

**PENGARUH PERJANJIAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP  
KOMITMEN KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG  
SUNGAL MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**SUCHI PRATIWI**

**NPM : 12.832.0102**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2016**

**PENGARUH PERJANJIAN KERJA DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP  
KOMITMEN KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG  
SUNGAL MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi  
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen**

Oleh :

**SUCHI PRATIWI**

**NPM : 12.832.0102**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2016**

**Judul Skripsi** : **Pengaruh Perjanjian Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Komitmen Kerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan**

**Nama Mahasiswa** : **SUCHI PRATIWI**

**No. Stambuk** : **12 832 0102**

**Jurusan** : **Manajemen**

**Menyetujui :**  
**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

( **Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si** )

**Pembimbing II**

( **H. Syahrindy, SE, M.Si** )

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**

( **Adelina Lubis, SE, M.Si** )



**Dekan**

( **Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si** )

**Tanggal Lulus :** 2016



## ABSTRAK

**Suchi Pratiwi. NPM. 12.832.0102. "Pengaruh Perjanjian Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan". Skripsi 2016.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah perjanjian kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan?. Apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan?. Apakah perjanjian kerja dan jaminan sosial berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah perjanjian kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan. Untuk mengetahui apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan. Untuk mengetahui apakah perjanjian kerja dan jaminan sosial berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.

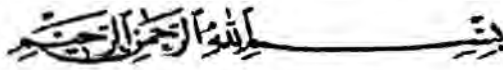
Jenis penelitian ini adalah penelitian berbentuk *asosiatif*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan honor di PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan berjumlah 43 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan honor di PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan yang berjumlah 43 orang dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *kualitatif*. Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan pengamatan dan daftar pernyataan. Teknik analisis yang dipergunakan adalah uji statistik.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa perjanjian kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan. Jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan. Perjanjian kerja dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.

**Kata Kunci : Perjanjian Kerja, Jaminan Sosial, Komitmen Kerja Karyawan.**



## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Wr.Wb*

Dengan segala kerendahan hati, rasa syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia dan rahmatNya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga untuk Ibunda tersayang Sugiharti Ningsih dan Ayahanda tercinta Suyitno yang telah membesarkan dan memberikan dukungan baik moril dan materil juga selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini. Dan Ibu Dona Rita Agustiani, Abang Guntur Wibowo, terima kasih untuk motivasi, semangat dan doanya.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area juga selaku Dosen Pembimbing Utama yang sudi meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi petunjuk yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, Msi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.
5. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Bapak H. Syahriandi, SE, Msi, selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang penuh kesabaran telah memberikan bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta para staff Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
8. Bapak Pimpinan PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Dan seluruh teman-teman satu angkatan peneliti di Fakultas Ekonomi dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu, yang telah banyak memberikan bantuan, semangat, dukungan dan doa sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

Pada akhirnya penulis mengucapkan terima kasih, semoga semua pihak yang telah memberikan dukungan diatas senantiasa mendapat perlindungan dan keselamatan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan keterbatasan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu saran dan masukan yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan, semoga skripsi ini dapat berguna bagi banyak peneliti.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*



Medan, 2016  
Penulis

(Suchi Pratiwi)

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
A. Teori-teori.....	6
1. Pengertian Perjanjian Kerja.....	6
2. Indikator Pengukuran Perjanjian Kerja.....	13
3. Pengertian, Tujuan, dan Dasar Hukum Jaminan Sosial.....	14
4. Indikator Pengukuran Jaminan Sosial.....	18
5. Pengertian dan Indikator Komitmen Kerja Karyawan .....	19
6. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan...	21
7. Hubungan Perjanjian Kerja dan Jaminan Sosial dengan Komitmen Kerja Karyawan.....	22
B. Kerangka Konseptual.....	23
C. Hipotesis.....	25



### BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis, Waktu dan Lokasi Penelitian.....	26
B. Populasi dan Sampel.....	27
C. Defenisi Operasional.....	27
D. Jenis dan Sumber Data.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	30

### BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	35
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	35
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	37
3. Struktur Organisasi.....	37
4. Penyajian Data Responden Penelitian.....	39
5. Penyajian Data Angket Responden.....	41
6. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
B. Pembahasan.....	52
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	54
3. Uji Hipotesis.....	55
4. Uji Asumsi Klasik.....	58
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60

## BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	64

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR LAMPIRAN



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.....	39





**DAFTAR TABEL**

<b>Tabel 3.1</b>	<b>Rincian Waktu Penelitian.....</b>	<b>26</b>
<b>Tabel 3.2</b>	<b>Mekanisme Operasional.....</b>	<b>28</b>
<b>Tabel 3.3</b>	<b>Instrumen Skala Likert.....</b>	<b>30</b>
<b>Tabel 4.1</b>	<b>Usia responden.....</b>	<b>40</b>
<b>Tabel 4.2</b>	<b>Jenis Kelamin responden.....</b>	<b>40</b>
<b>Tabel 4.3</b>	<b>Aturan kerja yang dibuat perusahaan menjadikan saya lebih disiplin dalam bekerja.....</b>	<b>41</b>
<b>Tabel 4.4</b>	<b>Dengan aturan kerja kita lebih tau sanksi apa yang diberikan pada saat kita melakukan pelanggaran.....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel 4.5</b>	<b>Saya merasa puas akan kesepakatan yang dibuat perusahaan....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel 4.6</b>	<b>Dengan adanya kesepakatan kerja dapat menyelesaikan ketentuan-ketentuan dalam hal perbedaan-perbedaan antara usaha dan serikat pekerja.....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 4.7</b>	<b>Saya menerima bantuan kecelakaan kerja sesuai dengan musibah yang terjadi.....</b>	<b>43</b>
<b>Tabel 4.8</b>	<b>Perusahaan memberikan perlindungan kepada karyawan pada saat bekerja.....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 4.9</b>	<b>Anda menerima jaminan hari tua yang memadai untuk menjamin kehidupan anda pada saat pensiun.....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 4.10</b>	<b>Dengan jaminan hari tua anda merasa aman akan masa depan keluarga.....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 4.11</b>	<b>Anda memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga.....</b>	<b>45</b>
<b>Tabel 4.12</b>	<b>Perusahan selalu memperhatikan kesehatan karyawan.....</b>	<b>46</b>
<b>Tabel 4.13</b>	<b>Saya ingin tetap tinggal dalam perusahaan, karena hal tersebut Merupakan kewajiban dan hal benar yang harus dilakukan.....</b>	<b>46</b>

Tabel 4.14 Saya tidak ingin mengecewakan bos saya dengan keluar dari perusahaan.....	47
Tabel 4.15 Saya merasa harus terlibat dalam usaha pencapaian misi perusahaan.....	47
Tabel 4.16 Saya takut kehilangan kesempatan promosi bila keluar dari perusahaan tempat saya bekerja.....	48
Tabel 4.17 Saya enggan mencari pekerjaan perusahaan lain, karena sudah nyaman dengan keadaan sekarang.....	48
Tabel 4.18 Saya tidak rela kehilangan hubungan persahabatan dengan rekan kerja Bila keluar dari perusahaan tempat saya bekerja sekarang ini...	49
Tabel 4.19 Uji Validitas Variabel $X_1$ (Perjanjian Kerja).....	50
Tabel 4.20 Uji Validitas Variabel $X_2$ (Jaminan Sosial).....	50
Tabel 4.21 Uji Validitas Variabel Y (Komitmen Kerja).....	51
Tabel 4.22 Uji Reliabilitas Variabel.....	52
Tabel 4.23 Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel 4.24 Interval Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	54
Tabel 4.25 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	54
Tabel 4.26 Uji Parsial (Uji t).....	56
Tabel 4.27 Uji Simultan (Uji F).....	57
Tabel 4.28 Uji Heteroskedastisitas.....	58
Tabel 4.29 Uji Multikolinearitas.....	59

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Komitmen karyawan merupakan hal penting dalam memaksimalkan pencapaian potensi perusahaan atau organisasi. Komitmen kerja merupakan kontribusi yang penting, dimana karyawan berusaha semaksimal mungkin di dalam beraktifitas dan bekerja bagi keuntungan perusahaan atau organisasi tersebut.

Komitmen kerja adalah janji atau perbuatan untuk mencapai tujuan target perusahaan atau organisasi. Komitmen dapat dinilai dengan menggunakan survei karyawan atau penilaian yang menetapkan bagaimana individu mempunyai keinginan untuk mencapai target perusahaan atau organisasi.

Pentingnya komitmen yang tinggi dari karyawan bagi suatu perusahaan dijelaskan oleh Mathieu dan Zajac (Murtiningtyas, 2007) yang menyatakan bahwa dengan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan maka perusahaan akan mendapat dampak positif. Dampak positif tersebut antara lain meningkatnya produktifitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, fenomena yang sering dijumpai dalam komitmen kerja karyawan ialah indikasi adanya komitmen yang rendah dalam perusahaan seringkali karyawan meminta izin keluar kantor pada jam kerja, hal tersebut menyebabkan produktifitas kerja menurun, dimana seorang karyawan seharusnya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang sesuai target tetapi karena seringkali izin membuat hasil kerjanya kurang dan menyebabkan penurunan produktifitas.



