Gomes (2001:159) dalam Prabowo (2012:44) produktivitas menunjukkan kepada ratio atau *output* terhadap *input*. *Input* biasanya mencakup biaya produksi dan biaya peralatan sedangkan *output* terdiri dari penjualan, pendapatan, *market share* dan kerusakan. Produktivitas khususnya untuk tenaga kerja tidak bersifat konstan tetapi bisa ditingkatkan. Meningkatnya produktivitas sama halnya dengan peningkatan hasil produksi secara keseluruhan.

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah (2003:199) produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi.

Simanjuntak (2003:39) dalam Prabowo (2012:45) menyatakan bahwa dengan pendekatan sistem, faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan digolongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan fisik pekerja, dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, motivasi kerja,

etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan, serta pelatihan.

2. Sarana Pendukung, untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada 2 (dua) golongan yaitu menyangkut lingkungan kerja (termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri, menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.
3. Supra Sarana, dimana aktivitas perusahaan selalu dipengaruhi oleh apa yang terjadi di luarnya seperti faktor-faktor produksi yang digunakan, prospek pemasaran, perpajakan, perijinan, lingkungan hidup dan lain-lain.

Sedangkan dalam pengukuran produktivitas menurut Sinungan (1997:23) dalam Prabowo (2012:49) dalam arti perbandingan dapat

dibedakan dalam 3 (tiga) jenis antara lain :

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya berfokus kepada peningkatan atau berkurangnya hasil yang dicapai.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan yang lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan ini merupakan hal terbaik sebagai pemusatan sasaran atau tujuan.

Hipotesis Penelitian

H₁: Terdapat pengaruh langsung antara jaminan sosial tenaga kerja pada kepuasan kerja karyawan PT. GANDUM bagian SKM

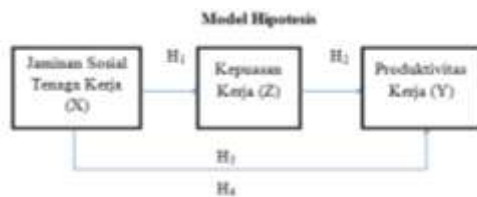
H₂: Terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja pada produktivitas kerja karyawan PT. GANDUM bagian SKM

H₃: Terdapat pengaruh langsung antara jaminan sosial tenaga kerja pada produktivitas kerja karyawan PT.

GANDUM bagian SKM

H₄: Terdapat pengaruh tidak langsung antara jaminan sosial tenaga kerja pada produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. GANDUM bagian SKM

Gambar 1 Model Hipotesis



METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif yang sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket/wawancara penulis dengan informan.

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran. Untuk keperluan

analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2012:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 104 orang. Untuk mengetahui jumlah sampel yang diambil maka digunakanlah rumus Slovin dengan taraf signifikansi 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 80 orang.

Sampel yang diambil dalam sebuah penelitian harus benar-benar mewakili atau bersifat *representative*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *disproportionate stratified random sampling*, dimana teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata kurang proporsional.

(Sugiyono, 2012:119). Dari sampel yang diambil, strata atau elemen yang kurang proporsional yaitu dari cara pembayaran gaji karyawan, harian dan bulanan.

Jenis Data

1. Data Primer
2. Data Sekunder

Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara
- b. Dokumentasi
- c. Kuesioner

Definisi Operasional Variabel

1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

2. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah Kepuasan Kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Dalam penelitian ini, variabel *intervening* yang digunakan adalah kepuasan kerja.

3. Produktivitas Kerja (Y)

Perbandingan ratio atau output terhadap input. *Input* biasanya mencakup biaya produksi dan biaya peralatan sedangkan *output* terdiri dari penjualan, pendapatan, *market share* dan kerusakan.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2002:144 dalam Supriyanto dan Machfudz, 2010:206). Hasil uji validitas untuk masing-masing item variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Hasil Uji Validitas Variabel			Keterangan
	Item	r hitung	r tabel	
Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)	X1	0,670	0,220	Valid
	X2	0,670	0,220	Valid
	X3	0,681	0,220	Valid
	X4	0,663	0,220	Valid
	X5	0,678	0,220	Valid
	X6	0,681	0,220	Valid
	X7	0,717	0,220	Valid
	X8	0,717	0,220	Valid
	X9	0,657	0,220	Valid
	X10	0,678	0,220	Valid
Kemampuan Kerja (Z)	Z1	0,626	0,220	Valid
	Z2	0,705	0,220	Valid
	Z3	0,653	0,220	Valid
	Z4	0,651	0,220	Valid
	Z5	0,617	0,220	Valid
	Z6	0,677	0,220	Valid
	Z7	0,659	0,220	Valid
	Z8	0,717	0,220	Valid
	Z9	0,704	0,220	Valid
	Z10	0,687	0,220	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,731	0,220	Valid
	Y2	0,649	0,220	Valid
	Y3	0,748	0,220	Valid
	Y4	0,683	0,220	Valid
	Y5	0,743	0,220	Valid
	Y6	0,784	0,220	Valid
	Y7	0,784	0,220	Valid
	Y8	0,813	0,220	Valid
	Y9	0,784	0,220	Valid
	Y10	0,813	0,220	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item dari pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,220). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada kuisioner telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan pengujian yang dilakukan pada kuisioner dengan tujuan untuk mengetahui apakah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Realibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Realibilitas menyangkut dua hal utama, yaitu

stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran (Sekaran, 2006: 40-42 dalam Prabowo, 2012:67).

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel		
Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)	0,900	Reliabel
Kemampuan Kerja (Z)	0,830	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,883	Reliabel

Sumber data : Data Primer dikolah tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua variabel tersebut memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan.

HASIL

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan melalui uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* dengan ketentuan bahwa jika nilai signifikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$. maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Pada Model

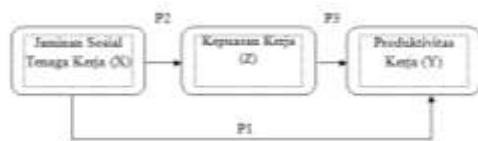
Model	Kolmogorov-Smirnov	Signifikansi	Keterangan
1	1,146	0,143	Normal
2	0,824	0,506	Normal

Sumber data : Data Primer diolah tahun 2014

Dari Tabel tersebut untuk pengujian normalitas melalui uji Kolmogorov-Smirnov didapatkan hasil perhitungan 1,146 untuk model 1 (satu) dengan nilai signifikansi sebesar 0,576. Hasil perhitungan 0,824 untuk model 2 (dua) dengan nilai signifikansi sebesar 0,506. Kedua model dikatakan memiliki data yang terdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi lebih besar $\alpha = 0,05$. Sehingga kedua model tersebut sudah memenuhi asumsi normalitas untuk dipakai sebagai persamaan jalur (*Path*)

Analisis Jalur

Gambar Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian



Berdasarkan pada Gambar diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$1. Z_{\text{Kepuasan kerja}} = P_1 Z_{\text{Jaminan sosial tenaga kerja}} + \epsilon_1$$

$$2. Z_{\text{produktivitas kerja}} = P_2 Z_{\text{jaminansosial tenagakerja}} + P_3 Z_{\text{kepuasankerja}} + \epsilon_2$$

Perhitungan Koefisien Jalur

Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4 Hasil Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Variabel	Beta	t Hitung	Signifikan t	Keterangan
X	0,352	3,316	0,001	Signifikan

t tabel : 1,664
R square : 0,124

Sumber data : Data Primer diolah tahun 2014

Tabel 5 Hasil Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

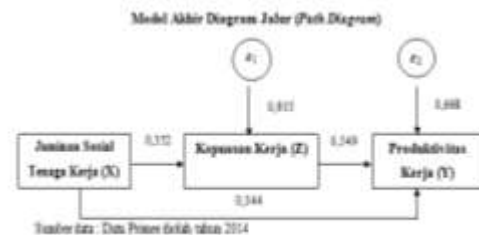
Variabel	Beta	t Hitung	Signifikan t	Keterangan
X	0,344	4,222	0,000	Signifikan
Z	0,549	6,746	0,000	Signifikan

t tabel : 1,664
R square : 0,553

Sumber data : Data Primer diolah tahun 2014

Hasil Analisis Jalur

Gambar Model Akhir Diagram Jalur (*Path Diagram*)



Secara keseluruhan, model pada penelitian ini terbagi atas 3 pengaruh

langsung dan 1 pengaruh tidak langsung.

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Path	Signifikansi	Keterangan
Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Z)	0,352	0,001	Signifikan
Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)	Produktivitas Kerja (Y)	0,344	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (Z)	Produktivitas Kerja (Y)	0,549	0,000	Signifikan

Sumber data : Data Primer diolah tahun 2014

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) memiliki pengaruh langsung terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Besarnya pengaruh langsung adalah 0,352. Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) mempunyai pengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja (Y). Besarnya pengaruh langsung adalah 0,344. Variabel Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,549. Ketiga jalur tersebut menunjukkan bahwa telah lulus uji signifikansi karena masing-masing nilai signifikansinya lebih besar $\alpha = 0,05$.

