

BAB II

LANDASAN TEORITIS DAN HIPOTESIS

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Motivasi

Chung dan Meggison (Fahmi, 2016:100) menyatakan bahwa *motivation is defined as/good-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal it's closely performance* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran, motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan dengan kepuasan dan performansi pekerjaan).

Menurut Edwin B. Flippo (Hartatik, 2014:94) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Dalam kamus administrasi, oleh The Liang Gie (Manullang, 2012:154) memberikan perumusan akan pengertian motivasi atau pendorong kegiatan, sebagai berikut: pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer, dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain atau karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini, bertujuan untuk menggiatkan karyawannya, agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil, sesuai dengan yang dikehendaki, oleh orang-orang tersebut.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang

tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Ada faktor lain juga ikut memengaruhi, seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan.

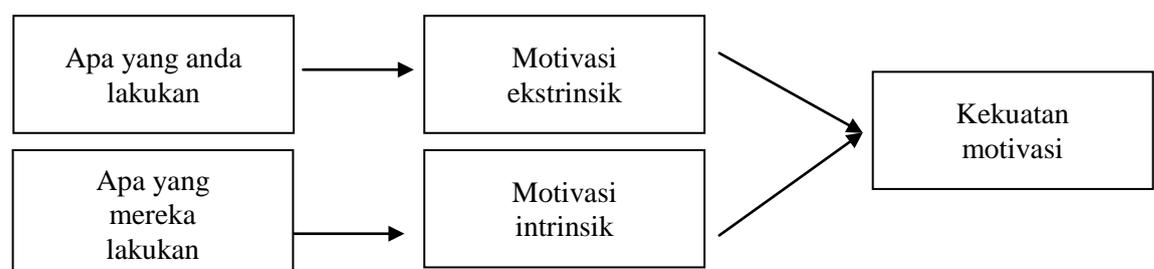
2.1.1.1. Bentuk-Bentuk Motivasi

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Fahmi (2016:100) Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu :

1. Motivasi Ekstrinsik.
2. Motivasi Intrinsik.

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik. Sedangkan motivasi instrinsik terdapat motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut.

Gambar 2-1
Bentuk Dasar Motivasi



Sumber : Fahmi (2016:100)

2.1.1.2. Proses Memotivasi

1. Cara Kerja Motivasi.

Motivasi dimulai seseorang secara sadar mengakui sebuah kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan menciptakan sebuah tujuan dan tindakan yang diharapkan akan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpuaskan, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul.

2. Kebutuhan Motivasi.

Menurut Sunarto (2007:10) sejumlah klasifikasi kebutuhan motivasi tertentu telah dihasilkan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan eksistensi, kebutuhan untuk terus hidup dan memuaskan tuntutan fisik (makanan, minuman, tempat perlindungan).
- b. Sosial, kebutuhan untuk merasakan adanya prestasi atas apa yang telah dilakukan.
- c. Pengakuan, kebutuhan untuk diakui atas apa yang telah dicapai.
- d. Pertumbuhan, kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas dan potensi seseorang dan menjadi yakin akan kapabilitas untuk menjadi sesuatu.
- e. Kekuasaan, kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain.

Setiap orang memiliki kebutuhan eksistensi dan sosial. Kebutuhan tersebut akan berbeda-beda antara orang yang satu dengan yang lain dan antara waktu yang satu dengan yang lain. Kebutuhan kekuasaan tidak bersifat universal. Keragaman kebutuhan inilah maka sangat sulit untuk membuat resep motivasi yang berlaku umum. Karyawan harus diperlakukan sebagai pribadi yang memiliki kebutuhan dan tujuan yang berbeda.

2.1.1.3. Tujuan Motivasi

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan motivasi kerja ini, berikut ini

dikemukakan pendapat seorang ahli di bidang manajemen.

Saydam (Kadarisman, 2013:297) mengemukakan, pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan dan dalam pemberian motivasi, sebenarnya terkandung makna setiap pekerja perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya.

2.1.1.4. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi

Sutrisno (2009:116) faktor-faktor dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern.

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk di akui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b) Adanya hubungan tenaga kerja yang harmonis dan kompak.
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

2. Faktor Ekstern.

Faktor esktern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja.

Sutrisno (2009:118) lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencayahaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan ganggu, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang baik.

b. Kompensasi yang memadai.

Sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan

bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja para karyawannya, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai perilaku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, perananan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam suatu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah, Hal

ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan. Pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

2.1.2. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan.

Menurut Widhiastuti (2012:21) loyalitas merupakan ukuran untuk melihat apakah seorang karyawan memiliki komitmen yang kuat atau tidak terhadap organisasi perusahaan.

Kadarisman (2013:211) loyalitas merupakan modal utama timbulnya motivasi karyawan terhadap organisasi. Bila motivasi rendah, maka loyalitas juga akan merosot. Oleh sebab itu, para karyawan yang mempunyai motivasi tinggi, juga akan mempunyai loyalitas tinggi. Dengan kata lain, loyalitas tidak dapat diwujudkan bila karyawan tidak mendapat motivasi untuk bekerja giat dalam organisasi. Motivasi sangat erat kaitannya dengan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan memiliki makna kesediaan karyawan untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi dalam hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan didalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan,

merasa terinspirasi dan memperhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan.

2. Indikasi Turunnya Loyalitas Karyawan.

Menurut Kadarisman (2013:212) ada indikasi turunnya loyalitas karyawan :

- a. Rendahnya kualitas manajemen yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan masyarakat.
- b. Rendahnya motivasi kerja karyawan, struktur organisasi kurang jelas sehingga tugas dan fungsinya kabur.
- c. Rancangan pekerjaan kurang baik sehingga dirasa kurang cukup menantang.
- d. Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak dapat mendukung berhasilnya kerja sama tim.
- e. Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karier.
- f. Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenangan kerja, serta waktu kerja yang kurang fleksibel.

3. Upaya Peningkatan Loyalitas Karyawan.

Kadarisman (2013:212) langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk memperbaiki atau meningkatnya loyalitas karyawan antara lain :

- a. Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada dalam perusahaan dan menyusun uraian pekerjaan yang benar.
- b. Pimpinan organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada kepuasan karyawan.
- c. Melibatkan karyawan dalam berbagai pelatihan sesuai dengan bidang masing-masing.
- d. Meningkatkan kualitas sistem penilaian kinerja karyawan.
- e. Meningkatkan keterpaduan dan keterbukaan sistem pengembangan karier.
- f. Penyempurnaan sistem kompensasi, sehingga mencerminkan keadilan eksternal.
- g. Meningkatkan efektivitas komunikasi dalam perusahaan sehingga ada umpan balik terhadap hasil pekerjaan.
- h. Meningkatkan fleksibilitas waktu kerja sesuai dengan keadaan.

4. Kategori Usia Loyalitas Karyawan.

Menurut Widhiastuti (2012:15) pada kategori usia para karyawan yang berbeda menunjukkan aksentuasi loyalitas yang berbeda pula seperti yang diuraikan berikut ini:

- a. Angkatan kerja yang usianya di atas lima puluh tahun menunjukkan loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Mungkin alasan-alasan yang menonjol ialah bahwa mereka sudah mapan dalam kekaryaan, penghasilan yang memadai, memungkinkan mereka menikmati taraf hidup yang dipandang layak. Banyak teman dalam perusahaan, pola karirnya jelas, tidak ingin pindah, sudah terlambat memulai karier kedua dan dalam waktu yang tidak terlalu lama akan memasuki usia pensiun.
- b. Tenaga kerja yang berada pada kategori usia empat puluhan menunjukkan loyalitas pada karir dan jenis profesi yang selama ini ditekuninya. Misalnya, seseorang yang menekuni karir di bidang keuangan akan cenderung bertahan pada bidang tersebut meskipun tidak berarti menekuninya hanya dalam organisasi yang sama. Karena itu pindah ke profesi lain, tetapi bergerak di bidang yang sama, bukanlah merupakan hal yang aneh. Barangkali alasan pokoknya terletak pada hasrat untuk benar-benar mendalami bidang tertentu itu karena latar belakang pendidikan dan pelatihan yang pernah ditempuh, bakat, minat dan pengalaman yang memungkinkannya menampilkan kinerja yang memuaskan yang pada gilirannya membuka peluang untuk promosi, menambah penghasilan, dan meniti karir secara mantap.
- c. Tenaga kerja dalam kategori 30-40 tahun menunjukkan bahwa loyalitasnya tertuju pada diri sendiri. Hal ini dapat dipahami karena tenaga kerja dalam kategori ini masih terdorong kuat untuk memantapkan keberadaannya, kalau perlu berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain dan bahkan mungkin juga dari satu profesi ke profesi lain. Di samping itu pula didukung oleh tingkat kebutuhan yang semakin lama semakin meningkat tetapi tidak diimbangi dengan pemasukan yang cukup sehingga banyak para pekerja yang mencari pekerjaan lain yang mampu memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.
- d. Bagi mereka yang lebih muda dari itu, makna loyalitas belum diserapi dan kecenderungan mereka masih lebih mengarah kepada gaya hidup santai, apabila mungkin disertai dengan kesempatan berhura-hura pada kenyataan sehari-hari banyak sekali terjadi kecurangan-kecurangan yang dilakukan oleh para karyawan yang umumnya mempunyai umur relatif muda hal itu juga dipicu oleh tingkat angan-angan yang tinggi, tetapi tidak diiringi oleh tingkat kerajinan yang tinggi dari dalam dirinya sendiri. Oleh karena itu, tingkat pengangguran semakin lama semakin meningkat.