Selain itu, kurangnya kepuasan karyawan dalam perusahaan selama mereka bekerja. Misalnya kurangnya kepuasan karyawan terhadap perlindungan yang diberikan perusahaan terkait tantangan pekerjaan yang dihadapi.

Adapun yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan diantaranya perjanjian kerja dan jaminan sosial. Perjanjian kerja merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja /serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau pengumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Suatu perjanjian kerja dapat diwujudkan dalam dua bentuk yang dilakukan dengan tertulis dan yang dilakukan secara lisan. Untuk kedua bentuk kesepakatan tersebut sama kekuatannya dalam arti sama kedudukannya untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak. Hanya saja bila perjanjian kerja dibuat dengan tertulis dapat dengan mudah dipakai sebagai alat bukti bila sampai terjadi persengketaan.

Disamping perjanjian kerja perlu juga diperhatikan jaminan sosial. Jaminan sosial karyawan yang kurang diperhatikan, karena persoalan yang menyangkut jaminan sosial ini, merupakan hal yang sensitif sehingga mempunyai kecenderungan dapat menimbulkan permasalahan yang rumit di dalam kelangsungan hidup sehari-hari.

Dalam kemajuan sekarang ini, perusahaan dituntut lebih produktif dan berkualitas sehingga layak jaminan sosial karyawan lebih diperhatikan. Jaminan sosial merupakan salah satu jaminan yang seharusnya diberikan untuk

kelangsungan hidup buruh, dari jaminan yang sedemikian dapat dilihat sampai seberapa jauh perlindungan hukum yang diberikan kepadanya dan sampai dimana pula semangat kerja dengan adanya jaminan sosial tersebut.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau BPJS merupakan lembaga yang dibentuk untuk menyelenggarakan Program Jaminan Sosial di Indonesia menurut Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 berisi tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, BPJS merupakan badan hukum nirlaba dan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 berisi tentang BPJS dibagi menjadi dua, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan merupakan perusahaan yang mengelola dan menyelenggarakan pelayanan air minum yang memenuhi persyaratan kesehatan dan untuk mengembangkan perekonomian daerah, meningkatkan pendapatan daerah, serta meningkatkan kualitas lingkungan dengan memberikan pelayanan pengumpulan dan penyaluran air limbah melalui sistem perpipaan dalam rangka untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya. Fenomena yang dijumpai adalah kurangnya perhatian terhadap jaminan sosial yang diberikan dapat menimbulkan kesan-kesan buruk dalam organisasi, sehingga komitmen kerja karyawanpun ikut merosot.

Berdasarkan alasan-alasan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Perjanjian Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan** “.

## **B. Rumusan Masalah**

Setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya selalu menghadapi berbagai masalah, akan tetapi masalah yang dihadapi setiap perusahaan berbeda-beda sesuai dengan jenis kegiatan yang dijalankan oleh perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah perjanjian kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan?
2. Apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan
3. Apakah perjanjian kerja dan jaminan sosial berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah :

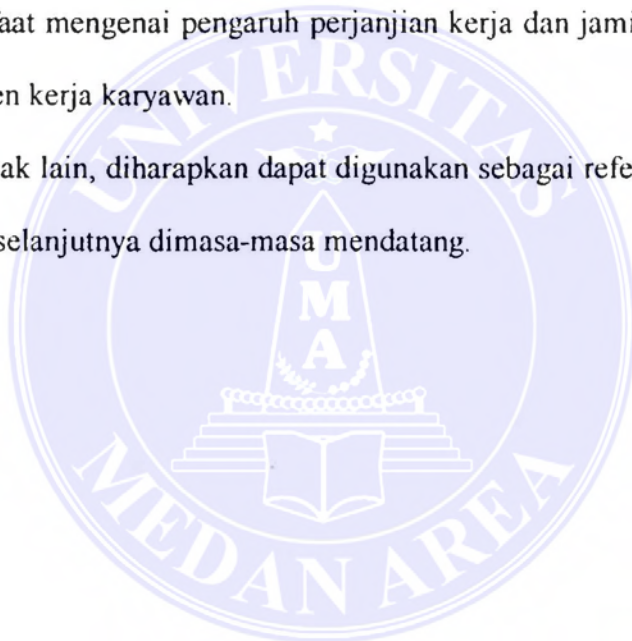
1. Untuk mengetahui apakah perjanjian kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.
2. Untuk mengetahui apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.
3. Untuk mengetahui apakah perjanjian kerja dan jaminan sosial berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.



