

**PENGARUH PEMBERIAN JAMINAN SOSIAL  
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN  
SUATU ANALISIS**

**OLEH :**

**HILMA HARMEN, SE, MBA**

**NIP : 132.281.880**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN  
2009**

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini yang berjudul "Pengaruh Pemberian Jaminan Sosial terhadap Motivasi Kerja Karyawan, Suatu Analisis."

Pada kesempatan ini, penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan karya ilmiah, yakni kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Medan,
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan,
3. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan,
4. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang dengan tulus hati telah memberikan bantuan moril dalam penyelesaian penulisan ini,
5. Kepala Perpustakaan Universitas Unimed,

Akhir kata penulis Penulis berharap semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa dan bagi pembaca pada umumnya.

Medan, Februari 2009

Penulis,

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
C. Hipotesis .....	4
D. Tujuan Penulisan .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>5</b>
A. Jaminan Sosial .....	5
B. Motivasi Kerja .....	16
<b>BAB III PEMBAHASAN</b> .....	<b>23</b>
<b>BAB IV ANALISA DAN EVALUASI</b> .....	<b>27</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>29</b>
DAFTAR PUSTAKA .....	31

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dewasa ini, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam organisasi karena di dalam suatu organisasi, tenaga kerja atau karyawan inilah yang menggerakkan roda perusahaan. Disaat karyawan menjalankan seluruh aktivitasnya, perusahaan harus mampu memberikan perlindungan kepada anggota-anggotanya dari segala jenis ancaman dan penderitaan. Jelasnya perusahaan harus mampu memberikan rasa aman dan tentram kepada karyawannya baik secara fisik maupun fisiologis.

Pada karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin meningkatnya pembangunan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha, selain dapat meningkatkan keberhasilan pengusaha, juga dapat mengakibatkan timbulnya resiko yang tinggi yang dapat mengancam keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan tenaga kerja itu sendiri. Sehingga perlu adanya peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja yang dapat memberikan kenyamanan bagi para pekerjanya / karyawannya.

Seiring dengan program peningkatan kesejahteraan karyawan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih serius terhadap pelaksanaan program peningkatan kesejahteraan karyawan. Perlindungan tenaga kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam hubungan kerja diberikan melalui program jaminan sosial tenaga kerja, yang mampu memberikan ketenangan kerja

bagi karyawannya. Perlindungan tenaga kerja ini juga mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja. Dengan adanya jaminan sosial, karyawan akan lebih bersemangat dan tidak akan gelisah sewaktu menjalankan tugasnya dan karyawan juga akan bersedia mengabdikan dirinya dengan sepenuhnya kepada perusahaan dan dengan adanya jaminan sosial tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Jaminan sosial yang diberikan misalnya jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan dan sebagainya. Jaminan kecelakaan kerja membuat karyawan merasa aman dalam bekerja karena kecelakaan kerja tersebut sudah dialihkan kepada perusahaan jasa yang bersangkutan, sedangkan jaminan pemeliharaan kesehatan membantu karyawan menjaga kondisi kesehatannya dengan baik dan mencegah mengurangi ketidakhadiran karyawan saat bekerja. Jadi pemberian jaminan sosial bagi karyawan sangat penting sekali dalam memotivasi para karyawannya agar lebih berprestasi dalam bekerja dengan perilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan dalam organisasi/perusahaan.

Oleh sebab itu, kebijaksanaan pemberian jaminan sosial ini diberikan diluar gaji / upah bagi karyawan untuk melancarkan kerjanya. Walaupun pemberian jaminan sosial ini merupakan tugas yang rumit dan memerlukan dana yang tidak sedikit, perusahaan mempunyai kewajiban melakukannya dengan harapan:

1. Adanya kegembiraan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan
2. Dengan memotivasi karyawan untuk lebih berprestasi dalam pekerjaannya

3. Dapat menjamin stabilitas dan kontinuitas perusahaan karena karyawan tidak tertarik pada lapangan kerja yang lain. (Wahab, 2001:140).

Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan dapat lebih memotivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Pemberian motivasi merupakan pelaksanaan aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan atau bawahannya, sesuai dengan fungsinya sebagai investor harus benar-benar dilaksanakan agar para karyawan mau bekerja dengan bergairah, penuh semangat, mempunyai loyalitas, bertanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaannya serta memiliki kemampuan dan prestasi kinerja yang tinggi.

