

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TENTANG SISTEM
PENGGAJIAN MENURUT LAMA KERJA DAN PERSEPSI
TENTANG JAMINAN SOSIAL MELALUI JAMSOSTEK
DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BIRO ADMINISTRASI UMUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO**

Oleh :
Ugung Dwi Ario Wibowo*)
Budi Raharjo**)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi tentang sistem penggajian menurut lama kerja dengan kepuasan kerja, hubungan antara persepsi tentang jaminan sosial melalui Jamsostek dengan kepuasan kerja, serta hubungan antara persepsi tentang sistem penggajian menurut lama kerja dan persepsi tentang jaminan sosial melalui Jamsostek secara bersama-sama dengan kepuasan kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Biro Administrasi Umum Universitas Muhammadiyah Purwokerto dengan jumlah karyawan yang mengikuti program Jamsostek sebanyak 90 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan: (1) Ada hubungan signifikan antara persepsi tentang sistem penggajian menurut lamanya kerja dengan kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai korelasi partial $r_{x_1,y} = 0,419$ dengan $p < 0,01$; (2) Ada hubungan signifikan antara persepsi tentang jaminan sosial melalui Jamsostek dengan kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai korelasi partial $r_{x_2,y} = 0,211$ dengan $p < 0,01$; dan (3) Ada hubungan signifikan antara persepsi tentang sistem penggajian menurut lama kerja dan persepsi tentang jaminan sosial melalui Jamsostek secara bersama-sama dengan kepuasan kerja dengan ditunjukkan dengan $F_e = 18,140$ dan $F_t = 3,11$ pada taraf 5 % dan 4,88 pada taraf 1 %.

Kata Kunci: penggajian, jaminan sosial, kepuasan kerja

*) Dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto

***) Alumni Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto

PENDAHULUAN

Perusahaan dan karyawan sebagai SDM merupakan dua komponen yang memiliki hubungan yang saling terkait. Di satu sisi perusahaan didirikan dengan tujuan mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, di sisi lain karyawan mempunyai harapan dan kebutuhan tertentu yang bisa dipenuhi perusahaan, sehingga mendapatkan kepuasan kerja dalam bekerja.

Berbagai fasilitas dan jenis pekerjaan yang diberikan dari perusahaan akan selalu mendapat penilaian dari karyawannya sehingga akan menimbulkan persepsi pada karyawan dan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Aspek-aspek yang dapat memunculkan rasa puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaannya disebut dengan kepuasan kerja, yaitu perasaan karyawan terhadap pekerjaannya (Wexley dkk, 1988). Perasaan ini bisa bersifat senang namun bisa juga tidak senang, tergantung bagaimana karyawan menilai aspek-aspek kepuasan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja akan menjadi hal yang penting, karena dapat mempengaruhi prestasi karyawan.

Karyawan akan merasa senang jika perusahaan mengetahui cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan disamping perusahaan memikirkan strategi untuk mendapatkan keuntungan yang besar. Seringkali ketidakpuasan karyawan akan memunculkan reaksi-reaksi negatif yang akan merugikan perusahaan itu sendiri. Reaksi negatif yang muncul dapat berupa, karyawan sering mangkir, melakukan sabotase, menjadi agresif yang destruktif, hasil kerja yang menurun, angka *turn over* yang tinggi, dan lain-lain (Munandar, 2001).

Melihat betapa pentingnya kepuasan kerja bagi karyawan dan akan berdampak langsung pada perusahaan, maka perusahaan perlu mengkaji tentang kepuasan kerja karyawan. Adapun salah satu faktor kepuasan kerja yaitu penggajian (As'ad, 2000). Penggajian memang dapat dijadikan sebagai perangsang bagi seseorang untuk bekerja dengan lebih baik. Umumnya orang berpendapat bahwa gaji yang tinggi akan mendorong seseorang bekerja dengan baik, tetapi belum tentu gaji yang tinggi akan menimbulkan suatu kepuasan dalam bekerja. Karyawan akan selalu memberikan persepsinya terhadap segala sesuatu yang diterima dari perusahaan misalnya sistem penggajian. Persepsi karyawan terhadap sistem penggajian yang diberikan dari perusahaan akan berpengaruh

UGUNG DWI A.W & BUDI,R., Hubungan antara Persepsi tentang Sistem Penggajian menurut Lama kerja dan Persepsi tentang Jaminan Sosial Melalui Jamsostek dengan Kepuasan Kerja Karyawan Biro Administrasi Umum Univ. Muhammadiyah Purwokerto.....

terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut As'ad (2000), gaji merupakan imbalan untuk memotivasi karyawan segala tingkat, dan juga meningkatkan usaha semaksimal mungkin dalam pekerjaan mereka, yang terpenting sejauh mana karyawan mempersepsikan sistem penggajiannya.