2.1.3. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

2.1.3.1. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Aprianto dan Fonny (2013:602) program jaminan sosial tenaga kerja adalah program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi, dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan

bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya risiko-risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Pasal 1 Ayat 1 (Sastrohadiwiryono, 2008:114) definisi Jaminan Sosial Tenaga Kerja suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagaimana akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit hamil atau bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

Dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial tenaga kerja menanggulangi risiko-risiko sekaligus akan menciptakan ketenagaan kerja pada gilirannya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Ketenagakerjaan dapat tercipta karena jaminan sosial tenaga kerja mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai risiko sosial ekonomi tersebut. Selain itu, jaminan sosial tenaga kerja yang diselenggarakan dengan metode pendanaan akan memupuk dana yang akan menunjang pembiayaan pembangunan nasional.

Kemanfaatan jaminan sosial tenaga kerja pada hakikatnya bersifat dasar untuk menjaga harkat dan martabat tenaga kerja. Dengan kemanfaatan dasar, pembiayaannya dapat ditekan seminimum mungkin sehingga dapat terjangkau oleh setiap pengusaha dan tenaga kerjanya. Pengusaha dan tenaga kerja yang memiliki kemampuan keuangan yang lebih besar dapat meningkatkan manfaat dasar melalui berbagai cara lain.

2.1.3.2. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 pasal 6 ayat 1 bahwa ruang

lingkup tenaga kerja meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun.

1. Jaminan Kecelakaan Kerja.

Menurut Aprinto dan Fonny (2013:607) kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko-risiko sosial seperti kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun internal, maka jaminan kecelakaan kerja.

Di dalam undang-undang No. 3 tahun 1992 pasal 18 ayat 1 dinyatakan bahwa : tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan.

Adapun sebab-sebab kecelakaan bisa di kelompokkan menjadi dua sebab utama yaitu sebab-sebab teknis dan *human* (manusia). Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja, baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa pergantian biaya meliputi :

- a. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja kerumah sakit atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan.
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan selama dirumah sakit,

termasuk rawat jalan.

- c. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu dan atau alat ganti bagi tenaga kerja anggota badannya hilang atau tidak berfungsi sebagai akibat kecelakaan kerja.
- d. Santunan berupa uang meliputi : santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan sebagian untuk selama-lamanya, santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental dan santunan kematian.

2. Jaminan Kematian.

Jaminan kematian diperuntukkan bagi ahli waris dari peserta program BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

Menurut Sastrohadiwiryo (2008:120) jaminan kematian dibayar sekaligus kepada janda duda, atau anak, antara lain:

- a. Santunan kematian sebesar Rp. 3.000.000 (tiga juta rupiah).
- b. Biaya pemakaman sebesar Rp. 600.000 (enam ratus ribu rupiah).

Adapun tata cara pengajuan klaim jaminan kematian (JKM) dapat dilakukan oleh pengusaha atau keluarga dari tenaga kerja yang meninggal dunia mengisi dan mengirim form PT. BPJS Ketenagakerjaan disertai bukti-bukti sebagai berikut:

- a. Kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan.
- b. Surat keterangan kematian dari rumah sakit atau kepolisian atau kelurahan.
- c. Identitas ahli waris (fotokopi KTP dan kartu keluarga) BPJS Ketenagakerjaan akan membayar jaminan kematian kepada yang berhak.