Pelaksanaan program jaminan sosial dapat terwujud apabila perusahaan memiliki pemahaman yang baik mengenai tujuan jaminan sosial dan manfaatnya bagi penyelenggara program jaminan sosial. PT. Indonesia Aluminium Asahan (INALUM) adalah salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Pada perusahaan ini telah dilaksanakan program jaminan sosial yang merupakan salah satu upaya peningkatan kesejahteraan karyawannya.

Melihat pentingnya pemberian jaminan sosial bagi karyawan agar lebih termotivasi dalam meningkatkan prestasi kerjanya maka penulis merasa tertarik dan terdorong untuk membuat tulisan dengan judul "**Pengaruh Pemberian Jaminan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan**".

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh antara pemberian jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan”.

## C. Hipotesis

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penulisan ini adalah “adanya pengaruh pemberian jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawannya pada PT.Indonesia Asahan Aluminium (INALUM)”

## D. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan karya ilmiah ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara pemberian jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Jaminan Sosial

##### Pengertian Jaminan Sosial

Secara umum jaminan sosial merupakan tambahan di luar gaji / upah serta pemberian fasilitas kesehatan dalam rangka menutupi resiko sosial yang mungkin terjadi atau dialami karyawan. Pemberian gaji / upah terkadang tidaklah sedemikian tinggiya sehingga karyawan tidak dapat menyimpan sebahagian penghasilannya untuk membiayai kehidupan selama atau pada waktu karyawan tersebut tidak dapat menerima penghasilan karena tidak melakukan pekerjaan.

Menurut Spieker (1995) (<http://id.wikipedia.org>), kata jaminan sosial berasal dari kata *social* dan *security*. *Security* diambil dari bahasa latin "*se-curus*" yang bermakna "s" (pembebasan atau *liberation*) dan "*curus*" yang berarti (kesulitan atau *uncessiness*). Sementara itu, kata "*social*" menunjukkan pada istilah masyarakat atau orang banyak (*society*). Dengan demikian jaminan sosial dapat diidentifikasi sebagai sistem pemberian uang dan atau pelayanan sosial guna melindungi seseorang dari resiko tidak memiliki atau kehilangan pendapatan akibat kecelakaan, cacat, sakit, menganggur, kehamilan, masa tua, dan kematian.

Menurut W. Ihab (2001:143), jaminan sosial adalah perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau kekurangan dan pelayanan sebagai akibat peristiwa

atas keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Sedangkan menurut Manullang (2001:131), jaminan sosial tenaga kerja adalah jaminan yang menjadi hak tenaga kerja berbentuk tunjangan berupa uang, pelayanan, dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, meninggal dunia dan menganggur.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial adalah suatu jaminan perlindungan yang merupakan hak setiap tenaga kerja yang berbentuk berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, jaminan sakit, hamil dan bersalin.

Bagi tenaga kerja, jaminan sosial sangatlah diperlukan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Seorang tenaga kerja yang bekerja tanpa adanya jaminan kesejahteraan sama halnya dengan kerja paksa / rodi.

Penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan tenaga kerja terhadap resiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia. Dengan demikian diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud. Dengan terwujudnya ketenangan kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan dengan demikian produktivitas perusahaan akan meningkat.

## Hakekat Jaminan Sosial

Pada hakekatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebahagian atau keseluruhan penghasilan yang hilang.

Program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek menurut (Husni 2000:153) yaitu:

- Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja mendidik para pekerja sehingga kerja tidak harus resah jika terjadi resiko-resiko dari hubungan kerja.

## Bentuk-bentuk Pemberian Jaminan Sosial

Bentuk-bentuk pemberian jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan biasanya berupa asuransi, kegiatan rekreasi, dan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan.

Moekijat (1996:223) mengatakan: Bentuk-bentuk jaminan sosial adalah pemberian jaminan sosial yang bersifat ekonomis, pemberian jaminan sosial yang bersifat kesenangan (*rekreasi*) dan pemberian jaminan sosial yang bersifat kemudahan (*fasilitative*) bagi karyawan.

Dari pernyataan di atas, Moekijat (1996:224) menggolongkan bentuk-bentuk program jaminan sosial dalam tiga golongan yaitu:

1. Program yang menyangkut kesejahteraan karyawan
2. Program yang menyangkut pemberian hiburan dan rekreasi
3. Program yang memberikan kemudahan (fasilitas) bagi karyawan.

