

**PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA (STUDI PADA
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TIMUR AREA
MALANG)**

Meganita Restu Susanti

Misbahuddin Azzuhri

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Brawijaya

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu 1) Mengetahui pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang 2) Mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerjakaryawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang 3) Mengetahui pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dan 4) Mengetahui pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yaitu sebanyak 72 karyawan. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling merupakan cara pengumpulan sampel dengan berdasarkan jumlah populasi, dengan populasi sebanyak 72 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dengan metode analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap kepuasan kerja karyawan 2) Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerjakaryawan 3) Terdapat pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan 4) Jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja

**THE INFLUENCE OF SOCIAL SECURITY ON PRODUCTIVITY
THROUGH JOB SATISFACTION (A STUDY ON EMPLOYEES OF PT PLN
(PERSERO) IN THE DISTRIBUTION REGION OF EAST JAVA IN
MALANG AREA)**

ABSTRACT

The objective of this study are 1) to determine the influence of social security on job satisfaction of employees at PT PLN (Persero) in the Distribution region of East Java in Malang Area; 2) to determine the influence of job satisfaction on the productivity of employees at PT PLN (Persero) in the Distribution region of East Java in Malang Area; 3) to determine the influence of social security on the productivity of employees at PT PLN (Persero) in the Distribution region of East Java in Malang Area; and 4) to determine the influence of social security on productivity through job satisfaction of employees at PT PLN (Persero) in the Distribution region of East Java in Malang Area. This explanatory research uses all 72 employees of PT PLN (Persero) in the Distribution region of East Java in Malang Area as the population. The sample is collected through total sampling method, which is a way of collecting samples based on the population. The data are analyzed using descriptive statistical analysis with path analysis method. The results showed that 1) there is an influence of social security on job satisfaction of employees; 2) satisfaction of employees affects employee's productivity; 3) there is an influence of social security on employee's productivity; and 4) social security affects the productivity of employees through job satisfaction.

Keywords: Social Security Labor, Work Productivity and Job Satisfaction

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.

Kepuasan kerja secara tidak langsung akan membuat karyawan perusahaan 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 itu sendiri sangat subyektif (berbeda-beda setiap orang) tergantung dari individu yang merasakan seberapa besar harapannya dapat dipenuhi dan sistem nilai-nilai yang dianut oleh individu tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui secara jelas keterkaitan antara kebijakan jaminan sosial tenaga kerja dalam upaya untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kondisi ini juga terjadi pada perusahaan yang bergerak dalam pelayanan umum yaitu PT PLN

(persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. PT PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang merupakan perusahaan yang memberikan pelayanan publik, dimana perusahaan ini diharapkan mampu memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat. PT PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang juga memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki para pegawai sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara maksimal. Upaya nyata juga dilakukan oleh para pekerja di perusahaan tersebut dengan selalu memperhatikan kebijakan jaminan sosial tenaga kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Manusia dalam hidupnya menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian spekulatif maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian ini disebut dengan resiko. Kebutuhan rasa aman merupakan motif yang kuat dimana manusia menghadapi sejumlah ketidakpastian yang cukup besar dalam kehidupan, misalnya untuk memperoleh pekerjaan, dan untuk memperoleh jaminan kehidupan apabila karyawan tertimpa musibah.

Menurut Teori Abraham Maslow, kebutuhan akan rasa aman merupakan tingkat kebutuhan yang kedua setelah kebutuhan psikologi seperti makan, minum, sandang, papan, dan kebutuhan fisiologinya. Kebutuhan akan rasa aman ini bermacam-macam, salah satunya yakni

rasa akan aman masa depan dan sebagainya (Siagian, 2006: 287). Untuk menghadapi resiko ini diperlukan alat yang dapat mencegah atau mengurangi timbulnya resiko itu yang disebut jaminan sosial. Salah satu upaya pemberian perlindungan tenaga kerja adalah jaminan sosial tenaga kerja seperti yang terdapat dalam Garis-garis Besar Haluan Negara yang berbunyi sebagai berikut:

Perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak berserikat dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan, dan jaminan kematian serta syarat-syarat kerja lainnya perlu dikembangkan secara terpadu dan bertahap dengan mempertimbangkan dampak ekonomi dan moneterinya, kesiapan sektor terkait, kondisi pemberian kerja, lapangan kerja dan kemampuan tenaga kerja.