#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh perjanjian kerja dan jaminan sosial terhadap komitmen kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat mengenai pengaruh perjanjian kerja dan jaminan sosial terhadap komitmen kerja karyawan.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya dimasa-masa mendatang.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Teori-teori**

##### **1. Pengertian Perjanjian Kerja**

Berdasarkan pasal 1 angka 21 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004, yang dimaksud Perjanjian Kerja yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh/beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dari rumusan tersebut dapat diketahui bahwa perjanjian kerja menjadi acuan bagi terselenggaranya hubungan kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Terdapat dua hal yang perlu dipahami berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh didalam atau diluar hubungan kerja,yaitu pertama hak yang timbul dari perjanjian dan kedua hak yang timbul dari undang-undang/peraturan perundang-undangan.

Sedangkan menurut Subekti (2002 : 11), perjanjian kerja merupakan Suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa ini ditimbulkan suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam

bentuknya, perjanjian itu berupa rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Para pihak dalam perjanjian kerja terdiri dari 2 yaitu pengusaha dan tenaga kerja. Berikut ini akan diuraikan tentang para pihak tersebut (Zainal asikin,2002 : 34)

#### **a. Tenaga Kerja**

Menurut pasal 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan, Tenaga Kerja adalah : Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Jadi pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Menurut UU No. 3 tahun 1951 tentang pengawasan perburuhan :

- 1) Bahwa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia belum ada Undang-Undang mengenai pengawasan perburuhan yang sesuai dengan keadaan sekarang.
- 2) Bahwa ketiadaan Undang-undang itu sangat dirasakan dan oleh karenanya perlu segera mengadakannya.
- 3) Bahwa dengan menunggu selesainya pekerjaan tersebut terlebih dahulu perlu dijalankan Undang-undang pengawasan perburuhan Republik Indonesia yang sudah ada.

4) Bahwa “Undang-undang Pengawasan Perburuhan tahun 1948” dari Republik Indonesia adalah salah satu Undang-undang yang dibutuhkan dan oleh karenanya perlu lekas dijalankan untuk seluruh Indonesia.

Menurut Mulyadi Subri (2003 : 42) Angkatan kerja atau *Labour force* terdiri dari :

- 1) Golongan yang bekerja, dan
- 2) Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari :

- a) Golongan yang bersekolah
- b) Golongan yang mengurus rumah tangga dan
- c) Golongan lain-lain atau penerima pendapatan

Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya atau terutama bersekolah. Golongan yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga yang tanpa memperoleh upah. Sedang yang tergolong dalam lain-lain ini ada 2 macam, yaitu :

- 1) Penerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pension, bunga atau simpanan uang atau sewa atas milik, dan
- 2) Mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, misalnya karena lanjut usia (orang-orang jompo) cacat atau sakit keras.

Tenaga kerja merupakan modal utama dalam melaksanakan pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai



pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya.

Hak-hak dari tenaga kerja tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Salah satu tujuan penting dari masyarakat pancasila adalah memberikan kesempatan bagi tiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan.
- 2) Tiap tenaga kerja berhak memilih atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Disamping jaminan hidup yang layak tenaga kerja juga menginginkan kepuasan, yang datangnya dari pelaksanaan pekerja yang ia sukai dan yang dapat ia lakukan dengan sebaik mungkin untuk mana ia mendapat penghargaan. Berdasarkan prinsip inilah kepada tiap tenaga kerja diberikan kebebasan memilih pekerjaan yang sesuai. Dalam hubungan ini harus dilaksanakan untuk membantu tenaga kerja dalam mengadakan penyesuaian pekerjaan.
- 3) Tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan keterampilan kerja sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembinaan bangsa.
- 4) Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan dan keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Maksudnya supaya

aman di dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dalam rangka meningkatkan produksi dan produktivitas nasional, maka tenaga kerja harus dilindungi dalam berbagai persoalan di sekitarnya yang dapat mengganggu dalam pelaksanaan pekerjaan.

- 5) Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja. Peserikatan tenaga kerja atau yang sekarang disebut serikat kerja perlu diadakan untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan tenaga kerja. Serikat pekerja merupakan kekuatan sosial yang mempunyai fungsi sosial dalam usaha mencapai masyarakat Pancasila. Pembentukan Serikat Pekerja ini adalah sesuai dengan pasal 28 Undang-undang dasar 1945.

#### **b. Pengusaha**

Dalam buku Hukum Perburuhan Indonesia pengertian-pengertian dari pada majikan/pengusaha adalah tidak sama, dan sama halnya dengan pengertian untuk buruh dan pekerja. Menurut ketentuan dalam Hukum Pemburuan pengertian sebagai berikut :

- 1) Undang-undang No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa dalam arti kata majikan adalah :
- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
  - b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,

- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnyanya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Menurut Zainal Asikin (2002 : 34) Hubungan Kerja pada dasarnya hubungan antara buruh tenaga kerja dengan majikan setelah adanya perjanjian, yaitu perjanjian dimana pihak kesatu, si tenaga kerja mengikatkan dirinya pada pihak lain, untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si tenaga kerja dengan membayar upah.