Dari uraian di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Program ini dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi ekonomi karyawan. Bentuk-bentuk program ini antara lain: Pensiun, dimana perusahaan yang telah berhenti setelah bekerja dalam waktu yang lama atau mereka telah mencapai batas usia tertentu. Asuransi, berupa asuransi jiwa, asuransi kecelakaan kerja, dan asuransi kesehatan.
2. Program yang menyangkut memberikan hiburan dan rekreasi. Program ini dikelompokkan menjadi kegiatan olahraga dan kegiatan sosial. Arti dan rencana harfiah rekreasi ini adalah menciptakan kembali, sedangkan arti sesuai dengan maksud yang tersirat adalah usaha yang diarahkan agar seseorang dapat mampu berprestasi kembali baik secara fisik maupun mental. Adapun bentuk-bentuk program rekreasi ini antara lain: penyediaan fasilitas, hiburan, dan olahraga / kesenian dan kesempatan melihat pemandangan indah.
3. Program yang bersifat kemudahan (fasilitas) bagi karyawan. Yang dimaksud dengan fasilitas adalah sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan

langsung dengan pekerjaan. Fasilitas dapat dibagi atas 3 (tiga) bagian, yaitu fasilitas kerja meliputi mesin tik, komputer, mesin hitung, dan lain-lain. Fasilitas perlengkapan kerja meliputi gedung, ruang kerja, alat komunikasi dan lain-lain. Serta fasilitas sosial yang meliputi rumah dinas, kendaraan dinas, tempat ibadah dan lain-lain.

### **Ruang Lingkup Jaminan Sosial**

Adapun ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Husni 2000:154) adalah:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja
- b. Jaminan Kematian
- c. Jaminan Hari Tua
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Adapun penjelasan dari ruang lingkup tersebut yaitu:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Menurut Husni (2000:154) kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang dialami dalam hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah, menuju tempat kerja dan pulang kembali melalui jalan biasa / wajar dilalui.

Menurut Wahab (2001:144) jaminan kecelakaan kerja adalah santunan berupa uang sebagai pengganti biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, biaya pengobatan, dan atau biaya perawatan, biaya rehabilitasi, serta santunan

sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat total selama-lamanya baik fisik maupun mental. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja.

b. Jaminan Kematian

Meninggalnya tenaga kerja merupakan keadaan yang memberatkan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan, oleh karena itu perlu diberikan hak atas jaminan kepada ahli warisnya.

Jaminan ini diberikan kepada ahli waris tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum mencapai usia 55 tahun, karena setelah mencapai usia 55 tahun tersebut tenaga kerja mendapat jaminan hari tua. Dan apakah tenaga kerja tersebut meninggal dunia setelah usia 55 tahun (pensiun) maka perusahaan tentunya tidak lagi terikat kewajiban membayar jaminan kematian terhadap ahli waris tenaga kerja tersebut.

Menurut Wahab (2001:144) jaminan kematian adalah santunan berupa uang tunai dan santunan berupa uang untuk pengganti biaya pemakaman seperti pembelian tanah (sewa / retribusi), peti jenazah, kain kafan, transportasi dan lain sebagainya yang berkaitan dengan tata cara pemakaman sesuai dengan adat istiadat, agama dan kepercayaan masing-masing dari tenaga kerja yang bersangkutan.

c. Jaminan Hari Tua

Menurut Manullang (2001:134) hari tua adalah umur pada saat produktivitas tenaga kerja menurun, sehingga perlu dipanti dengan tenaga kerja yang baru.

Yang dimaksud dengan jaminan hari tua adalah santunan berupa uang yang dibayarkan secara sekaligus atau berkala kepada tenaga kerja karena:

1. Telah mencapai usia 55 tahun
2. Cacat total tetap setelah ditetapkan oleh dokter

Jaminan hari tua dapat dibayarkan kepada tenaga kerja yang belum mencapai usia 55 tahun yaitu dalam hal tenaga kerja belum mencapai 55 tahun yaitu dalam hal tenaga kerja yang mempunyai masa ke-peserta-an sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun dan mengalami pemutusan hubungan kerja.

Menurut Wibah (2001:144) program jaminan hari tua dapat dibedakan antara program manfaat pasti dan program iuran pasti.

Program manfaat pasti (*defined benefit*) yaitu program yang manfaatnya ditetapkan dalam ketentuan yang mengaturnya, sedangkan iuran disesuaikan dengan manfaat tersebut.

Program iuran pasti (*defined contribution*) yaitu program yang iurannya ditentukan dalam ketentuan yang mengaturnya. Sedangkan manfaat bergantung pada akumulasi iuran dan hasil pengembangannya.