Karyawan mempersepsikan sistem penggajian sebagai persepsi positif jika sistem penggajiannya dapat memenuhi kebutuhannya dan menimbulkan rasa puas dan sebaik mungkin dapat memanfaatkan gajinya. Sebaliknya sistem penggajian dipersepsikan negatif jika sistem penggajian tersebut tidak dapat memuaskan kebutuhannya. Hal ini terjadi pada karyawan DAMRI Semarang (Suara Merdeka, Kamis 12 Agustus 2004) mereka menuntut pembayaran gaji tepat waktu karena mengalami keterlambatan sampai satu setengah bulan akhirnya karyawan DAMRI Semarang melakukan mogok kerja. Dalam kasus lain juga terjadi di CV. Maha Barakah Rizki di kota Semarang, mereka meminta sisa kontrak, hak normatif, pembayaran gaji, dan jaminan sosial tenaga kerja (Suara Merdeka, Jum'at 3 September 2004).

Berdasarkan hasil wawancara awal sebelum melakukan penelitian di Universitas Muhammadiyah Purwokerto, karyawan sering melakukan keluhan-keluhan kecil tentang gaji, serta fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga. Karyawan merasa kurang puas atas besaran yang diterima dan bagaimana penggajian dilakukan. Selain itu, karyawan dalam melakukan aktifitasnya akan merasa tenang jika lembaga tempatnya bekerja memberikan jaminan-jaminan yang dibutuhkan oleh karyawannya. Jaminan tersebut berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan sesuai dengan UU nomor 3 tahun 1992 (Anonim, 1992). Dalam hal ini pemerintah menunjuk PT. Jamsostek sebagai lembaga yang menanganinya. Jaminan sosial yang diberikan lembaga melalui Jamsostek jika dapat memberikan ketenangan karyawan dalam bekerja maka kepuasan kerja karyawan dapat dicapai tetapi sebaliknya jika dirasakan kurang memberikan ketenangan oleh karyawan maka kepuasan kerja karyawan sulit terwujud seperti yang terjadi di Kota Kudus, asosiasi perusahaan rokok Kudus (PPRK) menarik keanggotaannya sekitar 95.000 buruh rokok dari PT. Jamsostek dan PPRK mengelola sendiri jaminannya melalui Koperasi Karyawan Industri Rokok Kudus (Suara Merdeka, Sabtu 21 Agustus 2004).

Karyawan meminta perbaikan dalam hal penggajian tidak hanya terjadi di perusahaan saja, hal tersebut juga terjadi di lingkungan lembaga pendidikan tinggi. Kondisi perkuliahan di Universitas Brawijaya hampir lumpuh, sewaktu karyawan dan dosen meminta perbaikan dalam penggajian (<http://www.republika.co.id>). Hal tersebut juga terjadi pada kampus Institut Teknologi Bandung, ketika para karyawan meminta kenaikan gajinya (<http://budi.paumb.itb.co.id>).

Berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian di Universitas Muhammadiyah Purwokerto, karyawan sering melakukan keluhan-keluhan kecil tentang gaji serta fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga. Salah satu staf Biro Keuangan Universitas Muhammadiyah Purwokerto mengatakan selain gaji pokok, pihak lembaga juga memberikan tunjangan-tunjangan seperti: tunjangan istri atau suami sebesar 10 % dari gaji pokok, tunjangan untuk anak sebesar 2,5 % dari gaji pokok peranak untuk maksimal tiga anak. Pihak lembaga juga memberikan tunjangan beras dan tunjangan perbaikan penghasilan yang sifatnya tidak tetap. Sistem penggajiannya yaitu dengan menyesuaikan lama kerja. Iuran untuk Jamsostek juga merupakan tanggung jawab dari pihak lembaga. Peneliti tertarik untuk meneliti masalah penggajian dan jaminan sosial melalui Jamsostek yang ada di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat baik dari segi keilmuan maupun praktis, baik lembaga (Biro Administrasi Umum Universitas Muhammadiyah Purwokerto) maupun karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan Biro Administrasi Umum Universitas Muhammadiyah Purwokerto dengan jumlah karyawan yang mengikuti program Jamsostek sebanyak 90 orang.