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Davis, Newstrom (2006:105) yaitu: "Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka".

Sedangkan menurut Siagian (2005:295) menyatakan bahwa: "Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya". Karena itu

tidak sederhana dalam melakukan analisis terhadap kepuasan kerja karyawan, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Sedangkan menurut Martoyo (2006:132) kepuasan kerja adalah: "Keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan." Berdasarkan pendapat mengenai kepuasan kerja diatas dapat digaris bawahi bahwa kepuasan kerja yaitu merupakan suatu sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja seorang karyawan dapat mewakili sikap secara menyeluruh sehingga berpengaruh terhadap perasaan di dalam bekerja.

Produktivitas Kerja

Pentingnya arti produktivitas kerja dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Begitu pula dengan lingkup perusahaan, produktivitas kerja ini memegang peranan penting, karena maju mundurnya perusahaan sangat ditentukan produktivitas kerjanya. Mengenai produktivitas kerja ini, Sinungan (2005:16) membagi pengertian produktivitas kerja menjadi tiga, yaitu:

Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas kerja tidak lain ialah *ratio* daripada yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (*input*). Produktivitas kerja pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin,

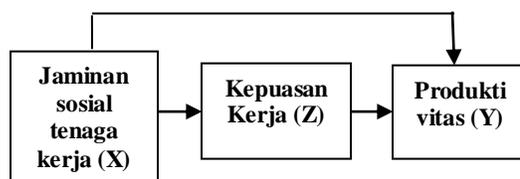
dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Produktivitas kerja merupakan interaksi terpadu secara serasi tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja. Menurut Atmosoeperto (2004:1) menyatakan bahwa: Secara umum produktivitas kerja merupakan perbandingan antara keluaran (*output*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Produktivitas kerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengolahan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Umar (2011:9) produktivitas kerja mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*), produktivitas kerja mengarah pada kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dari pendapat yang telah diuraikan tersebut dapat disimpulkan bahwa, produktivitas kerja itu tidak hanya dapat dipakai oleh tenaga manusia tetapi dapat diukur dan dicapai oleh faktor produk lain seperti mesin yang digunakan untuk berproduksi oleh perusahaan tersebut.

Hipotesis

**Gambar
Model Hipotesis**



Sumber : Peneliti, 2015

1. Terdapat pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.
2. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.
3. Terdapat pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.
4. Terdapat pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antarvariabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 2006:5). Penelitian penjelasan ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis (*Testing Research*) dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Pada penelitian *explanatory*, hipotesis yang dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini mengenai pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat penelitian dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang, dengan alamat Jalan Basuki Rahmat No.100, Malang.

Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2006:72) yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yaitu sebanyak 72 karyawan.

Sampel

Sedangkan yang dimaksud sampel menurut Sugiyono (2006:73), yaitu: "Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Selain itu adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai obyek-obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi namun tetap mampu mewakili populasi tersebut. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling merupakan cara pengumpulan sampel dengan berdasarkan jumlah populasi. Dengan populasi sebanyak 72 karyawan.

Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melalui kuisioner dan wawancara kepada responden. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung yang di peroleh dari dokumen PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang seperti gambaran umum perusahaan, falsafah, visi, misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, pembagian tugas karyawan, kegiatan usaha, dan gambaran umum penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

a. Kuisioner

Kuisioner yaitu daftar sejumlah pertanyaan tertulis yang tersusun secara terstruktur. Pertanyaan tersebut diajukan kepada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

b. Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara yaitu berupa pertanyaan yang diajukan secara lisan kepada pihak terkait agar pelaksanaan wawancara dapat berlangsung secara terarah

c. Dokumentasi

Metode penumpulan data dengan cara mencatat dokumen-dokumen yang diperoleh dari perusahaan ataupun literatur tentang informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, misalnya tentang sejarah PT. PLN (Persero) Distribusi

Jawa Timur Area Malang, falsafah, visi, misi perusahaan, struktur organisasi, kegiatan perusahaan dan lain-lain.

Variabel

1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu jaminan sosial tenaga kerja.