Jaminan hari tua pada pokoknya termasuk dalam jenis program iuran pasti, dimana besar iuran telah ditentukan secara pasti dalam ketentuan yang mengaturnya (dalam hal ini peraturan pemerintah nomor 14 tahun 1993),

sedangkan manfaat bergantung pada akumulasi iuran yang terpupuk beserta pengembangannya.

Suatu jaminan hari tua dapat berakhir atau menjadi hilang dikarenakan 2 (dua) peristiwa. Menurut Manullang (2001:35) kedua peristiwa tersebut adalah:

1. Berakhir karena suatu peristiwa

Berakhir karena suatu peristiwa apabila duda / janda menikah lagi atau janda / duda meninggal dunia sedangkan tidak ada lagi anak yang berhak menerima sebagai penerima jaminan pensiun yatim piatu.

2. Dibatalkan karena suatu keadaan

Hak untuk mendapatkan jaminan ini dapat dibatalkan karena:

- a. Apabila pada suatu waktu mengajukan permintaan jaminan tersebut ternyata suatu pemalsuan, baik pemalsuan surat-menyurat maupun memalsukan orangnya.
- b. Apabila penerima jaminan tersebut dengan tidak seizin pemerintah menjadi anggota tentara / tenaga kerja suatu negara asing.
- c. Apabila penerima jaminan tersebut janda / duda berdasarkan keputusan pemerintah atau badan yang berwenang dinyatakan bersalah melakukan tindakan atau terlibat dalam suatu gerakan yang menentang pemerintah.

#### d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab para pekerja dengan sebaik-baiknya sehingga produktivitas dapat meningkat.

Menurut Wahab (2001:145) jaminan pemeliharaan kesehatan adalah jaminan berupa pelayanan kesehatan yang diberikan kepada tenaga kerja atau suami atau istri yang sah dan anak yang bersifat menyeluruh dan meliputi pelayanan peningkatan kesehatan, pencegahan dan penyembuhan penyakit serta pemulihan kesehatan.

Jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada tenaga kerja atau suami atau istri dan anak-anak sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang. Jaminan ini menurut Husni (2000:158) adalah:

- a. Perawatan rawat inap
- b. Rawat jalan tingkat lanjutan
- c. Rawat inap
- d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan
- e. Penunjang diagnosa
- f. Pelayanan khusus
- g. Pelayanan gawat darurat.

#### **Prinsip Sistem Jaminan Sosial Nasional**

Menurut Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 (<http://id.wikisource.org>)

prinsip jaminan sosial mempunyai 7 (tujuh) prinsip utama yaitu :

## 1. Prinsip kegotong-royongan

Prinsip ini diwujudkan dalam mekanisme gotong royong dari peserta yang mampu kepada peserta yang kurang mampu dalam bentuk kepesertaan wajib bagi seluruh rakyat; peserta yang beresiko rendah membantu yang beresiko tinggi; peserta yang sehat membantu yang sakit. Melalui prinsip kegotong-royongan ini, jaminan sosial dapat menumbuhkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

## 2. Prinsip nirlaba

Pengelola dana amanat tidak dimaksudkan untuk mencari laba (nirlaba) di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, akan tetapi tujuan utama penyelenggaraan jaminan sosial adalah untuk memenuhi sebesar-besarnya kepentingan peserta. Dana amanat, hasil pengembangannya, dan surplus anggaran akan dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta.

## 3. Prinsip keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas.

Prinsip-prinsip manajemen ini diterapkan dan mendasari seluruh kegiatan pengelolaan dana berasal dari iuran peserta dan hasil pengembangannya.

## 4. Prinsip portabilitas

Jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan jaminan yang berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

5. Prinsip Kepesertaan bersifat wajib

Kepesertaan wajib dimaksudkan agar seluruh rakyat menjadi peserta sehingga dapat terlindungi. Meskipun kepesertaan bersifat kemampuan ekonomi rakyat dan pemerintah serta kelayakan penyelenggaraan program.

6. Prinsip Dana Amanat

Dana yang terkumpul dari iuran peserta merupakan titipan kepada badan-badan penyelenggara untuk dikelola sebaik-baiknya dalam rangka mengoptimalkan dana tersebut untuk kesejahteraan peserta.

7. Prinsip hasil pengelolaan jaminan sosial nasional

Dalam undang-undang ini adalah hasil berupa deviden dari pemegang saham yang dikembalikan untuk kepentingan peserta jaminan.

