

Pengaruh Jaminan sosial Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bagian Administrasi PT Auto Padu Kuala Tanjung Batubara)

Kumala Vera Dewi

STIE Bina Karya

kumalaveradewi@gmail.com

Rumiris Siahaan

STIE Bina Karya

jordanambarita8@gmail.com

Rakhmawati Purba

STIE Bina Karya

rahmapurba2009@gmail.com

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan administrasi PT. Auto Padu Kuala Tanjung Batubara dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan di administrasi PT Auto Padu Kuala Tanjung Batubara. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan administrasi PT Auto Padu Kuala Tanjung Batubara, yaitu sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampling menggunakan metode sensus, sehingga sampel pada penelitian adalah sebanyak 40 orang. Penelitian ini juga menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software SPSS for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan jaminan sosial berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci *Jaminan Sosial, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja.*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat

(Eliyana et al., 2019). Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2014) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stres anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontra produktif.

Menurut Undang-Undang (UU) Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional tahun 2004, jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur; dan untuk memberikan jaminan sosial yang menyeluruh, negara mengembangkan Sistem Jaminan Sosial Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam penelitian ini ditemukan fenomena jaminan sosial yang harusnya lebih ditingkatkan lagi yang selama ini belum ada dan kurang jelas penggunaannya bagaimana dan merupakan hal yang dibutuhkan oleh karyawan agar seluruh karyawan merasa puas atas apa yang telah dilakukan kepada perusahaan dan apa yang diberikan perusahaan.

Jannah dan Misbahuddin (2016) menjelaskan bahwa jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengaruh yang positif mengidentifikasi bahwa semakin baik jaminan sosial tenaga kerja yang dirasakan oleh responden akan berpengaruh pada semakin tinggi pula tingkat kepuasannya. Hal ini sesuai dengan teori faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Supriyanto dan Machfudz (2010), yaitu kepuasan finansial yang merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan dan sebagainya.

Selain itu Budiman et al. (2018) juga menyatakan bahwa jaminan sosial tenaga kerjamempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh pendapat Soepomo (2000), yaitu tujuan pemberian jaminan sosial tenaga kerja digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat kinerja yang tinggi. Berarti bahwa dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja maka kebutuhan karyawan dapat terpenuhi sehingga dapat meningkatkan hasil kerjanya.

Menurut Sabuhari et al. (2020) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Mira et al. (2019) menyatakan bahwa antara kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan positif, namun hubungannya tidak terlalu kuat. Hasil penelitian dari Nabawi (2020) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Azhari et al. (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

II. LANDASAN TEORI

1. Jaminan Sosial

Menurut Undang-Undang No. 40 Tahun 2004, jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur; dan untuk memberikan jaminan sosial yang menyeluruh, negara mengembangkan Sistem Jaminan Sosial Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia.

Undang Undang Pasal 4 Bab II 2004 diselenggarakan berdasarkan pada prinsip:

- a. Kegotong-royongan
- b. Nirlaba
- c. Keterbukaan
- d. Kehati-hatian
- e. Akuntabilitas
- f. Profitabilitas
- g. Kepesertaan bersifat wajib
- h. Dana amanat
- i. Hasil pengelolaan dana jaminan sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta.

Menurut Undang Undang 40 pasal 18 bab IV 2004 indikator jaminan sosial meliputi :

- a. Jaminan Kesehatan
Setiap karyawan berhak mendapatkan perawatan kesehatan yang dijamin oleh perusahaan.
- b. Jaminan Kecelakaan Kerja
Pekerjaan yang membahayakan setiap karyawan mendapatkan jaminan keselamatan kerja.
- c. Jaminan Hari Tua
Dana yang akan diberikan setelah selesainya masa pengabdian kerja produktif.
- d. Jaminan Pensiun
Termasuk kedalam jamsostek, jamkesmas, tunjangan akhir berupa gaji dan tambahan lainnya.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Sutisno (2014) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi

yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontra produktif.

