

**PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
(Studi pada PG Kebon Agung Malang)**

Aulia Uzlifatul Jannah

Misbahuddin Azzuhri

*Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Brawijaya*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja karyawan PG Kebon Agung Malang. 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 PG Kebon Agung Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah 689 karyawan secara keseluruhan dengan sampel 76 karyawan PG Kebon Agung Malang. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner 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 kinerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh tidak langsung jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

The study tries to identify the influence of worker's social security on the employee performance of PG Kebon Agung Malang as mediated by job satisfaction. This quantitative research is projected to examine the degree of (direct and indirect) influences between the dependent and independent variables through intervening factor following path analysis model. The research subjects are employees of PG Kebon Agung Malang. The samples are 76 workers chosen from 689 employee population of PG Kebon Agung Malang. The data are collected through questionnaire occupying Likert scale measurement. The research instruments are measured in terms of their validity and reliability. The Normal Regression Distribution test applies Kolomogorov-Smirnov's model, while the hypothesis is evaluated through t-test. The result of the study reveals the direct, positive, and significant influence of worker's social security on the employees' job satisfaction, social security of labor on performance, and employees' job satisfaction on performance. Meanwhile, indirect influence is apparent in workers' social security on their performance as mediated by job satisfaction.

Keywords: *Worker's social security, Job satisfaction, Performance*

Sumberdaya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu perusahaan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama roda organisasi, maka segala hal yang berkaitan dengan unsur manusia perlu diperhatikan. Setiap perusahaan menyadari, bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompoten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Kelangsungan hidup organisasi ditunjukkan pada efisiensi dan efektifitas kerja karyawan, dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia yang tepat akan menghasilkan kebenaran yang positif yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi dalam melaksanakan tugas, tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan

yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jaminan untuk dapat berhasil lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan, dan mendaya gunakan sumber-sumber daya non-manusia (teknologi) yang dimiliki.

Masalah karyawan merupakan masalah besar yang harus mendapat perhatian bagi 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. Menurut Sulastomo (2008:4), jaminan sosial diartikan sebagai suatu kumpulan program yang saling terkait dengan satu dan yang lainnya, untuk memberikan perlindungan sosial atau rasa aman. Perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan sangatlah mendukung terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Adanya jaminan sosial ini para karyawan tidak perlu merasa khawatir apabila ada suatu hal yang menimpanya. Menurut Suharto (2009:58), Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian. Penanggulangan misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain. Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya, oleh karena itu kesejahteraan bukan hanya diberikan kepada karyawan sendiri tetapi juga diberikan bagi keluarga.

Undang-undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011, tentang badan penyelenggaraan jaminan sosial, Bab I Pasal 1 (BPJS, 2016 (Online)) menyebutkan bahwa:

1. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.
2. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Undang-undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011, Bab II tentang Pembentukan dan Ruang Lingkup, Pasal 5 menyebutkan bahwa:

1. Berdasarkan Undang-Undang ini dibentuk BPJS.
2. BPJS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah:

- a. BPJS Kesehatan
- b. BPJS Ketenagakerjaan.

Sedangkan Pasal 6 Bagian Kedua, Ruang Lingkup menyebabkan bahwa:

1. BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a menyelenggarakan program 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 kematian, dan
 - d. jaminan pensiun

Dengan adanya program Jaminan Sosial yang sudah di atur dalam Undang- Undang tersebut, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2002:94). Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan. Para karyawan dituntut untuk melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja agar dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan yang sudah ditetapkan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan untuk kemajuan perusahaan adalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2002:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan

kerja secara tidak langsung akan membuat karyawan merasa selalu termotivasi untuk bekerja dan cenderung enggan untuk meninggalkan perusahaan karena kebutuhan hidupnya terpenuhi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja karyawan akan mempengaruhi tingkat *turnover*, ketidakhadiran, kedisiplinan kerja dan tindakan lain yang merugikan perusahaan.