### **Peraturan Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam Undang-undang

(<http://www.policy.org>) yaitu:

1. Penetapan program kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja adalah wajib melalui Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
2. Penetapan tentang pelaksanaannya jaminan sosial tenaga kerja dituangkan dalam:
  - a. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993
  - b. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993
  - c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per.05/Men/1993.

## 2. Motivasi Kerja Karyawan

### Pengertian Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh dengan tanggung jawab.

Untuk lebih jelasnya pengertian motivasi, dapat dilihat pendapat beberapa ahli. Dalam Hasibuan (2005:141)

“Motivasi berasal dari kata latin *movore* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahannya khususnya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Sedangkan menurut Siagian (2004:138),

“Yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau atau rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Selanjutnya Wahjosumidjo (dalam Saydam 1996:325),

“Motivasi kerja karyawan merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang”

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari dalam diri individu (*intern*) dan luar diri individu (*ekstern*) yang menyebabkan karyawan mau dan rela mengarahkan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan ciri-ciri karyawan yang matang.

### **Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Arp dan Tanjung (2003:17), indikator motivasi kerja karyawan adalah:

1. Bekerja sesuai standar
2. Merasa berharga
3. Bekerja keras
4. Sedikit pengawasan
5. Semangat juang tinggi
6. Disiplin

Keterangan dari indikator motivasi kerja karyawan di atas adalah sebagai berikut:

1. Bekerja sesuai standar

Maksudnya pekerjaan disesuaikan dengan tepat, artinya pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang benar dan dalam jangka waktu yang

telah ditentukan. Pada dasarnya pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah pekerjaan yang disesuaikan dengan standar kemampuan karyawan. Standar kemampuan karyawan dapat diukur dari tingkat penguasaan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut. Oleh sebab itu, pekerjaan yang diberikan diharapkan sesuai dengan waktu yang ditargetkan oleh pihak perusahaan.

2. Merasa berharga

Suatu kondisi atau keadaan dimana karyawan merasa diperlukan, berguna dan berfungsi dalam perusahaan.

3. Bekerja keras

Merupakan suatu kondisi dimana karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan ketentuan yang cukup tinggi, sehingga ia tidak pantang menyerah dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Sedikit pengawasan

Suatu keadaan dimana pihak perusahaan tidak melakukan pengawasan yang terlalu ketat terhadap karyawannya. Pada dasarnya pengawasan dilakukan untuk menjaga kualitas dan mutu dari produk atau hasil kerja karyawan. Namun, jika pemimpin telah menanamkan kepercayaan kepada karyawan, maka pengawasan yang dilakukan kepada karyawan dapat dikurangi.

5. Semangat juang tinggi

Sikap karyawan yang memiliki semangat juang tinggi dimana karyawan tersebut tidak memiliki rasa putus asa atau pesimis dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya.

6. Disiplin

Yaitu suatu keadaan atau kondisi dimana karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya. Dengan sikap kedisiplinan karyawan yang tinggi dapat menciptakan suatu kondisi yang lebih efektif.

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan**

Banyak yang dapat mempengaruhi apakah motivasi dapat memberikan hasil yang diinginkan atau tidak, hal ini tergantung dari bagaimana perusahaan mampu mengelola faktor yang terkait sehingga tujuan pemberian motivasi dapat berjalan sesuai dengan rencana.

Menurut Saydam (1996:370), motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas:

a. Faktor Internal

1. Kemampuan pribadi
2. Tingkat pendidikan
3. Keinginan dan harapan pribadi
4. Kebutuhan

5. Kelelahan dan kebosanan
  6. Kepuasan kerja
- b. Faktor Eksternal
1. Lingkungan kerja yang menyenangkan
  2. Kompensasi yang memadai
  3. Supervisi yang baik
  4. Adanya penghargaan atas prestasi
  5. Status dan tanggung jawab
  6. Peraturan yang berlaku

Dari beberapa faktor tersebut, terlihat bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor dari individu itu sendiri dan faktor dari luar. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan agar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Perusahaan dapat memberikan motivasi melalui faktor eksternal, yang akan mempengaruhi faktor internal karyawan. Misalnya dengan pemberian penghargaan dan prestasi, karyawan akan berusaha meningkatkan kemampuan dirinya salah satunya dengan mengikuti pelatihan atau melanjutkan pendidikan.