Tabel 7 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Intervening	Variabel Terikat	Path
Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Z)	Produktivitas Kerja (Y)	0,193

Sumber data : Data Primer diolah tahun 2014

Pengaruh tidak langsung antara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), diperoleh dari hasil kali koefisien tidak langsungnya yaitu $(0,352) \times (0,549) = 0,193$. Sehingga total pengaruh variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah $0,344 + (0,352 \times 0,549) = 0,537$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z), memiliki pengaruh langsung yang positif dan nyata. pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin baik jaminan sosial tenaga kerja yang dirasakan oleh responden akan berpengaruh pada semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya.

Hubungan pengaruh langsung yang nyata antara jaminan sosial tenaga kerja dengan kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh rasa puas responden terhadap program-program jaminan sosial tenaga kerja yang ada ditunjang dengan realisasi pelayanan program tersebut, mengingat jaminan sosial tenaga kerja berkaitan dengan jasa. Saat karyawan mengalami kecelakaan kerja, maka perusahaan akan sigap bertanggung jawab atas biaya untuk kecelakaan kerja tersebut. Selain itu, untuk program jaminan pemeliharaan kesehatan, karyawan telah ditangani sedemikian rupa untuk mendapatkan haknya dalam hal pemeriksaan kesehatan dan lain-lain. Untuk jaminan kematian, saat karyawan meninggal, perusahaan juga sudah menyiapkan bantuan berupa uang tunai yang akan diserahkan kepada keluarga atau ahli waris karyawan yang meninggal. Sedangkan untuk jaminan hari tua, responden selaku karyawan perusahaan tersebut belum bisa merasakannya sekarang, karena jaminan hari tua akan dibayarkan sekaligus pada peserta saat memasuki

usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

Tetapi, secara keseluruhan jaminan sosial tenaga kerja hanya berpengaruh sebesar 12,4% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Jaminan sosial memang bukan salah satu indikator yang berkontribusi banyak dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena hanya bisa dinikmati dalam kondisi-kondisi tertentu saja (saat karyawan mengalami kecelakaan kerja, sakit, bersalin, memasuki masa pensiun dan meninggal dunia), tidak seperti gaji yang bisa dinikmati secara pasti dan kontinyu.

Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja (Y), memiliki pengaruh langsung yang positif dan nyata. Pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh oleh responden akan berpengaruh pada semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden, indikator kepuasan kerja yang paling tinggi kontribusinya untuk menunjang produktivitas adalah indikator kondisi pekerjaan, dimana pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaannya jelas, sehingga karyawan bisa bekerja dengan baik.

Menurut hasil statistik, secara terpisah kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 54,9% terhadap produktivitas kerja. Variabel Kepuasan Kerja (Z) merupakan variabel yang paling besar memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Hal tersebut karena apabila setiap karyawan tersebut merasa segala kebutuhan dan balas jasa yang diterima sudah sesuai dan mampu dipenuhi oleh perusahaan, kepuasan kerja akan meningkat dan otomatis produktivitas akan meningkat pula. Karena berawal dari kepuasan kerja individual (dilihat dari beberapa indikator dari As'ad, kepuasan finansial, fisik, sosial, dan psikologis) kemudian setiap karyawan merasa pekerjaannya dihargai dan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dengan memperbaiki cara kerja,

semangat kerja dan *ouput* yang dihasilkan yang tercermin pada produktivitas kerjanya.

Pengaruh Langsung Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) memiliki pengaruh langsung yang positif dan nyata. Pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin baik jaminan sosial tenaga kerja yang dirasakan oleh responden akan berpengaruh pada semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya. Pemberian jaminan sosial tenaga kerja terhadap seluruh karyawan perusahaan merupakan kewajiban dan tanggung jawab perusahaan. Pemberian jaminan sosial tenaga kerja selalu disesuaikan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Pemberian jaminan sosial tersebut tidak hanya memberikan perlindungan kepada karyawan, melainkan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena apabila karyawan merasa aman dan nyaman serta merasa mendapat perlindungan baik bagi dirinya ataupun keluarganya dalam segala kondisi,

maka konsentrasi akan terpusat pada pekerjaannya, dimana karyawan akan termotivasi bekerja, memperbaiki cara kerja dan meningkatkan *output* kerjanya.