Kepuasan kerja para karyawan sangat penting dan mempengaruhi dalam kemajuan perusahaan. Perusahaan harus mengetahui apa saja yang menyebabkan puas atau tidaknya seorang karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap kinerjanya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan perusahaan. Jika dilihat lebih jauh, jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan teori faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut As'ad (2001) dalam Supriyanto dan Machfudz (2010) salah satunya yaitu kepuasan finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan dan sebagainya. Jaminan sosial tenaga kerja hanya bisa dirasakan manfaatnya pada saat-saat tertentu, misalnya pada saat karyawan mengalami kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia, pensiun dan lain-lain. Manfaat yang dirasakan karyawan dari jaminan sosial tenaga kerja pada kondisi diatas dapat meningkatkan kinerja karyawan

dan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

PG Kebon Agung merupakan sebuah perusahaan industri gula tebu yang terletak di Jalan Raya Kebon Agung, Desa Kebon Agung, Kecamatan Pakisaji, Malang. PG Kebon Agung pada tahun 1905 didirikan oleh seorang pengusaha Tionghoa, Tuan Tan Tjwan Bie. Setelah Indonesia merdeka pada Tahun 1946 PG Kebon Agung di kelola oleh Badan Penyelenggara Perusahaan Gula Negara (BPPGN). Pada tahun 1968-sekarang, PG Kebon Agung dikembalikan lagi ke pemilik lama, yaitu Bank Indonesia. (PT Kebon Agung, 2016 (Online)).

Karyawan PG Kebon Agung yang berskala besar dengan jumlah secara keseluruhan pegawainya 689. Jumlah karyawan yang terbilang cukup besar perlu mendapat apresiasi dari kontribusinya terhadap perusahaan. Pemberian jaminan sosial tenaga kerja sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan. Pada saat karyawan bekerja dalam sebuah pabrik, keselamatan kerja harus benar-benar diperhatikan, sebab banyak elemen kerja yang dapat mengancam keselamatan diri karyawan. Karyawan yang bekerja di PG Kebon Agung mayoritas menggunakan mesin atau peralatan yang beresiko akan kecelakaan kerja. Saat ini PG Kebon agung sudah menerapkan empat program jaminan sosial yang sudah atur dalam Undang-undang. Oleh karena itu perlu diteliti apakah jaminan sosial tersebut sudah memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan atau sebaliknya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka

permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Jaminan Sosial Tenaga Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PG Kebon Agung?
2. Apakah Jaminan Sosial Tenaga Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PG Kebon Agung?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PG Kebon Agung?
4. Apakah Kepuasan Kerja Karyawan memediasi pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PG Kebon Agung?

Pemeliharaan Sumberdaya Manusia

Salah satu fungsi Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) adalah pemeliharaan sumberdaya manusia. Pemeliharaan sumberdaya manusia harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari manajer. Jika pemeliharaan kurang diperhatikan maka semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan akan menurun. Absensi dan *turnover* meningkat, disiplin akan menurun, sehingga pengadaan, pengembangan, kompensasi dan pengintegrasian yang telah dilakukan dengan baik dan mengeluarkan biaya yang besar kurang berarti untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Agar karyawan bersemangat bekerja, berdisiplin tinggi dan bersifat loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi pemeliharaan mutlak mendapat perhatian manajer. Karyawan tidak mungkin bersemangat dalam bekerja dan

berkonsentrasi penuh jika kesejahteraan mereka tidak diperhatikan.

Menurut Hasibuan (2002:179), pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002:180), tujuan pemeliharaan:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerjakaryawan
2. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan
3. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turnover* karyawan
4. Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan
5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya
6. Memperbaiki kondisi fisik, mental dan sikap karyawan
7. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis

Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Salah satu Konvensinya mengenai standard jaminan sosial sebagaimana tertuang dalam Social Security (Minimum Standards) Conventional, 1952 (No. 102), ILO mengartikan jaminan sosial sebagai usaha Pemerintah untuk melindungi masyarakat (atau sebagian besar anggota masyarakat) dari tekanan ekonomi yang bisa menyebabkan hilangnya penghasilan karena sakit, pengangguran, cacat, hari tua dan kematian. Untuk menyediakan bagi masyarakat itu pemeliharaan kesehatan yang dibutuhkan dan untuk memberi bantuan

kepada keluarga dalam memelihara anak. (Kertonegoro, 1982:28).