2. Variabel intervening

Variabel intervening adalah variabel perantara atau penghubung antara variabel bebas dan terikat dalam hal ini adalah kepuasan kerja karyawan. Menurut Sugiyono (2009:5) "variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen." Dalam penelitian ini, variabel interveningnya yaitu variabel kepuasan kerja karyawan (Z).

3. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

1. Jaminan sosial tenaga kerja (X) (Ranupandojo, 2005: 30)

Indikator sebagai berikut:

- a. Nilai/ruang lingkup jaminan tenaga kerja.
- b. Waktu

2. Kepuasan Kerja Karyawan (Z) (Robbins, 2006:181)

Indikator meliputi:

- a. Gajaran atau gaji yang pantas
- b. Kondisi kerja
- c. Rekan kerja
- d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini dipergunakan kuesioner baik untuk mengungkapkan variabel bebas maupun variabel terikat, kuesioner diberikan kepada Pegawai dan dibuat dalam bentuk pertanyaan ataupun pernyataan tertutup, dimana jawaban dan pernyataan responden yang sesuai tinggal memberikan tanda (\checkmark) pada kotak pilihan yang tersedia dan sesuai. Skor jawaban yang diperoleh merupakan Skala Ordinal, agar dapat dianalisis maka diangkakan dengan menggunakan Skala Likert lima tingkat antara 1 sampai 5, dimana pernyataan yang mengarah positif diberi skor 5 dan pernyataan yang mengarah negatif diberi skor 1.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Suatu alat ukur dikatakan valid jika alat tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu

untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghozali, 2005). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item. Jika korelasi antara skor item dengan skor total signifikan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur yang digunakan valid.

2. Uji Reliabilitas

“Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya” (Azwar, 2001:4). Pada dasarnya bahwa sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan skor antar item.

Metode Analisis Data

1) Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini untuk mendeskripsikan karakteristik lokasi penelitian responden yang diikuti distribusi frekuensi variabel. Data yang telah dikumpulkan selanjutnya diolah dalam Tabel, setelah itu dibahas secara diskriptif. Nazir (1999:63) Menyatakan metode diskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia atau obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang.

2) Analisis Jalur

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan suatu

bentuk penerapan dari regresi berganda yang menggunakan diagram jalur sebagai petunjuk terhadap pengujian hipotesis yang kompleks. Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji sebab akibat berdasarkan pada pengetahuan, perumusan teori dan asumsi, juga dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian serta menafsir hubungan tersebut. Analisis jalur ini dikembangkan sebagai suatu metode untuk mempelajari secara langsung maupun tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL

Sejarah Perusahaan

Untuk menyusun sejarah listrik yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia tidak mudah. Penyusunan sejarah listrik yang bermutu hanya dimungkinkan apabila bisa ditemukan arsip-arsip kelistrikan, arsip Departemen Kehakiman, dan arsip Departemen V & W (PUT). Sebagai gambar singkat berdasarkan beberapa catatan yang bisa ditemukan sejarah listrik di Indonesia dapat diuraikan sebagai berikut. Menurut berbagai keterangan yang ditemukan bahwa cahaya listrik mulai bersinar di wilayah Indonesia mulai akhir abad ke-19, jaman pemerintahan Hindia-Belanda.

Perkembangan kelistrikan di wilayah Indonesia terbagi menjadi beberapa periode yaitu meliputi perusahaan listrik pada jaman Hindia-Belanda, Jepang dan perusahaan listrik setelah masa proklamasi kemerdekaan.

Perang Dunia Kedua diakhiri dengan pernyataan menyerahnya

Jepang kepada Sekutu pada tanggal 14 Agustus 1945. Dengan menyerahnya Jepang kepada Sekutu berarti pula bahwa Tentara Sekutu akan memasuki dan menduduki wilayah Indonesia yang dikuasai Tentara Jepang untuk melucuti Tentara Jepang dan membebaskan warga negara Sekutu yang ditawan Jepang.

Sebelum Tentara Sekutu mengambil alih kekuasaan dari penguasa Jepang, Pemimpin-pemimpin Indonesia telah mendahului memproklamasikan Kemerdekaan Indonesia menjadi Republik Indonesia. Berkumandangnya Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia dan gagalnya serta tidak dapat berlangsungnya Bung Karno waktu itu menggembelng rakyat dalam rapat raksasa dilapangan Ikada pada tanggal 19 September 1945, karena dihalangi Tentara Jepang telah menimbulkan pengaruh dan rasa tidak puas, tidak saja dikalangan rakyat, tetapi juga telah menggugah hati dan mempertebal tekad para karyawan Perusahaan Listrik dan pengusaha Jepang.

