

Pengaruh jaminan jamsostek pada kinerja karyawan tetap petra togamas surabaya

Risa Farida¹, Djoko Sudiro²

¹²Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Dr. Soetomo

dsudiro@unitomo.ac.id

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, Program Jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Dana Pensiun terhadap kinerja karyawan tetap PT. Petra Togamas Surabaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Metode Deskriptif Kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Sampel yang digunakan sebanyak 30 responden kemudian diolah data statistik dengan menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan uji validitas menunjukkan semua pernyataan dikatakan valid karena r hitung $> 0,3$. Untuk uji reliabilitas dari semua variabel diperoleh nilai cronbach alpha $> 0,6$ maka dinyatakan reliabel dan untuk uji hipotesis berdasarkan uji F, uji t, dan Adjusted R^2 menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaji, Program Jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Dana Pensiun terhadap kinerja karyawan tetap PT. Petra Togamas Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan dengan nilai t hitung untuk variabel gaji (X_1) sebesar 0,748, variabel Program Jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2) sebesar 0,071, dan variabel Dana Pensiun (X_3) sebesar 0,925.

Kata Kunci : gaji; jamsostek; kinerja karyawan

Abstract *This study aims to determine the effect of salary, Occupational Health Safety Assurance Program, and Pension Funds on the performance of permanent employees of PT. Petra Togamas Surabaya. The research method used in this research is to use a quantitative descriptive method with data collection techniques in the form of a questionnaire. The sample used was 30 respondents and then processed statistical data using SPSS 23. The results obtained based on the validity test showed that all statements were said to be valid because r count > 0.3 . For the reliability test of all variables, the Cronbach alpha value > 0.6 was stated as reliable and for the hypothesis test based on the F test, t test, and Adjusted R^2 , there was no significant effect between salary, Occupational Health Safety Assurance Program, and Pension Funds towards permanent employee performance of PT. Petra Togamas Surabaya. This is evidenced by the t value for the salary variable (X_1) of 0.748, the Occupational Health Safety Insurance Program variable (X_2) of 0.071, and the Pension Fund variable (X_3) of 0.925.*

Keywords: salary; jamsostek; worker performance

PENGANTAR

Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki setiap perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lainnya, seperti teknologi. Istilah sumber daya manusia mengarah kepada orang-orang di dalam organisasi. Pada saat para pimpinan dan karyawan terlibat dalam aktivitas-aktivitas

sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan strategi organisasi. Sumber daya manusia memberikan cetusan kreatif di setiap organisasi. Tanpa orang yang efektif, tampaknya mustahil bagi organisasi untuk meraih tujuannya. Tidak satu pun faktor dalam kegiatan bisnis mempunyai dampak yang lebih langsung pada kesejahteraan perusahaan selain sumber daya manusia. Tidak peduli apa keunggulan lainnya yang dimiliki perusahaan, perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan labanya tanpa adanya karyawan yang kompeten terhadap keinginan perusahaan selanjutnya.

Gaji merupakan salah satu elemen penting dalam hubungan industrial yang menyangkut pemenuhan hak pekerja. Gaji menjadi alasan yang paling penting mengapa orang bekerja, alasan lainnya seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri. Paling tidak 90 persen pertentangan antara pekerja dan majikan disebabkan oleh masalah gaji, bukan yang lain. Ini menjadi bukti bahwa gaji merupakan aspek yang penting.

Masalah yang dapat timbul dalam bidang pengupahan yang pertama adalah bahwa pengusaha dan karyawan pada umumnya mempunyai pengertian dan kepentingan yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha gaji dapat dipandang sebagai beban, karena semakin kecil gaji yang dibayarkan kepada karyawan semakin kecil proporsi keuntungan bagi pengusaha. Di pihak lain, karyawan dan keluarganya biasanya menganggap upah hanya sebagai apa yang diterimanya dalam bentuk uang.

Masalah kedua di bidang pengupahan berhubungan dengan keragaman sistem pengupahan sebagaimana dikemukakan bagian upah dalam bentuk natura dan fringe benefits cukup dan besarnya tidak seragam antara perusahaan-perusahaan. Masalah yang terakhir yaitu rendahnya tingkat upah dan pendapatan masyarakat, banyak karyawan yang berpenghasilan rendah bahkan lebih rendah dari kebutuhan fisik minimumnya.