Undang-undang Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011, Bab II tentang Pembentukan dan Ruang Lingkup, Pasal 5 (BPJS, 2016 (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 Pasal 6 Bagian Kedua, Ruang Lingkup menyebabkan bahwa:

1. BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a menyelenggarakan program 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 kematian, dan
 - d. jaminan pensiun

Program-program jaminan sosial tenaga kerja antara lain:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Pasal 1 ayat (14) UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS, 2016 (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)

Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta

menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

3. Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan Kematian memberikan manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

4. Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap.

Kepuasan Kerja

Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara (2005:117) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai tersebut akan merasa tidak puas.

Menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2011:501) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Wibowo (2011:502), ada dua teori kepuasan kerja yaitu:

1. *Two-factor theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karna faktor ini mencegah reaksi negatif dimana sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

2. Value Theory

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkat dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja. Secara khusus teori ini menganjurkan bahwa aspek tersebut tidak harus sama berlaku untuk semua orang, tapi mungkin aspek nilai dari pekerjaan tentang orang-orang yang merasakan adanya pertentangan serius.

Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerjaan adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Terdapat beberapa variabel-variabel kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2005:117) adalah sebagai berikut:

1. Turnover (Perputaran tenaga kerja)

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah, Pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau

ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi pegawai.

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 pekerjaan. 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 psikologi, yaitu indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini mencakup minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap bekerja, bakat dan ketrampilan.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. (Mangkunegara, 2005:67).

Prawirosentono (1999:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mangkunegara (2005:67) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah

mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:246) membagi ukuran kinerja berdasarkan pada lingkup penggunaannya, dalam lingkup individual, tim dan organisasional.

a. Ukuran Individu

Ukuran kinerja bagi individu berhubungan dengan akuntabilitas dan ditetapkan dalam kriteria kuantitas, kualitas, produktivitas, ketepatan waktu dan efektivitas biaya. Dengan demikian, ukuran kinerja individual dengan bervariasi menurut pekerjaan dan tanggung jawab.

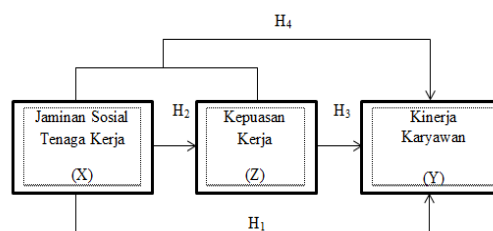
1. Kuantitas, dinyatakan dalam bentuk jumlah output, atau persentase antara output aktual dengan output yang menjadi target.
2. Kualitas, dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi diluar batas, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk diberikan toleransi.
3. Produktivitas, diukur sebagai output per pekerjaan
4. Ketepatan waktu, dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu pengiriman, jumlah unit yang dapat diselesaikan tepat waktu.

5. Pengawasan biaya, sebagai biaya per unit produksi, variasi upah buruh langsung/tidak langsung.

Hipotesis Penelitian

- H₁: Jaminan Sosial Tenaga Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PG Kebon Agung
- H₂: Jaminan Sosial Tenaga Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PG Kebon Agung
- H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PG Kebon Agung
- H₄: Kepuasan kerja memediasi pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PG Kebon Agung

Gambar 1 Model Hipotesis



METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory* (penjelasan). Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis tentang adanya hubungan variabel-variabel (hubungan sebab akibat).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau

sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014:8).

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka dan data kualitatif yang di angkakan. Data kualitatif yang dianggakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan jumlah karyawan PG Kebon Agung Malang secara keseluruhan, yaitu 689 orang. Populasi yang di jadikan target lebih dipersempit yaitu hanya pada karyawan tetap saja. Hal ini dikarenakan PG Kebon Agung belum memasuki waktu giling, sehingga didapatkan sebanyak 311 orang.

Jumlah populasi pada penelitian ini diketahui sebanyak 311 orang, maka jumlah populasi yang diambil sampel berdasarkan rumus Slovin dengan taraf signifikansi 10%. Hasil perhitungan sampel dari rumus Slovin didapatkan sebanyak 75,66 orang dan dibulatkan ke atas maka sampel yang digunakan menjadi 76 orang karyawan tetap PG Kebon Agung Malang.

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 menunjukkan jumlah sampel, bila

populasi berstrata tetapi kurang proposional. (Sugiyono, 2014:83).