Pengambilalihan Pimpinan Perusahaan Listrik pertama-tama terjadi pada tanggal 21 September 1945 di pusat (Jawa Denki Jogyo Kosah) Jakarta oleh kesatuan Aksi Karyawan Listrik, setelah gagalnya rapat tanggal 19 September 1945 dan dalam hari berikutnya pengambilalihan meluas kedaerah lainnya, seperti Perusahaan Listrik di Surabaya, Semarang, Bandung, Jogyakarta dan berbagai kota lainnya di pulau Jawa maupun luar Jawa. Kesatuan Aksi para Karyawan Perusahaan Listrik di seluruh kawasan wilayah Indonesia berhasil mengambil alih pimpinan dari

Perusahaan Listrik Penguasa Jepang secara keseluruhan dapat diselesaikan pada pertengahan bulan Oktober 1945. Perusahaan-perusahaan Listrik yang telah diambil alih dari Penguasa Jepang kemudian oleh Kesatuan Aksi Karyawan Perusahaan Listrik diserahkan kepada Pemerintah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga Kerja di Jakarta.

Dengan penetapan Pemerintah No. 1 SD/ 1945 tanggal 27 Oktober 1945 merupakan hari dan tanggal yang sangat bersejarah bagi Karyawan Listrik Generasi 1945, karena hari tersebut ditetapkan sebagai hari jadi Listrik yang telah diperolehnya melalui perjuangan pengambilalihan yang cukup berat dan banyak meminta pengorbanan baik yang gugur maupun yang cacat dan kehilangan harta terjadi diseluruh Indonesia sebagai manifestasi perjuangan Karyawan Listrik ikut mengisi dan mempertahankan Proklamasi Kemerdekaan Indonesia. Sebagai kelanjutan dari Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 1972 maka dengan keputusan PUTL No. 01/PRT/1973 Perusahaan Listrik Negara berubah menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara yang memiliki wewenang satu-satunya. Perusahaan Negara yang dibentuk oleh Pemerintah untuk merencanakan, membangun, membangkitkan, dan mindistribusikan tenaga listrik di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia.

Tema Perusahaan

Tema yang di tetapkan oleh perusahaan adalah "Listrik untuk kehidupan yang lebih baik". Maksud dari tema perusahaan ini adalah menjadikan tenaga listrik sebagai

media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Analisis Jalur

Hasil pengujian pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dapat dilihat pada Tabel berikut:

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Beta	t	Probabilitas	Keputusan
Jaminan sosial	Kepuasan Kerja	0,668	7,507	0,000	Signifikan
Koefisien Determinasi (R^2) : 0,446 = 44,6% N= 72					

Pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dengan koefisien beta sebesar 0,668, t_{hitung} sebesar 7,507 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Probabilitas pada Tabel 15 dapat diketahui tingkat signifikansi kurang dari 0,5 maka keputusannya H_0 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Diketahui koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,446, hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antarjaminan sosial tenaga kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dengan kontribusi sebesar

44,6% dan pengaruh langsung sebesar 0,668.

Hasil pengujian pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dapat dilihat pada Tabel berikut:

Variabel Ekso gen	Variabel Endogen	Beta	t	Probabilitas	Keputusan
Kepuasan kerja	Produktivitas	0,658	7,319	0,000	Signifikan
Koefisien Determinasi (R^2) : 0,434 = 43,4% N= 72					

Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dengan koefisien beta sebesar 0,658, t_{hitung} sebesar 7,319 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Probabilitas pada Tabel 16 kurang dari 0,5 maka keputusannya H_0 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan diketahui koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,434, hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 43,4% dan pengaruh langsung sebesar 0,658.