Pengaruh Tidak Langsung Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Pengaruh Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan bahwa antar ketiga variabel memiliki hubungan yang positif sesuai dengan hasil perkalian koefisien tidak langsungnya.

Pengaruh positif memiliki arti bahwa peningkatan jaminan sosial tenaga kerja jika bersama dengan kepuasan kerja akan memberikan peningkatan terhadap produktivitas kerja. Hubungan ini dapat terlihat dari nilai total pengaruh variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan melibatkan semua jalur yang ada yaitu sebesar 0,537 atau 53,7% lebih besar dari nilai pengaruh langsung antara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)

terhadap Produktivitas Kerja (Y) yaitu 0,344 atau 34,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memperkuat pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas. Realisasi dari jaminan sosial tenaga kerja sendiri dalam menangani masalah kecelakaan kerja, pemeliharaan kesehatan, hari tua dan kematian sudah mempunyai pengaruh terhadap produktivitas, ditambah dengan peningkatan kepuasan kerja jika dilihat dari beberapa indikator kepuasan seperti kepuasan finansial, fisik, sosial dan psikologis, maka akan dapat lebih meningkatkan produktivitas. Karyawan akan merasa aman dan nyaman bekerja dalam segala kondisi, ditambah dengan segala kebutuhannya sudah mampu dipenuhi oleh perusahaan, maka terciptalah kepuasan kerja dan otomatis karyawan akan bekerja dengan lebih baik jika dilihat dari motivasi kerjanya, cara kerja yang terus diperbaiki, dan jumlah *output* yang terus ditingkatkan yang tercermin dalam produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, hal-hal yang dapat disimpulkan adalah :

1. Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, jadi apabila jaminan sosial tenaga kerja dirasakan baik oleh karyawan, maka kepuasan kerja akan meningkat.
2. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, jadi apabila kepuasan kerja karyawan meningkat, maka produktivitas akan meningkat juga.
3. Jaminan sosial tenaga kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, jadi apabila jaminan sosial tenaga kerja dirasakan baik oleh karyawan, maka produktivitas kerja akan meningkat.
4. Jaminan sosial tenaga kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang diperoleh, maka saran atau masukan yang dapat direkomendasikan oleh peneliti terkait dengan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel jaminan sosial tenaga kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. GANDUM

Berdasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung antara jaminan sosial tenaga kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, diharapkan PT. GANDUM :

- a. Mensosialisasikan tentang program-program jaminan sosial tenaga kerja kepada seluruh karyawan agar karyawan lebih mengerti tentang manfaat, keuntungan mengikuti program-program tersebut
- b. Sesuai hasil penelitian, variabel yang dominan meningkatkan produktivitas kerja adalah kepuasan kerja. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan terutama tentang indikator finansial, masalah gaji, bonus dan tunjangan.

Menurut hasil penelitian, gaji, bonus dan tunjangan terkadang dirasa masih kurang mencukupi kebutuhan sehari-hari karyawan. Peningkatan kepuasan kerja bisa dilakukan dengan meningkatkan gaji yang bersifat variabel, yaitu dari bonus dan tunjangan, karena peningkatan gaji tetap lebih sulit dilakukan perusahaan.

- c. Memberikan fasilitas yang memadai, dan memberikan pelatihan kepada karyawan, untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas kerjanya.

2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menggantikan variabel-variabel dalam model dengan menggunakan variabel lain dan jika peneliti berkeinginan untuk menguji kembali model dengan variabel-variabel yang ada dalam penelitian, peneliti dapat melakukan penelitian pada karyawan borongan untuk melihat apakah ada perbandingan antara karyawan harian dan bulanan dengan borongan dalam hal jaminan sosial tenaga kerja, kepuasan kerja dan produktivitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anneahira, 2014. *Pemahaman Kesehatan dan Keselamatan di Pabrik*.(Online). (<http://www.anneahira.com/kesehatan-keselamatan-kerja-di-pabrik.htm>, diakses 17 Mei 2014).
- BPJS, 2013. Media Sosialisasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. (Online). (www.bpjs.info/)
- GANDUM, 2012. GANDUM. (online).(gandum.co.id/pages/profile.php).
- Jamsostek, 2010. JAMSOSTEK. (online). (www.jamsostek.co.id/i.php?mid=2&id=9)
- Prabowo L, 2012. Analisis Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Wanita pada PR Dollar Prima. Skripsi. Program Studi Manajemen, Universitas Brawijaya.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani AT dan Rosidah, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Supriyanto, AS dan Machfudz M, 2010. Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. UIN Maliki Press.