#### **Hal-hal Yang Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi**

Menurut Wahjosumidjo (dalam saydan 1996:385), dalam pemberian motivasi ada beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain:

1. Memahami perilaku bawahan
2. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

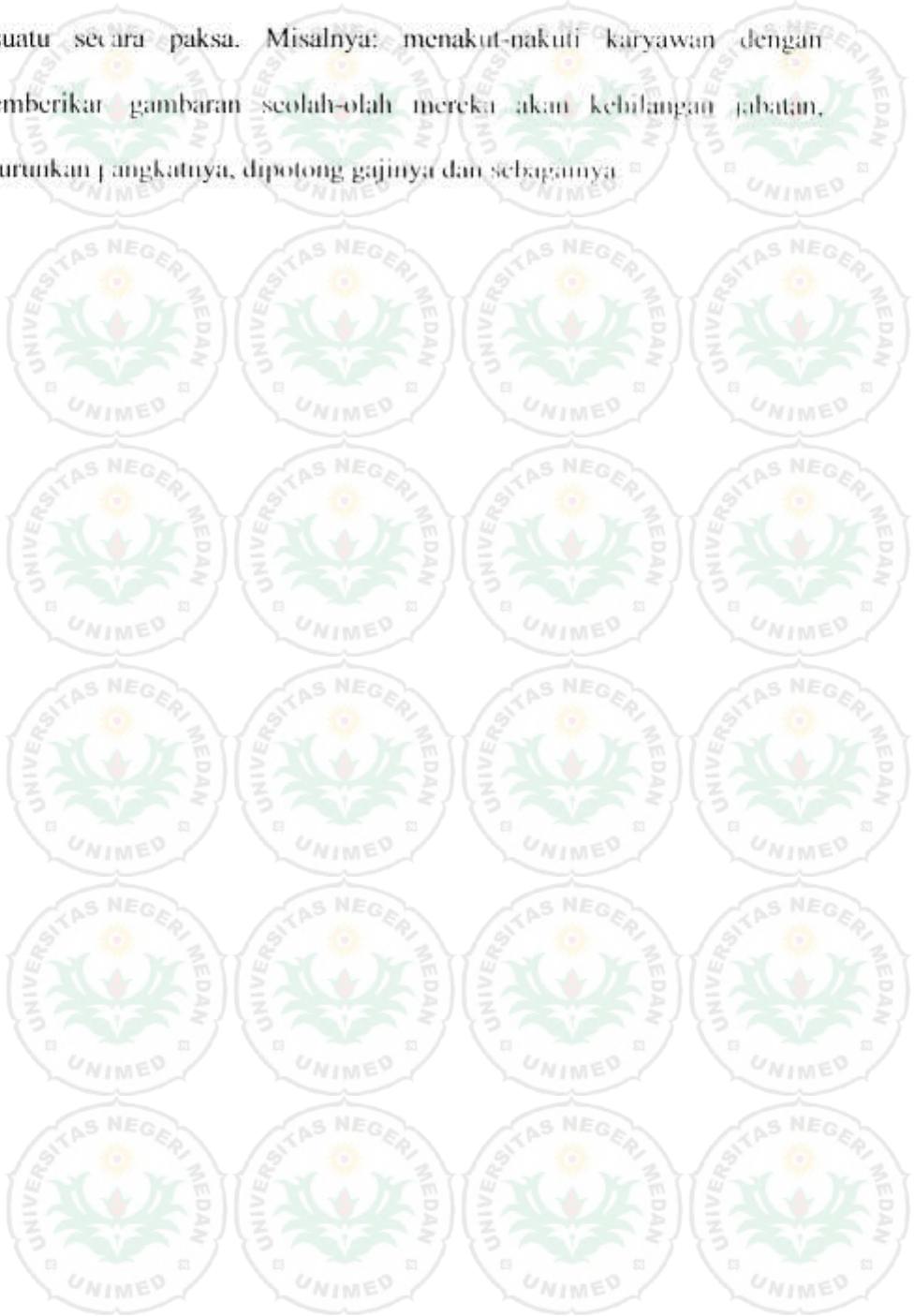
3. Tingkat kebutuhan setiap orang
4. Harus dapat memberikan keteladanan
5. Mampu menggunakan keahlian
6. Harus berbuat dan berlaku realitas.

Pemberian motivasi agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan harus memperhatikan tingkat kebutuhan setiap orang agar dapat merasa adil. Perilaku individu yang berbeda, membuat program motivasi sulit dilaksanakan, oleh karena itu pimpinan harus tahu perilaku bawahan agar mampu memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan. Sehingga karyawan dapat meniru pimpinan karena sikap keteladanan pimpinan yang akan menjadi motivator bagi karyawan.