Hasil pengujian pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dapat dilihat pada Tabel berikut:

Variabel Ekso gen	Variabel Endogen	Beta	t	Probabilitas	Keputusan
Jaminan sosial	Produktivitas	0,701	8,223	0,000	Signifikan

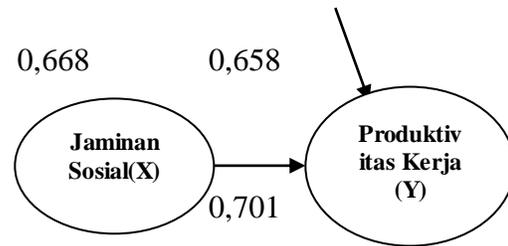
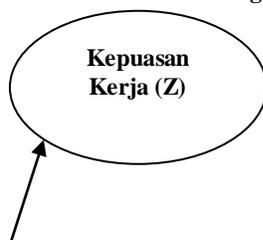
sosial				n
Koefisien Determinasi (R^2) : 0,491 = 49,1%				
N= 72				

Pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dengan koefisien beta sebesar 0,701 dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,223 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Probabilitas pada Tabel 17 kurang dari 0,5 maka keputusannya H_0 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Diketahui koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,701, hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dengan kontribusi sebesar 49,1% dan pengaruh langsung sebesar 0,701.

Hubungan Antar Jalur

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat diperoleh jalur seperti pada gambar berikut:

Diagram Hasil Analisis Jalur Variabel jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang



Gambar di atas menampilkan diagram analisis jalur secara keseluruhan. Koefisien variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yaitu sebesar 0,701. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 0,701, dan koefisien variabel jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 0,658. Diagram hasil analisis jalur pada gambar 4.2 mempunyai persamaan yaitu sebagai berikut:

Sub Struktur I: $Y_1 = 0,668$

Sub Struktur II: $Y_2 = 0,668 X + 0,701 Y_1$

Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total antar variabel penelitian:

$Y_2 = PY_2X + (PY_1X \times PY_2Y_1)$

Direct Effect (pengaruh langsung) jaminan sosial tenaga kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 0,701.

Indirect Effect (IE) = $PY_1X \times PY_2Y_1$
 = $0,658 \times 0,701$
 = 0,461

Total Effect = $PY_2Y_1 + (PY_1X \times PY_2Y_1)$
 = $0,701 + 0,461$
 = 1,162

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terbukti sebagai variabel *intervening* dalam pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh total lebih besar dari pada pengaruh secara langsung. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *Indirect Effect (IE)* yang bernilai 0,461, sedangkan pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan yaitu sebesar 1,162.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh jaminan sosial tenaga kerja (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z)

Hasil analisis menunjukkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dengan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,446, hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara jaminan sosial tenaga kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dengan kontribusi sebesar 44,6% dan pengaruh langsung sebesar 0,668. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan dengan semakin juga meningkatnya jaminan sosial tenaga kerja maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

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 kepuasan oleh jaminan sosial tenaga kerja.

Menurut Handoko (2000:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan karyawan. Meningkatnya kepuasan kerja para karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi dan penting bagi kelangsungan hidupnya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut, ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan.

Oleh karena itu pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya. Jadi semakin terciptanya kepuasan kerja pada karyawan, maka akan memudahkan pula suatu perusahaan untuk terus berkibar.

2. Pengaruh antara kepuasan kerja (Z) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan dan diketahui koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,434, hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 43,4% dan pengaruh langsung sebesar 0,658. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja adalah suatu sistem yang berlanjut/*continuous*. Terlepas dari pendapat tersebut, kepuasan kerja memiliki peran/arti penting baik bagi karyawan maupun organisasi karena dianggap dapat menciptakan kondisi yang positif dalam lingkungan kerja. Secara umum karyawan yang puas cenderung akan lebih produktif daripada mereka yang tidak/kurang puas. Menurut Robbins (2006) pandangan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas didasarkan pada suatu asumsi bahwa karyawan yang merasa dirinya bahagia adalah karyawan yang produktif. Asumsi ini sulit dibuktikan di lapangan, karena banyak karyawan yang tidak puas tetapi mereka tetap produktif, misalnya saja karyawan-karyawan yang bekerjanya dikendalikan oleh mesin-mesin.