Sutrisno (2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Kesempatan untuk maju.
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Kemauan kerja.
Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c. Gaji.
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen.
Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

Hughes et al. (2012) mengemukakan bahwa faktor yang biasanya digunakan dalam pengukuran kepuasan kerja adalah:

- a. Isi pekerjaan,
Kesesuaian pendidikan melalui penerapan yang dilakukan dalam perusahaan atau pun instansi.
- b. Kesempatan untuk maju
Memberikan kesempatan untuk karyawan yang di nyatakan memiliki kriteria untuk menempati pekerjaan atau jabatan.
- c. Rekan kerja
Rekan atau tim yang melakukan pekerjaan yang sama.
- d. Kondisi pekerjaan.
Penguasaan ataupun keahlian yang sesuai dengan pekerjaan dalam perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2014). Salah satu cara untuk memacu kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan secara optimal seperti pemberian kompensasi, mengadakan suatu pelatihan kerja bagi karyawan baru, mendapatkan perhatian khusus bagi karyawan yang berprestasi seperti memberikan penghargaan, dan bentuk-bentuk perhatian lain kepada semua karyawannya. Dengan adanya kegiatan akan sangat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Motivasi dengan kompensasi dapat memotivasi perilaku karyawan untuk mendorong bekerja dengan lebih giat, semangat, dan terarah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) indikator dari kinerja, yaitu

- a. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang

seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

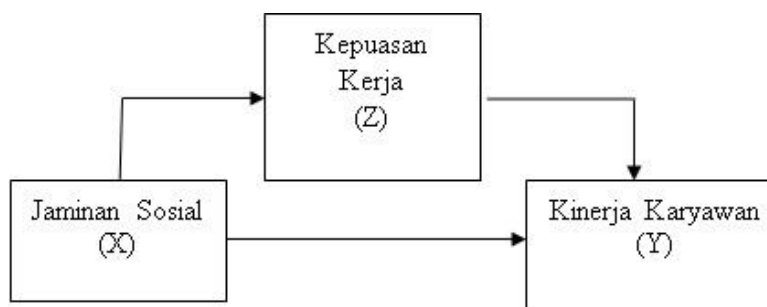
d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di administrasi PT Auto Padu Kuala Tanjung Batubara. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan administrasi PT Auto Padu Kuala Tanjung Batubara, yaitu sebanyak 40 orang. Karena jumlah populasi target kurang dari 100, maka teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 40 orang karyawan administrasi PT Auto Padu Kuala Tanjung Batubara yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

Kerangka konseptual pada penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut ini:



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan Administrasi PT Auto Padu Kuala Tanjung Batubara
2. Terdapat pengaruh Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Karyawan Administrasi PT Auto Padu Kuala Tanjung Batubara
3. Terdapat pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan Administrasi PT Auto Padu Kuala Tanjung Batubara

Penelitian ini juga menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software SPSS for windows*. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda (Ghozali, 2016). Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening dalam penelitian ini. Hasil dari uji analisis jalur ini juga akan digunakan untuk membandingkan pengaruh mana yang lebih besar antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, serta menarik suatu kesimpulan apakah dengan adanya variabel intervening ini dapat memperkuat atau justru memperlemah pengaruh independen terhadap dependen. Model persamaan yang digunakan untuk analisis jalur adalah:

Persamaan I : $Z = a + b_1X + \epsilon$

Persamaan II : $Y = a + b_1X + b_2Z + \epsilon$

Dimana,

X = Jaminan Sosial

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien variabel X

ϵ = Error

IV. HASIL PENELITIAN

1. Pengujian Persamaan Pertama

a. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil pengujian regresi linear untuk persamaan pertama diperlihatkan oleh tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.165	2.029		1.067	.293		
	Jaminan_Sosial_X	.898	.123	.765	7.314	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Y1