Jenis Data

1. Data Primer
2. Data Sekunder

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara
2. Kuesioner
3. Dokumentasi

Definisi Operasional Variabel

1. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)

Suatu kumpulan program yang saling terkait dengan satu dan yang lainnya, untuk memberikan perlindungan sosial atau rasa aman. Rasa aman itu bisa terwujud kalau manusia dapat terjamin dari berbagai ancaman, baik yang datang secara tiba-tiba (misalnya sakit atau kecelakaan) atau alamiah (misalnya pensiun), yang bisa berdampak pada menurunnya kemampuan ekonomi dan sosialnya (Sulastomo, 2008:4)

2. Kepuasan Kerja (Z)

Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Hasibuan, 2002:202)

3. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. (Mangkunegara, 2005:67).

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2013:211). Hasil uji validitas untuk masing-masing item variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)	X1	0,654	0,227	Valid
	X2	0,819	0,227	Valid
	X3	0,840	0,227	Valid
	X4	0,736	0,227	Valid
	X5	0,812	0,227	Valid
	X6	0,587	0,227	Valid
	X7	0,839	0,227	Valid
	X8	0,834	0,227	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0,507	0,227	Valid
	Z2	0,634	0,227	Valid
	Z3	0,708	0,227	Valid
	Z4	0,682	0,227	Valid
	Z5	0,725	0,227	Valid
	Z6	0,767	0,227	Valid
	Z7	0,757	0,227	Valid
	Z8	0,764	0,227	Valid
	Z9	0,775	0,227	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,717	0,227	Valid
	Y2	0,858	0,227	Valid
	Y3	0,620	0,227	Valid
	Y4	0,629	0,227	Valid
	Y5	0,739	0,227	Valid
	Y6	0,833	0,227	Valid

Sumber: Data Primer olahan 2016

Diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel (0,227) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen tersebut diatas dapat digunakan untuk mengukur variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y).

Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2013:221), Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk

memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang sesuai dengan kenyataannya, maka berapakai pun diambil, tetap akan sama.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)	0,781	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,756	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,783	Reliabel

Sumber: Data Primer olahan 2016

Tabel di atas diketahui bahwa nilai Koefisien Reliabilitas untuk semua variabel yang diuji lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga variabel yang diuji sudah reliabel.

HASIL

Uji Normalitas

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik uji *Kolmogorov-Sminov* (K-S).

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Sminov* Pada Model

Model	Kolmogorov-Smirnov	Signifikansi	Keterangan
1	2,280	0,179	Normal
2	1,467	0,127	Normal

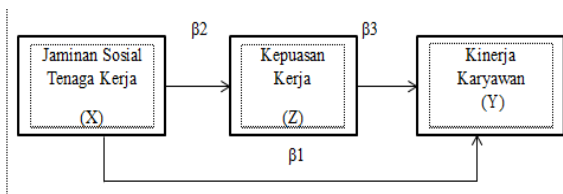
Sumber: Data Primer olahan 2016

Dari Tabel tersebut digunakan untuk pengujian normalitas melalui uji *Kolmogorov-Sminov*, didapatkan hasil perhitungan 2,280 untuk model 1 (satu) dengan nilai signifikansi 0,179. Hasil perhitungan 1,467 untuk model 2 (dua) dengan nilai signifikansi sebesar 0,127. Kedua model dikatakan memiliki data yang terdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Sehingga model tersebut sudah memenuhi asumsi normalitas untuk dipakai sebagai persamaan jalur (*Path*).

Analisis Jalur

Gambar 2 Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian



Berdasarkan gambar di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

1. $Z_{\text{Kepuasan Kerja}} = \beta_1 Z_{\text{Jaminan Sosial Tenaga Kerja}}$
2. $Z_{\text{Kinerja Karyawan}} = \beta_2 Z_{\text{Jaminan Sosial Tenaga Kerja}} + \beta_3 Z_{\text{Kepuasan Kerja}}$

Perhitungan Koefisien Jalur

1. Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

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

Variabel	Beta	t Hitung	Signifikan t	Keterangan
X	0,553	5,712	0,000	Signifikan
t tabel	: 1,664			
R square	: 0,306			