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara juridis buruh adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih jika saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.



Akibatnya tenaga buruh seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relative kecil. Oleh sebab itulah pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Dengan hal tersebut maka tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah :

- 1) Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- 2) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari penguasa, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap pihak tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Seperti diketahui tujuan hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan majikan. Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara juridis saja. Tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.

Peraturan-peraturan tersebut merupakan perintah atau larangan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan itu baik dengan tidak sah atau



batalnya perbuatan yang melanggar peraturan tersebut maupun dengan hukuman kurungan atau denda.

## **2. Indikator Pengukuran Perjanjian Kerja**

Selanjutnya untuk adanya suatu perjanjian kerja dapat diwujudkan dalam dua bentuk yang dilakukan dengan tertulis dan yang dilakukan secara lisan. Untuk kedua bentuk kesepakatan tersebut sama kekuatannya dalam arti sama kedudukannya untuk dapat dilaksanakan oleh para pihak. Hanya saja bila perjanjian kerja dibuat dengan tertulis dapat dengan mudah dipakai sebagai alat bukti bila sampai terjadi persengketaan.

Perjanjian kerja perlu dicantumkan dan disepakati syarat-syarat kerja yang menyangkut kepada karyawan. Menurut Simanjuntak, 2005 :123-124, indikator pengukuran perjanjian kerja adalah :

- a. Aturan kerja yang berhubungan dengan hari kerja, jam kerja, pertukaran kerja (shift), pengangkatan dan penempatan, pemindahan dan atau promosi, penugasan khusus, disiplin dan lain sebagainya. Dalam bagian ini biasanya dijelaskan juga tentang sanksi terhadap pelanggaran atas jam kerja, juga sanksi atas mangkirnya pekerja.
- b. Ketentuan-ketentuan untuk melakukan perobatan dalam kesepakatan kerja bersama, ketentuan-ketentuan penyelesaian dalam hal terdapat perbedaan-perbedaan antara usaha dan serikat pekerja.

Perjanjian kerja pada umumnya dilakukan untuk masa berlaku dua tahun.

Dalam hal perjanjian kerja antara pihak karyawan dan pengusaha sukar dicapai,

pendekatan dilakukan dengan memanfaatkan Badan Tripartit atau jasa pemerintah.

### **3. Pengertian, Tujuan dan Dasar Hukum Jaminan Sosial**

#### **a. Pengertian Jaminan Sosial**

Perkembangan dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa imbalan atas prestasi kerja tidak terbatas pada gaji atau upah saja. Lebih dari itu, pekerja juga merasa berhak atas jaminan sosial yang dipandang sebagai bagian dari sistem imbalan menyeluruh atas peran sertanya di dalam perusahaan. Masalah jaminan sosial perlu mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan dan juga organisasi lainnya. Oleh karena itu jaminan sosial dan sistem perangsang lainnya dapat menjadi daya tarik bagi pekerja untuk berprestasi melebihi standart.

Menurut Iman Soepomo (2008 : 135) yang merumuskan bahwa :  
“Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya”.

Selanjutnya, menurut Sentanoe Kertonegoro didalam bukunya Zaeni Asyadhie (2007 : 104) tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja: “Jaminan sosial tenaga kerja adalah 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”.

Program jaminan sosial mempunyai tujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian sosial ekonomi secara universal dan meningkatkan taraf hidup pada umumnya. Program jaminan sosial juga memberikan berbagai pelayanan baik untuk pencegahan, penanggulangan maupun rehabilitasi akibat dari suatu peristiwa.

Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja mengalami beberapa kali perubahan, sekarang Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS. BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja), yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero). PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014.

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi social. Sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT. Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja.