### **Bentuk-bentuk Motivasi**

1. Motivasi positif: merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memberikan pemahaman tingkat kepuasan tertentu, misalnya: dengan cara memberikan promosi, insentif atau tambahan penghasilan, menciptakan kondisi tempat kerja yang baik agar mereka merasa aman, tentram, betah bekerja, dan sebagainya. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan bawahan, maka pimpinan dapat mengadakan pendekatan pribadi secara mendalam. Langkah ini perlu dilakukan mengingat adanya tingkat kepuasan yang berbeda-beda di masing-masing bawahan.

2. Motivasi negatif: merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menakut-nakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu secara paksa. Misalnya: menakut-nakuti karyawan dengan memberikan gambaran seolah-olah mereka akan kehilangan jabatan, diturunkan pangkatnya, dipotong gajinya dan sebagainya.



### BAB III

#### PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dengan melihat hasil uji  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $8,267 > 1,645$ ). Pengaruh antara variabel jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Asahan Aluminium (INALUM) sebesar 0,263 atau 26,3%. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti gaji / upah, insentif.

Hasil pengujian diatas sesuai dengan apa yang telah dilaksanakan di perusahaan, di mana perusahaan melaksanakan Program Jaminan sosial seperti berikut ini :

a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Perusahaan membuat petunjuk pelaksanaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku guna menentukan kondisi yang sesuai bagi keselamatan kerja, kesehatan kerja, perlindungan karyawan dan pemeliharaan dan pemeliharaan sanitasi di lingkungan perusahaan.

Dalam rangka meningkatkan rasa kebersamaan di antara karyawan dan pertimbangan keamanan, perusahaan menyediakan / meminjamkan pakaian kerja kepada karyawan yang bekerja, sesuai dengan jenis atau sifat pekerjaannya. Perusahaan juga menyediakan / meminjamkan alat -

alat keselamatan kerja yang wajib dipakai oleh karyawan yang bersangkutan selama waktu kerja di tempat – tempat tertentu atau dalam keadaan yang oleh perusahaan dianggap perlu.

Untuk mencegah segala macam kecelakaan dan mengembangkan sistem pengendalian bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di semua tempat kerja yang dilakukan bersama dengan Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan (P2K3) Perusahaan.

b. Pengobatan dan Perawatan Kesehatan

Perusahaan membiayai dan menyediakan pengobatan dan perawatan kesehatan dirumah sakit serta pelayanan kesehatan lainnya kepada setiap karyawan dan keluarganya. Pada dasarnya karyawan dan atau keluarganya diharuskan mendapat pengobatan, perawatan kesehatan dan pelayanan kesehatan lainnya oleh dokter perusahaan di klinik atau rumah sakit perusahaan.

c. Jaminan Hari Tua atau Kematian

Perusahaan berkewajiban untuk mengikut sertakan seluruh karyawan dalam program JAMSOSTEK berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Perusahaan juga melaksanakan Program Pensiunan Pasti Dana Pensiun Lembaga Keuangan berdasarkan Undang – Undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun terhitung

sejak tanggal 1 April 1996. Ketentuan yang berhubungan dengan pelaksanaan Program Pensiun tersebut diatur dalam petunjuk pelaksanaan.

d. Kesejahteraan Karyawan.

Perusahaan melanjutkan dan berusaha untuk meningkatkan fasilitas bagi kesejahteraan beserta keluarganya yang diberikan selama ini. Untuk mendayagunakan fasilitas tersebut, perusahaan senantiasa bersedia untuk mempertimbangkan dan memperhatikan saran – saran dari Serikat Pekerja dan atau Karyawan yang bersangkutan.

Fasilitas – fasilitas tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Rumah / perumahan dan Tunjangan Perumahan.

- Perusahaan menyediakan rumah / perumahan perusahaan untuk ditempati oleh karyawan beserta keluarganya sesuai dengan kemampuan perusahaan.
- Perusahaan meminjamkan perlengkapan dan fasilitas untuk rumah/perumahan bagi karyawan yang menempati rumah/perumahan perusahaan.

2. Peribadatan.

- Perusahaan menyediakan ruangan dan tempat ibadah bagi karyawan dan keluarganya di lingkungan perusahaan.
- Perusahaan mempertimbangkan untuk memberikan bantuan fasilitas yang diperlukan bagi karyawan yang menjadi pengurus

organisasi keagamaan jika karena misi keagamaannya karyawan tersebut melakukan perjalanan ke luar lingkungan perusahaan.