Sumber: Data Primer olahan 2016

2. Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

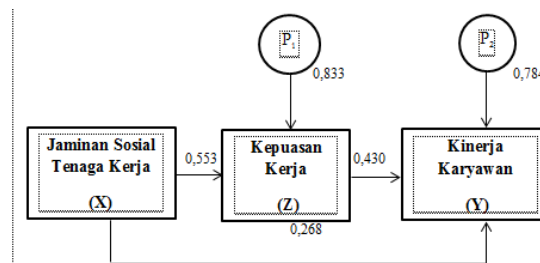
Tabel 5 Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Beta	t Hitung	Signifikan t	Keterangan
X	0,268	2,427	0,018	Signifikan
Z	0,430	3,896	0,000	Signifikan
t tabel	: 1,664			
R square	: 0,384			

Sumber: Data Primer olahan 2016

Hasil Analisis Jalur

Gambar 3 Model Akhir Diagram Jalur (Path Diagram)



Sumber: Data Primer olahan 2016

Secara keseluruhan, model pada penelitian ini terbagi atas 3 (tiga) pengaruh langsung dan 1 (satu) pengaruh tidak langsung.

Tabel 6 Hasil Pengaruh Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Path	Signifikansi	Keterangan
Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	0,268	0,018	Signifikan
Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Z)	0,553	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	0,430	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer olahan 2016

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) memiliki pengaruh langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,268. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)

juga mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z), sebesar 0,553. Kemudian, variabel Kepuasan Kerja (Z) mempunyai pengaruh langsung terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,430.

Tabel 7 Hasil Pengaruh Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Bebas	Variabel Intervening	Variabel Terikat	Path
Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	0,237

Sumber: Data Primer olahan 2016

Pengaruh tidak langsung antara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja (Z), diperoleh dari hasil kali koefisien tidak langsung yaitu $0,553 \times 0,430 = 0,237$. Sehingga total pengaruh Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,268 + (0,553 \times 0,430) = 0,505$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (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 kerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrianto (2015) yang menyatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pemberian jaminan sosial tenaga kerja terhadap 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 kinerja bagi karyawan, karena apabila karyawan merasa aman dan nyaman serta merasa mendapat perlindungan baik bagi dirinya ataupun keluarganya dalam segala kondisi, maka konsentrasi akan akan terpusat pada pekerjaannya.

Menurut hasil statistik, secara terpisah jaminan sosial tenaga kerja memberikan pengaruh sebesar 0,268 terhadap kinerja karyawan. Jaminan sosial tenaga kerja yang berperan sebagai asuransi diri karyawan mampu meningkatkan kepercayaan karyawan kepada perusahaan dalam hal menanggulangi masalah ketidakpastian sosial dan ekonomi. Kepercayaan dari karyawan terhadap perusahaan yang dapat menjamin kesejahteraan hidupnya, akan membuat karyawan senantiasa meningkatkan kualitas diri dan pekerjaan setiap harinya, selalu ingin lebih baik lagi dari hari kemarin, dimana hal tersebut dilakukan sebagai umpan balik terhadap perusahaan atas jaminan yang sudah diberikan kepada setiap karyawan.

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 mengidentifikasi bahwa

semakin baik jaminan sosial tenaga kerja yang dirasakan oleh responden akan berpengaruh pada semakin tinggi pula tingkat kepuasannya. Hasil penelitian ini sudah sesuai dengan teori faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2001) dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:107) yaitu: kepuasan finansial yang merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan dan sebagainya.

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 jaminan hari tua, responden selaku karyawan perusahaan tersebut belum bisa merasakan sekarang, karena jaminan hari tua akan dibayarkan sekaligus pada peserta saat memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total. 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 pensiun karyawan saat ini juga belum bisa merasakannya sekarang, karena jaminan pensiun dibayarkan ketika sudah memasuki usia pensiun.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden, indikator Jaminan hari tua dan jaminan Kematian yang memberikan kontribusi tertinggi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut hasil statistik jaminan sosial tenaga kerja memberikan pengaruh sebesar 0,553 terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), memiliki pengaruh langsung yang positif dan nyata. Pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi atau besar Kepuasan kerja yang dirasakan dari responden akan berpengaruh pada semakin tinggi tingkat Kinerjanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Natasari (2012) pada PG Kebon Agung Malang yang menyatakan bahwa semakin besar kepuasan yang dirasakan oleh karyawan mengakibatkan semakin meningkat pula kinerja pada karyawan.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden, indikator kepuasan kerja, yang paling tinggi kontribusinya untuk menunjang kinerja karyawan adalah indikator kondisi pekerjaan dimana tempat kerja bersih dan kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan nyaman. Selain itu, faktor mitra kerja atau rekan kerja juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, karyawan dapat bekerja dengan nyaman, selalu termotivasi untuk bekerja karena rekan kerja mampu bekerjasama dengan baik.