Seseorang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan suatu imbalan dalam bentuk uang. Gaji adalah balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Selain pemberian gaji, diperlukan juga adanya dorongan yang dilakukan oleh pimpinan suatu perusahaan terhadap para pekerjanya, supaya para pekerja bisa menjalankan pekerjaan mereka yang dirasa membosankan dan jenuh dilakukan berulang-ulang dengan cara yang efisien diharapkan dengan pemberian gaji, memberikan motivasi yang lebih kepada pekerja sehingga produktivitas dapat meningkat.

Gaji merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan supaya bekerja lebih produktif dan meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Beberapa jenis gaji telah diberikan perusahaan kepada karyawannya, di antaranya insentif kehadiran, insentif prestasi kerja dan insentif masa kerja.

Setiap perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut, di mana perusahaan diharapkan mampu memberikan kesesuaian gaji dengan harapan dan keinginan karyawan serta sesuai dengan prestasi kerja karyawan, sehingga gaji yang diberikan menjadi menarik bagi karyawan dan mampu meningkatkan motivasi mereka. Sebagian besar karyawan menganggap insentif penting untuk memotivasi mereka dalam bekerja, namun sebagian besar karyawan juga menganggap insentif yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan belum sesuai dengan prestasi kerja mereka dan banyak juga karyawan yang kurang puas akan perhitungan insentif dari perusahaan, sehingga karyawan merasa adanya insentif masih kurang menarik.

Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut, di mana perusahaan diharapkan mampu memberikan kesesuaian gaji dengan harapan dan keinginan karyawan serta sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Sehingga gaji yang diberikan menjadi menarik bagi karyawan dan mampu meningkatkan motivasi mereka.

Ada faktor lain dalam peningkatan kerja para pekerja yaitu adanya program jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja yang merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah Dana Pensiun yang merupakan suatu badan hukum yang mengelola dan menjalankan manfaat pensiun, yang didirikan secara terpisah oleh perusahaan, dengan mencadangkan dana untuk mengelola Dana Pensiun guna menjamin kesinambungan penghasilan karyawan setelah purnakarya. Pada prinsipnya Dana Pensiun merupakan suatu alternatif untuk memberikan manfaat kepada karyawan untuk memperkecil atau mengurangi resiko-resiko yang bisa dihadapi di masa yang akan datang, seperti resiko kehilangan pekerjaan, lanjut usia, kecelakaan yang mengakibatkan cacat tubuh atau meninggal dunia. Resiko tersebut berpengaruh pada kelangsungan hidup mereka, karenanya untuk mengatasi kemungkinan resiko tersebut diciptakan suatu usaha pencegahan antara lain dengan menyelenggarakan program pensiun yang bisa dikelola oleh perusahaan swasta atau pemerintah.

Program Jaminan Keselamatan Kesehatan dan Dana Pensiun yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional. Dengan adanya jaminan sosial ini para pekerja tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila sesuatu hal menimpanya.

Menurut Wilson Bangun (2012: 316-318) Motivasi kerja dalam teori Hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow membagi lima tingkatan kebutuhan yaitu, kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologi dapat dipenuhi dengan gaji/upah yang sesuai dengan UMK dan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Kebutuhan rasa aman dapat dipenuhi dengan pemberian jaminan sosial, agar karyawan dapat bekerja secara nyaman serta tidak khawatir akan keselamatannya. Sedangkan untuk kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri dapat dipenuhi melalui pemberian insentif finansial dan non finansial. Untuk kebutuhan sosial dapat terpenuhi melalui lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan baik antar karyawan dan atasan.

PT. Petra Togamas merupakan sebuah toko buku dan alat tulis yang didirikan dengan konsep discount store (diskon seumur hidup) dan buku yang ditawarkan setelah diskon jauh lebih murah dari toko buku modern pada umumnya. Teori-teori di atas menjelaskan bahwa gaji, program Jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja dan Dana Pensiun merupakan bagian dari indikator motivasi kinerja karyawan, artinya jika sudah terpenuhi dengan baik maka akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan (Susilo&Haezer, 2017).

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktik-praktik yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dari manajemen kerja.

Menurut Meithiana Indrasari (2018: 59), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Mondy dan Noe (2010:14) mendefinisikan sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Al Fadjar Ansory (2018:57), manajemen personalia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan pemberian balas jasa, integritas, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat dapat dicapai.