Menurut Undang-undang No. 24 tahun 2011 tentang “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial” :



- 1) Bahwa sistem jaminan sosial nasional merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat
- 2) Bahwa untuk mewujudkan sistem jaminan sosial nasional perlu dibentuk badan penyelenggara yang berbentuk badan hukum berdasarkan prinsip kegotongroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat, dan hasil pengelolaan dana jaminan sosial seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta
- 3) Bahwa berdasarkan pasal 5 ayat (1) dan pasal 52 Undang-undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, harus dibentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dengan Undang-undang yang merupakan transformasi keempat Badan Usaha Milik Negara untuk mempercepat terselenggaranya sistem jaminan sosial nasional bagi seluruh rakyat Indonesia
- 4) Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada angka 1, angka 2, dan angka 3, perlu membentuk Undang-undang tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial



### **b. Tujuan Pemberian Jaminan Sosial**

Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu. Menurut Iman Soepomo (2008 : 136), tujuan dari pemberian jaminan sosial adalah :

- 1) Perusahaan menginginkan karyawan dapat bekerja lebih baik.
- 2) Untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.
- 3) Untuk menambah kegairahan kerja dan semangat kerja yang tinggi dari karyawan
- 4) Karyawan betah bekerja sehingga turn over karyawan menjadi lebih rendah.

### **c. Dasar Hukum**

- 1) Undang-undang
  - a) UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS.
  - b) UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN.
- 2) Peraturan Pemerintah
  - a) PP No. 83 Tahun 2013 tentang modal awal untuk Badan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
  - b) PP No. 85 Tahun 2013 tentang cara Hubungan Antara Lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
  - c) PP No. 86 Tahun 2013 tentang cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada pemberi kerja selain penyelenggara Negara

dan setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja dan penerima bantuan iuran dalam Penyelenggara Jaminan Sosial.

- d) PP No. 88 Tahun 2013 tentang cara Pengenaan Sanksi Administratif bagi Anggota Dewan Pengawas dan Anggota Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- e) PP No. 99 Tahun 2013 tentang cara pengelolaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- f) PP RI No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.
- g) PP RI No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
- h) PP RI No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
- i) PP RI No. 55 Tahun 2015 tentang perubahan atas PP No. 44 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- j) PP RI No. 60 tahun 2015 tentang perubahan PP No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

#### **4. Indikator Pengukuran Jaminan Sosial**

Program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini. Ruang lingkup dari program jaminan sosial tenaga kerja, seperti diatur di dalam Pasal 6 ayat (1) meliputi :

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

Perusahaan/Pengusaha diwajibkan untuk mengikut sertakan tenaga kerjanya yang meliputi program jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

## **5. Pengertian dan Indikator Komitmen Kerja Karyawan**

### **a. Pengertian Komitmen**

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.



Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan Komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab dengan demikian ukuran komitmen seorang pimpinan yang dalam hal ini adalah kepala sekolah terkait dengan pendelegasian wewenang. Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetisi diri.

Dari beberapa definisi yang diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya :

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

#### **b. Indikator Pengukuran Komitmen kerja Karyawan**

Terdapat beberapa indikator komitmen kerja karyawan. Diantaranya ialah :

- 1) Rasa Identifikasi (Kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi). Dimana individu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena ada kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dengan organisasi.

2) Keterlibatan (Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi).

3) Loyalitas (Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan).

#### **6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan**

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

- a. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi. Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.

2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

## **7. Hubungan Perjanjian Kerja dan Jaminan Sosial Dengan Komitmen Kerja Karyawan**

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang potensial bagi suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung dari hasil kerja dan kualitas sumber daya manusianya tanpa mengesampingkan sumber daya lain yang ada dalam perusahaan. Komitmen kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak hal. Dimana salah satu diantaranya adalah terpenuhinya kebutuhan akan rasa aman selama melakukan pekerjaan maupun rasa aman dimasa mendatang.

Karyawan sewaktu-waktu dapat berhenti bekerja karena berbagai alasan seperti situasi ekonomi, kesehatan, meninggal dunia dan alasan lain yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Dalam pelaksanaan kerja dapat saja terjadi kecelakaan yang mengakibatkan seorang cacat dan tidak dapat bekerja, ini semua merupakan resiko yang harus dihindari.

Untuk memenuhi kebutuhan akan rasa aman dan jaminan terhadap resiko kerja tersebut maka perusahaan mengikutsertakan karyawan dalam program perjanjian kerja dan jaminan sosial adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami



tenaga kerja, berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

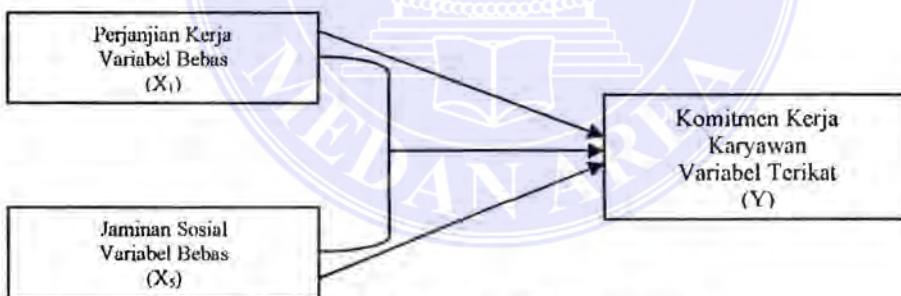
Perusahaan biasanya merancang dan mengadministrasikan program BPJS bagi karyawan. Bila program tersebut dilaksanakan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan akan memotivasi mereka untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Dengan adanya program tersebut karyawan akan lebih tenang dan merasa aman dalam bekerja, sehingga mereka akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan yaitu dengan meningkatkan kerja mereka.