3. Jaminan Hari Tua.

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak mampu lagi bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kesulitan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketengan kerja sewaktu masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

4. Jaminan Pensiun.

Jaminan pensiun sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2-1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Megawati (2013)	Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN Jeunieb Kabupaten Bireun	Jaminan Sosial, Kinerja Pegawai	- Analisis regresi linear berganda - Kuiesioner	Kuantitatif	Jaminan sosial belum diberika secara merata terhadap pegawai PT. PLN, terutama bagi pegawai yang berstatus kontrak. Persoalan tersebut akan memunculkann rasa kurang aman bagi pegawai yang belum

						memiliki kepastian jaminan kematian sehingga dapat menghambat kinerjanya.
2	Novie Yanti (2014)	Pengaruh Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi	Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), Loyalitas Kerja Karyawan	- Analisis regresi linear berganda - Kuisioner	Kuantitatif	Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) di PT Garuda Mas Semesta (Gamatex) Cimahi dikategorikan belum efektif, hal ini didukung oleh pernyataan dari Manajer Personalia Bapak Syarif Hidayat yang menyebutkan bahwa sebagian besar karyawan masih mengeluhkan pelaksanaan program jamsostek terutama dalam bidang pemeliharaan kesehatan maupun jaminan hari tua.
3	Ika Deralina Perangin Angin (2017)	Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Dan Loyalitas Karyawan Pada Pt Trakindo Utama Cabang Medan	Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Motivasi, Loyalitas Karyawan	- Analisis regresi linear berganda - Kuisioner	Kuantitatif	Jaminan sosial tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang Medan
4	Linda Normawati (2011)	Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Carefour Cabang Medan	Motivasi, Prestasi Kerja Karyawan	- Analisis regresi linear berganda - Kuisioner	Kuantitatif	Secara simultan variable ada pengaruh yang signifikan antara variabel prestasi kerja karyawan bagian Produksi PT. Carefour Cabang Medan

5	Wulandari Pristalia (2016)	Pengaruh Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pellindo Nusantara II cabang Medan	Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja Karyawan	- Analisis regresi linear berganda - Kuiesioner	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pelindo Nusantara II Medan
---	----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------	----------------------------------------------------	-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

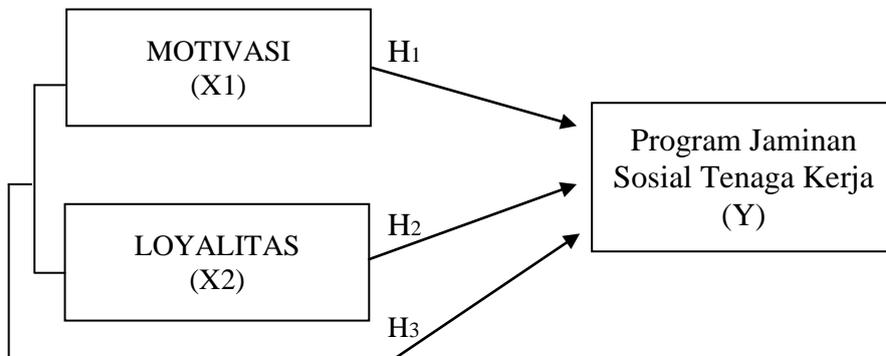
2.3. Kerangka Pemikiran

Salah satu langkah yang ditempuh dalam menjamin hidup karyawan agar lebih termotivasi dalam bekerja dan loyal terhadap perusahaan maka, perusahaan sangat perlu untuk memasukkan karyawan dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Badan penyelenggara program ini dikelola oleh BPJS. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 1995 tentang penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bersifat dan bertujuan untuk melindungi karyawan, memotivasi karyawan dalam bekerja serta meningkatkan loyalitas karyawan.

Sehubungan dengan pemberian motivasi dan peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka PT. Elite Marble dan Granite Medan mengikutsertakan karyawan dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 pasal 6 ayat 1 yang menjadi ruang lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun.

Berdasarkan teori yang diperoleh maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2-2
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:59) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian masalah yang didasarkan atas teori yang relevan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Motivasi berpengaruh terhadap penerapan program jaminan sosial tenaga kerja pada PT. Elite Marble dan Granite Medan.
- H2 : Loyalitas karyawan berpengaruh terhadap penerapan program jaminan sosial tenaga kerja pada PT. Elite Marble dan Granite Medan.
- H3 : Motivasi dan loyalitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap penerapan program jaminan sosial tenaga kerja pada PT. Elite Marble dan Granite Medan.