3. Rekreasi dan Olahraga.

- Perusahaan menyediakan fasilitas dan memberikan bantuan untuk kegiatan rekreasi karyawan dan keluarganya.
- Perusahaan menyediakan fasilitas dan memberikan bantuan untuk kegiatan olahraga bagi karyawan dan keluarganya.

## BAB IV

### ANALISA DAN EVALUASI

Pelaksanaan jaminan sosial di PT. INALUM dilaksanakan dengan baik. Hal ini terbukti dengan jawaban karyawan terhadap angket yang disebarkan terhadap 193 responden. Seluruh jawaban responden dominan berpendapat bahwa pelaksanaan jaminan sosial yang dilakukan di perusahaan tersebut sangat baik, sehingga memberikan kesan yang baik bagi karyawan dan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, terbukti dengan baiknya jawaban responden terhadap angket motivasi. Hal ini membuktikan bahwa program jaminan sosial menjadikan karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dengan menunjukkan ciri-ciri orang yang termotivasi.

Dari perhitungan statistik ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara jaminan sosial dengan motivasi kerja karyawan pada PT. INALUM. hal ini sesuai dengan pendapat Wahjosumidjo (dalam Saydam 1996 : 325) yang menyatakan bahwa "motivasi kerja karyawan merupakan suatu proses Psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang."

Ini berarti dengan program jaminan sosial berupa : program menyangkut kesejahteraan karyawan, program yang menyangkut pemberian hiburan dan rekreasi dan program yang memberikan kemudahan (fasilitas), karyawan akan merasa kebutuhannya akan terpenuhi dan mereka akan termotivasi bekerja lebih

giat dan semangat agar perusahaan mampu mencapai tujuannya dan tetap beroperasi sehingga karyawan dapat bekerja dan memperoleh penghasilan.

Hal ini diperkuat lagi dengan pendapat Manullang (2001:131) yang menyatakan bahwa "Jaminan Sosial tenaga kerja adalah jaminan yang menjadi hak tenaga kerja berbentuk tunjangan berupa uang, pelayanan, dan pengobatan yang merupakan pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua, meninggal dunia agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Dari hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara jaminan sosial dengan motivasi kerja karyawan pada PT.Indonesia Asahan Aluminium (INALUM).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Jaminan sosial merupakan salah satu yang perlu diperhatikan dalam perusahaan baik perusahaan industri maupun jasa. Jaminan sosial dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Karyawan akan bekerja dengan baik dan maksimal jika perusahaan memberikan jaminan sosial kepada setiap karyawan dalam melaksanakan motivasi kerja karyawannya.

Dalam pengujian dapat diketahui bahwa  $t$  hitung sebesar 8,267 lebih besar daripada  $t$  tabel yang bernilai 1,645. Hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh pemberian jaminan sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. INALUM

Dari pengujian  $R$  square yang diperoleh sebesar 0,263 menunjukkan bahwa pengaruh pemberian jaminan sosial memberikan kontribusi sebesar 26,3% terhadap variabel motivasi kerja, selebihnya berpengaruh terhadap faktor lain seperti gaji, upah, insentif dan lain-lain.

## B. Saran

1. Motivasi kerja karyawan harus dipertahankan dengan memperhatikan jaminan sosial karena jaminan sosial akan mendorong karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat.
2. Fungsi manajemen sumberdaya manusia yang lain seperti : Perencanaan, kompensasi, dan lain – lain agar karyawan bekerja lebih baik dan motivasi kerja lebih meningkat.
3. Pimpinan harus memberikan perhatian kepada karyawan berupa penghargaan, baik pemberian penghargaan material maupun non material karena ini akan memberikan rasa kepuasan bagi karyawannya sehingga akan meningkatkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku :**

- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. 2003. **Manajemen Motivasi**. Jakarta : Grasindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Edisi Revisi V. Jakarta : Rnike Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. **Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2005. **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husni, Lalu. 2000. **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Elsi Hutagalung. 2002. **Pengaruh Pemberian Jaminan Sosial terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pada PT, Pelabuhan Indonesia I Medan**.
- Kismono, Gugup. 2001. **Bisnis Pengantar**. Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. **Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan**. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2001. **Hukum Ketenagakerjaan**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Riduwan. 2005. **Metode dan Teknik Menyusun Tesis**. Bandung : Alfa Beta.