Adapun tugas pokok dari manajemen kepegawaian adalah bagaimana usaha-usaha yang harus dilakukan untuk mendapatkan, memelihara dan membina pegawai ke arah suatu suasana kerja yang menyenangkan dengan syarat kerja yang memuaskan. Tugas lain dari manajemen kepegawaian adalah bagaimana dapat memanfaatkan pegawai secara efisien, mensuplai pegawai dalam kualitas dan kuantitas yang dapat dipertanggung jawabkan (Hardijan Rusli, 2011: 4). Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah, dan sektoral.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja/Jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero). Namun, sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014. BPJS Kesehatan dahulu bernama Askes bersama BPJS Ketenagakerjaan merupakan program pemerintah dalam kesatuan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diresmikan pada tanggal 31 Desember 2013. BPJS kesehatan mulai beroperasi sejak tanggal 1 Januari 2014, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi sejak tanggal 1 Juli 2015.

Hal ini ditegaskan oleh Muhammad Hanif Dhakiri selaku Menteri Ketenagakerjaan pada saat upacara peringatan bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Halaman Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk, Senin 12 Februari 2018 menyatakan bahwa berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, di tahun 2015 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 110.285 kasus, sedangkan tahun 2016 sejumlah 105.182 kasus atau mengalami penurunan sebesar 4,6 persen. Sedangkan hingga bulan Agustus 2017 terdapat sebanyak 80.392 kasus. Salah satu penyebab kecelakaan kerja tersebut adalah belum optimalnya pengawasan dan pelaksanaan K3 serta perilaku K3 di tempat kerja.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2015:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap PT. Petra Togamas Surabaya dengan jumlah 30 orang.

Untuk mewakili populasi ini maka diperlukan sampel sebagai cerminan guna menggambarkan keadaan populasi agar lebih memudahkan dalam pelaksanaan penelitian. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampelnya adalah tenaga kerja PT. Petra Togamas Surabaya berupa karyawan tetapnya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil yaitu 30 orang maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaji, Program Jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Dana Pensiun terhadap kinerja karyawan tetap PT. Petra Togamas Surabaya. Penelitian ini diperoleh data dengan menyebarkan kuesioner pada 30 responden dan mengumpulkannya kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data menggunakan program SPSS versi 23.

Hasil uji koefisien Determinasi Berganda (R^2) menjelaskan bahwa kinerja karyawan tetap sebesar 13,2% dipengaruhi oleh ketiga variabel gaji, Program Jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Dana Pensiun tersebut sisanya sebesar 86,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian misalnya lingkungan kerja, kepemimpinan, jenjang karir, pengembangan diri, penghargaan, sistem komunikasi antar karyawan, kelengkapan fasilitas kerja dan sarana prasarana. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil uji F hitung yang menunjukkan bahwa F hitung sebesar 1,319 lebih kecil dari F tabel sebesar 2,96 dengan nilai signifikansi 0,29 (lebih besar dari 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari gaji, Program Jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Dana Pensiun secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan tetap PT. Petra Togamas Surabaya.

Hal ini disebabkan gaji yang diberikan oleh PT. Petra Togamas Surabaya sudah sesuai dengan UMK Surabaya bahkan telah melampaui UMK Surabaya di mana perusahaan itu berdiri serta pemberian gaji sesuai dengan tingkat pekerjaan karyawan tersebut. Gaji yang diberikan oleh PT. Petra Togamas Surabaya setara dengan apa yang orang lain terima untuk pekerjaan yang sama di perusahaan lain serta perusahaan menggunakan prosedur pembayaran gaji yang baik dan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

Selain itu, PT. Petra Togamas Surabaya juga telah menjamin dengan baik menyangkut jaminan kesehatan dan Dana Pensiun melalui Program Jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja berupa Kartu Indonesia Sehat, BPJS Ketenagakerjaan, dan Jaminan Pensiun untuk hari tua ketika karyawan sudah tidak bekerja lagi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa tidak terdapat signifikan antara Gaji (X_1) terhadap kinerja karyawan tetap dan menyatakan bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. Petra Togamas Surabaya. Secara teoritis menurut Rivai (2012:316) gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Ketika gaji yang diberikan adil dengan jumlah yang layak diterima oleh para pekerja akan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik gaji yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa t hitung sebesar 0,748 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,05 dengan nilai signifikansi sebesar 0,461. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan tetap dengan kata lain H_1 ditolak.