2. Alat Pengumpul Data

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan skala kepuasan kerja, skala persepsi tentang sistem penggajian menurut lama kerja dan skala persepsi tentang jaminan sosial melalui Jamsostek. Data kepuasan kerja subjek diperoleh dengan menggunakan metode skala kepuasan kerja dengan total item 100. Adapun faktor-faktor kepuasan kerja yang disusun peneliti sendiri dengan berdasar pada

UGUNG DWI A.W & BUDI,R., Hubungan antara Persepsi tentang Sistem Penggajian menurut Lama kerja dan Persepsi tentang Jaminan Sosial Melalui Jamsostek dengan Kepuasan Kerja Karyawan Biro Administrasi Umum Univ. Muhammadiyah Purwokerto.....

faktor-faktor kepuasan kerja menurut As'ad (2000), yaitu: faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Data persepsi sistem penggajian menurut lama kerja subjek diperoleh dengan menggunakan metode skala persepsi tentang sistem penggajian menurut lama kerja sebanyak 75 item. Adapun menurut Ranupandojo, dkk (2000) harus memenuhi tiga kriteria utama, yaitu: aspek keadilan, aspek kelayakan, dan aspek konsistensi. Data persepsi tentang jaminan sosial melalui Jamsostek subyek diperoleh dengan menggunakan metode skala Persepsi jaminan sosial melalui Jamsostek dengan total 100 item. Adapun faktor-faktornya berdasarkan pada UU nomor 3 tahun 1992 (Anonim, 1992), bahwa program jaminan sosial terdiri atas: jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang hasilnya sebagai berikut :

- a. Hasil Uji normalitas untuk skala kepuasan kerja diperoleh Kolmogorov Smirnov $Z = 0,575$ dengan nilai asymp sig (2-tailed) sebesar $= 0,895$. Hasil uji normalitas skala kepuasan kerja merupakan sebaran yang normal karena memiliki $p < 0,05$.
- b. Hasil uji linieritas hubungan antara variable bebas atau variable terikat. Untuk skala persepsi tentang sisitem penggajian menurut lama kerja diperoleh $f_e = 0,952$ dengan $f_t = 1,644$ karena nilai $f_e < f_t$ berarti berkorelasinya linear. Untuk skala persepsi tentang jaminan sosial melalui Jamsotek diperoleh $f_e = 0,956$ dengan $f_t = 1,648$ karena nilai $f_e < f_t$ berarti berkorelasinya linear. Hal ini berarti baik skala skala persepsi tentang sisitem penggajian menurut lama kerja, skala persepsi tentang jaminan sosial melalui Jamsotek terhadap skala kepuasan kerja mempunyai data yang linier.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan :

1. Ada hubungan signifikan antara persepsi tentang sistem penggajian menurut lamanya kerja dengan kepuasan kerja karyawan Biro Administrasi Umum Universitas Muhammadiyah Purwokerto ditunjukkan dengan nilai korelasi *partial* $r_{x,y} = 0,419$ dengan $p < 0,01$.
2. Ada hubungan signifikan antara persepsi tentang jaminan sosial melalui Jamsostek dengan kepuasan kerja karyawan Biro

Administrasi Umum Universitas Muhammadiyah Purwokerto ditunjukkan dengan nilai korelasi *partial* $r_{x,y} = 0,211$ dengan $p < 0,01$.

3. Ada hubungan signifikan antara persepsi tentang sistem penggajian menurut lama kerja dan persepsi tentang jaminan sosial melalui Jamsostek secara bersama-sama dengan kepuasan kerja karyawan Biro Administrasi Umum Universitas Muhammadiyah Purwokerto dengan ditunjukkan dengan $F_e = 18,140$ dan $F_t = 3,11$ pada taraf 5 % dan 4,88 pada taraf 1 %.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian dari Theriault (Munandar, 2001) yang menyatakan bahwa, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah dari gaji yang diterima, sejauhmana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji tersebut diberikan. Banyak pimpinan lembaga atau perusahaan yang menginginkan prestasi kerja karyawan yang tinggi, sementara dalam pemberian penggajian masih dipengaruhi konsepsi ekonomi yang menekankan prestasi kerja atau produktivitas yang mengendalikannya. Sebagaimana diketahui bahwa prinsip penggajian adalah gaji itu harus sebanding dengan pekerjaannya, dalam arti nilai tugas dan aktivitasnya (Hadipranata, 2000). Dapat dipahami uang dari gaji dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar karyawan, selain itu karyawan beranggapan bahwa gaji merupakan kesempatan untuk menuju kepuasan kerja yang akan berimbas pada tercapainya tujuan dari lembaga.