## B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Tutik Maemunah Astuti (2007) dengan judul “Pengaruh Perjanjian Kerja dan Jaminan Sosial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Tekstil PT. Mutu Gading. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perjanjian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Tekstil PT. Mutu Gading dengan nilai  $t_{hitung}$  3,174 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,174 > 2,000). Jaminan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tekstil PT. Mutu Gading diperoleh nilai 2,272 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,000 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (1,275 > 2,000). Sementara perjanjian kerja dan jaminan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tekstil PT. Mutu Gading dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (6,080 > 2,70) dengan hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja dan jaminan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tekstil PT. Mutu Gading.

Novi Yunita (2011) “Pengaruh Perjanjian Kerja dan Jaminan Sosial Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Kebun Sawit Seberang”. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Kebun Sawit Seberang dengan jumlah responden sebanyak 91 orang bertujuan untuk melihat pengaruh perjanjian kerja dan jaminan sosial terhadap komitmen kerja karyawan. Hasil penelitian diperoleh bahwa perjanjian kerja dan jaminan sosial berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa Kebun Sawit Seberang baik secara simultan maupun secara parsial.

Dari uraian di atas bentuk berpengaruh perjanjian kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan dapat dibuat skema kerangka konseptual dalam gambar III berikut :



Gambar III.1 Kerangka Konseptual

### C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2005:51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan latar belakang dan teori yang mendukung maka hipotesis yang diajukan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Perjanjian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.
2. Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.
3. Perjanjian kerja dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerjakaryawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2005 : 11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan kedua variabel tersebut. Dimana antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistik yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis.

##### 2. Lokasi Penelitian

Penelitian bertempat di PDAM Titanadi Cabang Sunggal Medan yang terletak di Jalan Pekan Sunggal No.1, Sumatera Utara.

##### 3. Waktu Penelitian

Perencanaan penelitian dari bulan Desember 2015 sampai dengan Mei 2016. Berikut ini rincian pelaksanaan penelitian :

**Tabel III.1**  
**Rincian Waktu Penelitian**

No	Uraian	Waktu Penelitian 2015-2016																							
		Des				Feb				Mar				April				Mei				Sep			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Seminar Proposal		■																						
2	Penyebaran Quisioner					■	■	■	■																
3	Analisis Data									■	■	■	■												
4	Penulisan Skripsi													■	■	■	■								
5	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■								
6	Seminar Hasil																	■							
7	Penyiapan Berkas																	■	■						
8	Sidang (Meja Hijau)																				■				

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2005 : 72) : “Populasi adalah seluruh karyawan yang diteliti”. Dalam penelitian ini maka yang menjadi populasi adalah karyawan honor yang ada di PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan yang berjumlah sekitar 43 orang.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2005 : 73),” Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan menggunakan teknik penarikan *sampel jenuh (sensus)* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang diperoleh peneliti, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi yang berjumlah 43 orang.

## C. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

1. Perjanjian Kerja sebagai sebagai variabel bebas (*Independent*) dengan simbol  $X_1$  Subekti (2002 : 11), perjanjian kerja merupakan suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.
2. Jaminan sosial sebagai variabel bebas (*Independent*) dengan simbol  $X_2$  Sentanoe Kartonegoro (2007 : 104) mengatakan bahwa jaminan sosial

adalah jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan.

3. Komitmen kerja karyawan sebagai variabel terikat (*Dependen*) dengan simbol Y Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

**Tabel III.2**  
**Mekanisme Operasional**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Perjanjian Kerja ( $X_1$ )	Perjanjian kerja adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.	1. Aturan kerja 2. Kesepakatan	<i>Skala Likert</i>
2	Jaminan Sosial ( $X_2$ )	Jaminan Sosial adalah jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap hilangnya penghasilan karyawan.	1. Jaminan Kecelakaan Kerja 2. Jaminan Hari Tua 3. Jaminan Kesehatan	<i>Skala Likert</i>
3	Komitmen Kerja Karyawan (Y)	Komitmen kerja karyawan adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.	1. Kepercayaan 2. Keterlibatan 3. Loyalitas	<i>Skala Likert</i>



#### D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif.

Sumber data yang digunakan penulis adalah :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus diolah oleh penulis.
2. Data sekunder yaitu data diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi, sering juga disebut data eksternal yang didapat dari luar.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pernyataan (*Questioner*), yaitu untuk proses wawancara, penulis membagikan daftar pernyataan yang telah disiapkan sebelumnya untuk diisi jawaban oleh pelanggan selama masa penelitian.