Hal ini disebabkan gaji yang diberikan oleh PT. Petra Togamas Surabaya sudah sesuai dengan UMK Surabaya bahkan telah melampaui UMK Surabaya di mana perusahaan itu berdiri serta pemberian gaji sesuai dengan tingkat pekerjaan karyawan tersebut. Gaji yang diberikan oleh PT. Petra Togamas Surabaya setara dengan apa yang orang lain terima untuk pekerjaan yang sama di perusahaan lain serta perusahaan menggunakan prosedur pembayaran gaji yang baik dan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa tidak terdapat signifikan antara Program Jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan tetap dan menyatakan bahwa Program Jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. Petra Togamas Surabaya.

Program Jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja merupakan suatu fasilitas perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk satuan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa t hitung sebesar 0,071 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,05 dengan nilai signifikansi sebesar 0,944. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara Program Jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan tetap dengan kata lain H_2 ditolak.

Hal ini disebabkan PT. Petra Togamas Surabaya telah memberikan Program Jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja untuk mempertahankan kinerja karyawannya agar berproduktivitas dengan baik, sehingga dengan adanya jaminan yang diperoleh tersebut karyawan akan semakin meningkat kinerjanya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa tidak terdapat signifikan antara Dana Pensiun (X_3) terhadap kinerja karyawan tetap (Y) dan menyatakan bahwa Dana Pensiun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap PT. Petra Togamas Surabaya.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa t hitung sebesar 0,925 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,05 dengan nilai signifikansi sebesar 0,363. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara Dana Pensiun terhadap kinerja karyawan tetap dengan kata lain H_3 ditolak.

Hal ini disebabkan PT. Petra Togamas Surabaya telah memberikan Dana Pensiun untuk jaminan masa tua ketika karyawan sudah tidak bekerja lagi dan untuk mempertahankan kinerja karyawannya agar berproduktivitas dengan baik, sehingga dengan adanya Dana Pensiun yang diperoleh tersebut karyawan akan semakin meningkat kinerjanya. Dengan adanya Dana Pensiun bisa dijadikan tabungan hari tua ketika karyawan sudah memasuki usia tua, dan dapat meningkatkan kesejahteraan keluarganya di kemudian hari.

KESIMPULAN

Penelitian ini berisikan pengujian suatu model yang menguji variabel gaji, Program Jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Dana Pensiun terhadap kinerja karyawan tetap. Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan SPSS 23, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $0,748 < 2,05$ dan signifikansi sebesar $0,461 > 0,05$ sehingga variabel gaji (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap (Y). Hal ini disebabkan gaji yang diberikan oleh PT. Petra Togamas Surabaya sudah sesuai dengan UMK bahkan telah melampaui UMK Surabaya dan pemberian gaji sesuai dengan tingkat perkerjaan karyawan tersebut serta peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.
2. Berdasarkan hasil uji t diketahui t hitung $< t$ tabel yaitu $0,071 < 2,05$ dan signifikansi sebesar $0,944 > 0,05$ sehingga variabel Program Jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap (Y). Hal ini disebabkan karena PT. Petra Togamas Surabaya telah menjamin dengan baik Program Jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap karyawan tetapnya.
3. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa t hitung $< t$ tabel yaitu $0,925 < 2,05$ dan signifikansi sebesar $0,363 > 0,05$ sehingga variabel Dana Pensiun (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap (Y). Hal ini disebabkan karena PT. Petra Togamas Surabaya telah menjamin dengan baik Dana Pensiun kepada karyawan tetapnya untuk jaminan di masa tua ketika sudah tidak bekerja lagi.

REFERENSI

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Ansory, Al Fadjar. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indomedia. Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernadin & Russel. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kediri: Indomedia.
- Iskandar. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mangkuprawira, Sjahfri dan Aida Vitalaya Hubeis. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Manullang. 2008. *Dasar-dasar Manajemen*. Medan: Gadjah Mada University Press.
- Mondy and Noe. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indomedia. Setiadi. 2009. *Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja*. Semarang: PT. Semarang Makmur.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, D., & Haezer, E. (2017). Konstruksi seksualitas perempuan dalam berita pemerkosaan di teks media daring. *Jurnal Kawistara*, 7(1), 41-55.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 tentang Upah Tenaga Kerja.
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Program Jaminan Keselamatan Kesehatan Kerja. Undang-undang No. 11 Tahun 1992 Tentang Dana Pensiun.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Bandung: Rajagrafindo.
- Zaeni, Asyhadie. 2008. *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.