Persepsi tentang sistem penggajian menurut lama kerja dapat dinilai dengan baik jika terbukti adanya kepuasan dari karyawan baik fisik maupun psikis, dimana timbulnya rasa tentram dalam menjalankan segala tugas yang dibebankan dari lembaga kepada karyawan, sehingga hal itu akan menunjang keberhasilan karyawan dalam tercapainya kepuasan kerja.

Adapun peran jaminan sosial melalui Jamsostek juga menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana setiap karyawan akan merasa tenang dalam bekerja karena karyawan merasa bahwa dirinya dilindungi dengan adanya program jaminan sosial dari Jamsostek. Hal ini berkaitan dengan teori faktor kepuasan kerja dari As'ad (2000), yang salah satunya adalah jaminan finansial yang meliputi: jaminan sosial yang diberikan dari lembaga.

UGUNG DWI A.W & BUDI,R., Hubungan antara Persepsi tentang Sistem Penggajian menurut Lama kerja dan Persepsi tentang Jaminan Sosial Melalui Jamsostek dengan Kepuasan Kerja Karyawan Biro Administrasi Umum Univ. Muhammadiyah Purwokerto.....

Untuk sumbangan persepsi tentang jaminan sosial melalui Jamsostek lebih kecil, hal ini disebabkan karena persepsi tentang jaminan sosial melalui Jamsostek secara prakteknya tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, tetapi ada yang lebih menimbulkan kepuasan karyawan dalam bekerja salah satunya adalah gaji.

Dari hasil analisa, juga terbukti adanya hubungan persepsi tentang sistem penggajian menurut lama kerja dan persepsi tentang jaminan sosial melalui Jamsostek secara bersama-sama dengan kepuasan kerja. Hal ini akan berpengaruh terhadap persepsi karyawan baik tentang sistem penggajian maupun jaminan sosial melalui Jamsostek yang diberikan oleh Universitas Muhammadiyah Purwokerto sehingga karyawan akan merasa puas dalam bekerja.

KESIMPULAN

1. Ada hubungan signifikan antara persepsi tentang sistem penggajian menurut lamanya kerja dengan kepuasan kerja karyawan Biro Administrasi Umum Universitas Muhammadiyah Purwokerto ditunjukkan dengan nilai korelasi *partial* $r_{x_1,y} = 0,419$ dengan $p < 0,01$.
2. Ada hubungan signifikan antara persepsi tentang jaminan sosial melalui Jamsostek dengan kepuasan kerja karyawan Biro Administrasi Umum Universitas Muhammadiyah Purwokerto ditunjukkan dengan nilai korelasi *partial* $r_{x_2,y} = 0,211$ dengan $p < 0,01$.
3. Ada hubungan signifikan antara persepsi tentang sistem penggajian menurut lama kerja dan persepsi tentang jaminan sosial melalui Jamsostek secara bersama-sama dengan kepuasan kerja karyawan Biro Administrasi Umum Universitas Muhammadiyah Purwokerto dengan ditunjukkan dengan $F_e = 18,140$ dan $F_t = 3,11$ pada taraf 5 % dan 4,88 pada taraf 1 %.

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Panji. dkk. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: P.T Rineka Cipta

As'ad, Moh. 2000. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty

Anonim. *Buku Panduan*. 2004. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

- Anonim. *Data Karyawan Universitas Muhammadiyah Purwokerto 2005*
- Anonim. 1992. *Panduan Program Jamsostek*. Jamsostek
- Hadipranta, A.F. 2000. *Peran Psikologi di Indonesia*. Yogyakarta: Yayasan Pembina Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Harian Suara Merdeka. *Berita: Karyawan DAMRI menuntut gaji*. 12 Agustus 2004
- _____. *Berita: PPRK menarik keanggotaannya sebanyak 95 ribu dari Jamsostek*. 21 Agustus 2004
- _____. *Berita: Karyawan CV. Maha Barakah Rizki meminta sisa hak normatif* 3 September 2004
- <http://www.budi.paumb.itb.co.id>. *Gaji Dosen ITB*. Diakses tanggal 11 Agustus 2005
- <http://www.republika.co.id>. *Unibraw Nyaris Lumpuh*. Diakses tanggal 11 Agustus 2005
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press
- Nitisemito, A.S. 1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Ranupandojo, H dan Husnan, S. 2000. *Manajemen Personalialia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Walgito, Bimo. 1997. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wexley, K.N, dan Yukl G.A. 1988. *Organizational Behaviour And Personal Psychology*. (Diterjemahkan Muh, Hobaruddin) Jakarta: PT. Bina Aksara