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2021)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier sederhana yang mempunyai formulasi $Z = a + b_1X + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan :

$$Z = 2,165 + 0,898 X + \epsilon.$$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 2,165 menunjukkan besarnya kepuasan kerja (Z) jika jaminan sosial (X) sama dengan nol.
- 2) Nilai koefisien regresi jaminan sosial (X) (b_1) sebesar 0,898 menunjukkan besarnya peranan jaminan sosial (X) terhadap kepuasan kerja (Z). Artinya apabila faktor jaminan sosial (X) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kepuasan kerja (Z) meningkat sebesar 0,898 satuan.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.765 ^a	.585	.574	1.542	1.527	

a. Predictors: (Constant), Jaminan_Sosial_X

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Z

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,574 atau 57,4%. Hal ini menunjukkan jika jaminan sosial (X) dapat menjelaskan kepuasan kerja (Z) sebesar 57,4%, sisanya sebesar 42,6% (100% - 57,4%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

c. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independent, yaitu uji hipotesis pengaruh variabel jaminan sosial (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,314 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 38) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,685 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (7,314) $> t_{tabel}$ (1,685), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel jaminan sosial (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Jannah dan Misbahuddin (2016), Sari et al. (2020) yang menyatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja para karyawan sangat penting dan mempengaruhi dalam kemajuan perusahaan. Perusahaan harus mengetahui apa saja yang menyebabkan puas atau tidaknya seorang karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Hal ini diperkuat oleh teori faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut Supriyanto dan Machfudz (2010) salah satunya yaitu kepuasan finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan dan sebagainya.

2. Pengujian Persamaan Kedua

a. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam tabel dan uraian berikut :

Tabel 4.3 Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.377	1.414		.974	.336		
	Jaminan_Sosial_X	.339	.131	.313	2.593	.014	.415	2.408
	Kepuasan_Kerja_Y1	.571	.111	.619	5.131	.000	.415	2.408

a. Dependent Variable: Kinerja_Y2

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2021)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X + b_2Z + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 1,377 + 0,339X + 0,571Z + \epsilon$. Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 1,377 menunjukkan besarnya kinerja karyawan (Y) jika jaminan sosial (X) dan kepuasan kerja (Z) sama dengan nol.
- 2) Nilai koefisien regresi jaminan sosial (X) (b_1) sebesar 0,339 menunjukkan besarnya peranan jaminan sosial (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel kepuasan kerja (Z) konstan. Artinya apabila faktor jaminan sosial (X) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,339 satuan nilai dengan asumsi kepuasan kerja (Z).
- 3) Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (Z) (b_2) sebesar 0,571 menunjukkan besarnya peranan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi variabel jaminan sosial (X) konstan. Artinya apabila faktor kepuasan kerja (Z) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,571 satuan nilai dengan asumsi jaminan sosial (X).

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 ^a	.777	.764	1.059	1.879

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_Z, Jaminan_Sosial_X

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,764 atau 76,4%. Hal ini menunjukkan jika kepuasan kerja (Z) dan jaminan sosial (X) dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 76,4% , sisanya sebesar 23,6% (100% - 76,4%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

c. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Dari tabel 4.3 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,593 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5% ; n-k = 38) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,685 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,593) > t_{tabel} (1,685), dan nilai signifikansinya sebesar $0,01 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya jaminan sosial (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Jannah dan Misbahuddin (2016) dan Budiman et al. (2018) yang menyatakan bahwa jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Pemberian jaminan sosial tenaga kerja terhadap karyawan perusahaan merupakan kewajiban dan tanggung jawab perusahaan. Pemberian jaminan sosial tenaga kerja selalu disesuaikan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Pemberian jaminan sosial tersebut tidak hanya memberikan perlindungan kepada karyawan, melainkan juga dapat meningkatkan kinerja bagi karyawan, karena apabila karyawan merasa aman dan nyaman serta merasa mendapat perlindungan baik bagi dirinya ataupun keluarganya dalam segala kondisi, maka konsentrasi akan akan terpusat pada pekerjaannya (Jannah dan Misbahuddin, 2016).

Dari tabel 4.3 juga diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,131 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5% ; n-k = 38) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,685 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (5,131) > t_{tabel} (1,685), dan nilai signifikansinya sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya kepuasan kerja (Z)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Wijaya (2018) dan Sabuhari et al., (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi menurut Adiyasa dan Widiyanti (2019) variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena hal ini merupakan hal yang wajar mengingat bahwa hubungan antara kepuasan dan kinerja masih menjadi perdebatan (Robbins et al., 2016) meskipun secara empiris banyak yang telah berhasil membuktikan bahwa perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi umumnya memiliki karyawan yang puas pada pekerjaan. Kemudian menurut Azhari et al. (2021) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Mira et al. (2019) juga membuktikan bahwa antara kepuasan kerja memiliki hubungan positif, namun hubungannya tidak terlalu kuat. Selain itu hasil penelitian dari Nabawi (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standardized coefficients* regresi persamaan I dan II berikut:

Tabel 4.5 Nilai Standardized Coefficients Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.165	2.029	
Jaminan_Sosial_X	.898	.123	.765

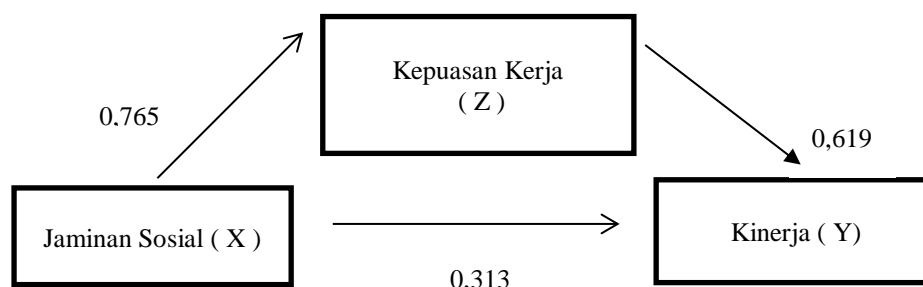
a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Z
Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2021)

Tabel 4.6 Nilai Standardized Coefficients Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.377	1.414	
Jaminan_Sosial_X	.339	.131	.313
Kepuasan_Kerja_Y1	.571	.111	.619

a. Dependent Variable: Kinerja_Y
Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2021)

Selanjutnya nilai *standardized coefficients beta* akan dimasukkan ke dalam gambar analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 4.1 Analisis Jalur

Pada gambar 4.1 analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,313, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui variabel Z yaitu $0,765 \times 0,619 = 0,473$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Z lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Y. Hasil ini dapat dilihat dalam tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7 Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Jaminan Sosial (X)	0,313	0,765	-	Signifikan	Sebagai Variabel Independen
2	Kepuasan Kerja (Z)	0,619	-	0,473	Signifikan	Sebagai Variabel Intervening

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2021)

Dari Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variabel Z, yaitu kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening hubungan antara variabel jaminan sosial dengan kinerja. Hal ini berarti bahwa jaminan sosial berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Jannah dan Misbahuddin (2016) yang menyatakan bahwa jaminan sosial tenaga kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memperkuat pengaruh jaminan sosial tenaga kerja terhadap kinerja karyawan. Realisasi dari jaminan sosial tenaga kerja dalam menangani masalah kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pensiun sudah mempunyai pengaruh terhadap kinerja, ditambah dengan peningkatan kepuasan kerja, sehingga jika karyawan merasa aman dan nyaman bekerja dalam segala kondisi, ditambah dengan segala kebutuhannya sudah mampu dipenuhi oleh perusahaan, maka hal tersebut akan menciptakan kepuasan kerja dan pastinya karyawan akan bekerja dengan lebih baik.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jaminan sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Jaminan sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Jaminan sosial berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. I. M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten berau. *FORUM EKONOMI*, 23(2), 187–193.
- Budiman, A. C. I., Astuti, E. S., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 181–189.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee

- performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8). *Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 96.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. (2012). Leadership: Memperkaya pelajaran dari pengalaman. *Edisi Ketujuh, Jakarta: Salemba Humanika*.
- Jannah, A. U., & Misbahuddin, A. (2016). Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi pada PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 1–17.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mira, M. S., Choong, Y. V., & Thim, C. K. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.011>.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2(February), 100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>.
- Undang-undang (UU) tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Pub. L. No. LN. 2004/ No. 150, TLN NO. 4456, LL SETNEG : 24 HLM (2004).
- Prawirosentono, S. (2014). *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Rajawali Press.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & others. (2016). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>.
- Sari, I. P., Damayanti, R., & Sinarti, T. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Jaminan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Palembang. *JURNAL MANAJEMEN DAN INVESTASI*, 2(2), 139–162.

- Soepomo, I. (2000). *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi Riset: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN - Maliki Press.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Jakarta: Pranada Media Group.