Menurut hasil statistik, secara terpisah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh sebesar 0,430 terhadap kinerja karyawan. Hal

tersebut karena apabila setiap karyawan merasa segala kebutuhan dan balas jasa yang diterima sudah sesuai dan mampu dipenuhi oleh perusahaan, kepuasan kerja akan meningkat dan otomatis kinerja akan meningkat pula.

Pengaruh Tidak Langsung Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang Di Mediasi oleh Kepuasan Kerja (Z)

Pengaruh Variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan bahwa antar ketiga variabel memiliki hubungan yang positif sesuai dengan hasil perkalian koefisien tidak langsung.

Pengaruh positif memiliki arti bahwa peningkatan jaminan sosial tenaga kerja jika bersama dengan kepuasan kerja akan memberikan peningkatan terhadap kinerja. Hubungan ini dapat terlihat dari nilai total pengaruh Variabel Jmainan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan melibatkan semua jalur yang ada yaitu sebesar 0,505 lebih besar dari nilai pengaruh langsung antara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu 0,268. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja memperkuat pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja karyawan. Realisasi dari jaminan sosial tenaga kerja sendiri dalam menangani masalah kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pensiun sudah mempunyai pengaruh terhadap kinerja, ditambah dengan peningkatan kepuasan kerja. Jika dilihat dari beberapa indikator kepuasan kerja seperti, kepuasan finansial,

fisik, sosial dan psikologi, maka akan lebih meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa aman dan nyaman bekerja dalam segala kondisi, ditambah dengan segala kebutuhannya sudah mampu dipenuhi oleh perusahaan, maka tercipta kepuasan kerja dan otomatis karyawan akan bekerja lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Jaminan sosial tenaga kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, jadi apabila jaminan sosial tenaga kerja dirasakan baik oleh karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, jadi apabila jaminan sosial tenaga kerja dirasakan baik oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan meningkat. Dengan kata lain bahwa semakin baik jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain bahwa kepuasan kerja karyawan semakin meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat.
4. Jaminan sosial tenaga kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah disimpulkan, 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 kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang adalah sebagai berikut:

1. Jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, sehingga jaminan sosial tenaga kerja yang sudah berjalan dengan baik hendaknya terus dipertahankan dan ditingkatkan lagi oleh perusahaan.
2. Mensosialisasikan tentang program-program jaminan sosial tenaga kerja yang berkelanjutan dan realisasi pelayanan program jaminan sosial yang lebih baik akan meningkatkan kepuasan kerja. Karena informasi, prosedur dan manfaat program tersebut dapat lebih dimengerti oleh karyawan.
3. PG Kebon Agung hendaknya mempertimbangkan kembali mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Seperti gaji, bonus dan tunjangan. Sehingga kinerja karyawan meningkat dikarenakan kepuasan karyawan terpenuhi.

DAFTAR RUJUKAN

Afrianto, Jodi. 2013 “Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Kinerja (Studi pada PT. Arisamandiri Pratama)” *Skripsi, Fakultas Ekonomi & Bisnis*. Universitas Dian Nuswantoro Semarang. (online).

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kertonegoro, Sentanu. 1982. *Jaminan Sosial: Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*. Jakarta: Mutiara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Material terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi pada PG Kebon Agung Malang)”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* (Vol. 10, No. 1, Agustus 2012. Universitas Brawijaya. (online)).
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- PT Kebon Agung, 2016. (online). (<http://www.ptkebonagung.com/>, diakses 24 Januari 2016).
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Edi. 2009. *Kemiskinan dan Perlindungan Sosial di Indonesia: Menggagas Model Jaminan Sosial Universal Bidang Kesehatan*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastomo. 2008. *Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Supriyanto, AS dan Machfudz M, 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.

Undang-undang nomer 24 tahun 2011.
Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

(www.bpjsketenagakerjaan.go.id).

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*.
Jakarta: Rajawali Press.