Adapun yang menjadi pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiono (2005 : 86) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, yang dapat dari tabel III.3 berikut :

**Tabel III.3**  
**Instrumen *Skala Likert***

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2006). Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah karyawan diluar dari sampel yang ditetapkan.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.00

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

3). Nilai  $r_{hitung}$  dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Berganda, dengan memakai program *software SPSS for Windows* yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots \text{Sugiyono (2005 : 190)}$$



Dimana :

Y = Variabel terikat (Komitmen Kerja Karyawan)

X<sub>1</sub> = Variabel bebas (Perjanjian Kerja)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas (Jaminan Sosial)

a = Konstanta

$\beta_{1,2}$  = Koefisien regresi

e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien harus  $< 1$ , menjelaskan hubungan variabel bebas X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> terhadap variabel Y dimana nilai tersebut menjelaskan hubungan tersebut.

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Kriteria pengujian :

Dimana :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat  
 $t_{hitung} < t_{tabel}$  = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat

### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) Uji Simultan (Uji F)

Kriteria pengujian :

Dimana :  $F_{hitung} > F_{tabel}$  = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.  
 $F_{hitung} < F_{tabel}$  = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier kesalahan pengganggu ( $e$ ) mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji Heteroskedastisitas dapat diketahui dari nilai signifikan korelasi *rank spearman* antara masing-masing variabel independen dengan residualnya.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka terdapat gejala heteroskedastisitas
- 2) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas dengan korelasi *rank spearman* lazim dipergunakan meskipun menimbulkan bias, karena pengamatan antara satu pengamat dengan pengamat lain bisa menimbulkan perbedaan persepsi. Oleh karena itu, penggunaan uji statistik diharapkan menghilangkan unsur bias tersebut. Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.
- 2) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka terdapat gejala multikolinieritas.





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Peneliti mengambil kesimpulan setelah melakukan pembahasan terhadap data penelitian serta berdasarkan analisis dan pengujian, kesimpulan yang diambil adalah :

1. Perjanjian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.
2. Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.
3. Perjanjian kerja dan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal Medan.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Perlu adanya prioritas dan dukungan penuh dari semua pihak baik atasan maupun bawahan untuk menjamin adanya jaminan kerja yang diberikan oleh perusahaan.
2. Agar para karyawan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja dan tidak merasa bosan ataupun jenuh dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan lebih baik lagi sehingga perusahaan dapat memberikan jaminan sosial berupa jaminan kesehatan, jaminan hari tua, tunjangan kesejahteraan karyawan.

3. Bagi peneliti – peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.



## DAFTAR PUSTAKA

- Iman Soepomo, 2008, **Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Kerja)**, Pradnya Paramitha, Jakarta
- Jogiyanto, 2006, **Metodologi Penelitian Bisnis**, BPFE, Yogyakarta
- Maemunah Astuti, 2007, **Pedoman Penulisan Skripsi**, Fakultas Ekonomi Univ. Medan Area, Medan
- Mulyadi Subri, 2003, **Ekonomi Sumber Daya Manusia**, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Murtiningtyas, 2007, **Komitmen Kerja Perawat Laki-laki Dikaitkan dengan Persepsi terhadap Perbedaan Gender**, Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Novi Yunita, 2011, **Pedoman Penulisan Skripsi**, Fakultas Ekonomi Univ. Medan Area, Medan
- Robbins SP, Judge, 2007, **Perilaku Organisasi**, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Simanjuntak, Payaman, 2005, **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**, Lembaga Penerbit Fak. Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Subekti, 2002, **Hukum Perjanjian**, Edisi Revisi, Penerbit Intermedia, Jakarta
- Sugiyono, 2005, **Hukum Penelitian Bisnis**, Penerbit CV. ALFABETA, Bandung
- Sopiah, 2008, **Perilaku Organisasi**, Andi, Yogyakarta



Situmorang, Syarizal, Helmi, et al, 2010, **Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis**, Medan Usu Press

W.J.S. Poerwardaminta, 2004, **Kamus Umum Bahasa Indonesia**,PN. Balai Pustaka, Jakarta

Zainal Asikin,et.,al, 2002,**Dasar-dasar Hukum Perburuhan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Zaini Asyhadie, 2007, **Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja**, Raja Grafindo Persada, Jakarta