Apabila ada hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas korelasinya relatif kecil, dan hubungan itu lebih kuat apabila

perilaku karyawan tidak dikendalikan oleh faktor-faktor dari luar. Korelasi kepuasan kerja dengan produktivitas lebih akurat bagi karyawan yang memiliki posisi lebih tinggi seperti posisi profesional, manager atau supervisor. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tri Artha Rina (2014) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara antara kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh jaminan sosial tenaga kerja (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dengan koefisien beta sebesar 0,701 dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,223 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,701, hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dengan kontribusi sebesar 49,1% dan pengaruh langsung sebesar 0,701. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan dengan semakin meningkatnya jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan kepada karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Menurut Hasibuan (2001:182) kesejahteraan karyawan adalah

balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Jadi dapat dikatakan bahwa dengan semakin meningkatnya jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan maka upaya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat terbentuk. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifliana, Khoridatur (2014) dan Setiadi (2009) yang diperoleh hasil bahwa jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai signifikan t $0,001 < 0,05$ serta nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,420 > 1,654$). Hal ini berarti orientasi hubungan yang ada di CV. Siro Pager Abadi akan mempengaruhi motivasi karyawan. Orientasi hubungan yang meliputi memberikan dorongan atau motivasi dalam menyelesaikan tugas, berusaha untuk memperhatikan setiap keluhan atau masalah karyawan, melibatkan para karyawan dalam penyelesaian pekerjaan, mendelegasikan tanggung jawab pada karyawan, menciptakan hubungan baik dengan karyawan. Hasil hipotesis orientasi hubungan telah membuktikan bahwa orientasi hubungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Apabila orientasi hubungan yang dilakukan dengan baik maka seorang karyawan dianggap mampu melakukan

tanggung jawab yang lebih besar pada perusahaan dan apabila orientasi hubungan yang diterapkan seorang karyawan buruk maka akan berdampak pada sulitnya pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Arifin, Amirullah, Fauziah (2005) yang menyatakan “Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan lebih menampilkan partisipasi serta melihat karyawannya secara manusiawi, sehingga pimpinan akan selalu memberikan motivasi, melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, menciptakan persaudaraan dan saling menghormati”.

Implikasi Penelitian

- Implikasi Teoritis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara jaminan sosial tenaga kerja terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja dan jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2001:182) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan terwujud sehingga produktivitas kerjanya meningkat. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar

pemikiran bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian tentang upaya peningkatan produktivitas dengan menggunakan kajian teori yang berbeda sehingga hasil penelitian ini dapat berkembang.

- Implikasi Praktis
 - a. Instansi dalam memberikan kebijakan mengenai jaminan sosial tenaga kerja harus memperhatikan prosedur sesuai dengan UU yang berlaku bagi tenaga kerja sehingga upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat terwujud.
 - b. Instansi dalam menciptakan kepuasan kerja kepada karyawan harus dilakukan sesuai dengan ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan sehingga selain menciptakan kepuasan kerja juga memberikan dukungan untuk memaksimalkan pencapaian produktivitas kerja para karyawan.

Saran

- a. Bagi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang

Dalam upaya untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan diharapkan pihak manajemen untuk memberikan fasilitas jaminan sosial tenaga kerja yang terbaik sehingga dapat memberikan dukungan dalam rangka meningkatkan potensi kerja karyawan.

Perusahaan harus memberikan jaminan kebebasan atas biaya kepengurusan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam bekerja di perusahaan.

Perusahaan harus lebih memperhatikan mengenai kesesuaian antara keahlian dengan jabatan kerja para karyawan sehingga aktivitas para karyawan benar-benar mampu mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- b. Bagi Pihak Lain

Berdasarkan hasil tersebut maka peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel lain misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain-lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga penelitian tersebut dapat lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

Atmosoeprapto, Kisdarto, 2001, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.

Azwar Saifuddin, 2001, *Metode Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Davis, Newstrom, 2006, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jilid Pertama, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Handoko, Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE: Yogyakarta.

Heidjrachman Ranupandojo, Suad Husnan 2002, *Manajemen Personalia*, BPFE. UGM, Yogyakarta

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, Susilo, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Manullang, 2005, Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press
- Robbin, Stepen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sekaran, Uma, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2005, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, 2006, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, Jakarta: LP3S.
- Umar, Husein, 2006, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Winaya, Kuna 1989; *Manajemen Sumber Daya Manusia (Lanjutan)* edisi ketiga, Denpasar Fakultas ekonomi