

PENGARUH USIA, PENDIDIKAN DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERATOR DI PT. CAKRAWALA PUTRA BERSAMA

Dicky Rezki Zein P¹, Ratna Setyaningrum², Lenie Marlinae³

¹Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat

²Departemen K3 Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat

³Departemen Kesehatan Lingkungan Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat
Email:dicky.rezki@buanakarya.co.id

Abstrak

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan, salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimiliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh usia, pendidikan dan jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operator PT. Cakrawala Putra Bersama. Penelitian ini menggunakan rancangan observasional analitik dengan pendekatan cross-sectional. Populasi penelitian sebanyak 117 orang, dan besar sampel diambil dengan metode purposive sampling sebanyak 40 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Variabel bebas usia, pendidikan dan jaminan sosial, sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian karyawan bagian operator di PT. Cakrawala Putra Bersama diketahui sebanyak 19 orang (70,4%) berusia lebih dari 40 tahun, 18 orang (85,7%) berpendidikan tinggi dan 18 orang (78,3%) menganggap jaminan sosial dari perusahaan telah baik. Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* ($\alpha = 5\%$) menunjukkan terdapat pengaruh usia terhadap kepuasan kerja ($P_{value} = 0,013$) terdapat pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja ($P_{value} = 0,001$), terdapat pengaruh jaminan sosial ($P_{value} = 0,002$). Perlu dipertahankannya sistem pengorganisasian kerja yang sudah ada diantaranya sistem jaminan sosial yang telah berlaku sebagai upaya mempertahankan kepuasan kerja yang sudah tinggi.

Kata-kata kunci: usia, pendidikan, jaminan sosial, kepuasan kerja, karyawan operator

Abstract

Employees are highly valuable corporate asset that should be managed by the company, one of the things that should be a major concern of the company is employee job satisfaction. Employees who do not feel comfortable, less appreciate cannot develop all its potential, it is automatically the employee is not able to focus and concentrate fully on the job. The aim of this study is to analyze the influence of age, education and social insurance to job satisfaction of operator employees in PT. Cakrawala Putra Bersama. This is an observational analytic study with cross-sectional approach. The study population as many as 117 people, and a large sample was taken by purposive sampling method as many as 40 people. The research instrument using a questionnaire. Independent variables are age, education and social insurance, while the dependent variable is job satisfaction. Based on the results of research employees of the operator PT. Cakrawala Putra Bersama known to as many as 19 people (70.4%) aged over 40 years, 18 (85.7%) of highly educated and 18 (78.3%) consider the social insurance of the company has been good. Results of statistical test by using Chi Square test ($\alpha = 5\%$) show that there is influence of age to job satisfaction ($P_{value} = 0,013$), there is influence education to job satisfaction ($P_{value} = 0.001$), there is influence of social insurance to job satisfaction ($P_{value} = 0.002$). It is necessary to maintain a system of organizing the existing work including social insurance systems that have been implemented in order to maintain the already high job satisfaction.

Keywords: age, education, social security, job satisfaction, operator employee

PENDAHULUAN

Persaingan di era globalisasi menuntut perusahaan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia (SDM) sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan. Oleh karenanya wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan (1).

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja karyawannya, karena karyawan yang tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimiliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai menurut Hariadja (2002:291) dapat dilihat bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai (2).

Faktor-faktor kepuasan kerja terbagi menjadi 2 yaitu faktor internal (yang ada di dalam diri pegawai) dan faktor eksternal (berasal dari luar diri pegawai). Faktor internal yang mempengaruhi antara lain, usia, pendidikan, kecerdasan (IQ), jenis kelamin, pengalaman kerja, masa kerja dan emosi. Kemudian faktor eksternalnya yaitu jaminan sosial, pangkat (golongan), struktur organisasi, mutu pengawasan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja (3, 4)

Penelitian yang dilakukan Seno Andri (2011) menyebutkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan psikis, dan faktor yang mempengaruhinya diantaranya: hubungan antar individu (hubungan antara atasan dan bawahan, kondisi kerja, hubungan teman kerja, sugesti teman dan emosi. Faktor individu (sikap, usia, jenis kelamin dan pendidikan). Faktor luar (keluarga, rekreasi). Penelitian dari Soegandhi dkk tahun 2012 menambahkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kecerdasan pegawai (IQ), pangkat (golongan), jaminan sosial, mutu pengawasan, kesempatan promosi jabatan (5, 6).

Hasil penelitian oleh Teddy (2013) mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja industri pengolahan di Kota Semarang menyebutkan bahwa variabel pendidikan mempengaruhi kepuasan dan produktivitas pekerja sebesar 82,93% dan jaminan sosial yang merupakan suatu perlindungan bagi responden berpengaruh sebesar 61,3% (7). Hasil dari penelitian oleh Hap Yohannes (2013) menyebutkan bahwa jaminan sosial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 84,8%. Dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan mayoritas tergolong rendah semakin menurunkan kepuasan kerja karyawan yang seharusnya didapat (8). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 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 dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hamil tua, dan meninggal dunia (9, 10).

Kepuasan kerja akan cenderung terus-menerus meningkat pada para karyawan yang profesional dengan bertambahnya usia mereka, sedangkan pada karyawan yang non profesional kepuasan itu merosot selama usia setengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun berikutnya (11). Penelitian Teddy (2013) menyebutkan orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi, formal atau informal akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama dalam penghayatan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan terhadap tempat dimana bekerja. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan (7).

Berdasarkan data yang didapatkan pada bulan Januari 2015 PT. Cakrawala Putra Bersama memiliki total tenaga kerja sebanyak 334 orang. Dengan jumlah tenaga kerja paling banyak pada bagian operator alat berat yaitu sebanyak 106 orang. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Divisi HRD, diketahui bahwa karyawan PT. Cakrawala Putra Bersama merasakan kurangnya jaminan sosial yang didapat karena beberapa karyawan juga merasa tidak puas dengan jaminan sosial yang didapat dari perusahaan. Berdasarkan penuturan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pekerja di PT. Cakrawala Putra Bersama khususnya bagian operator rata-rata rendah. Dengan usia yang masih muda maka cenderung memiliki fisik yang kuat dan sering

berhenti karena kurang puasnya dengan beberapa aspek yang harusnya diterima olehnya, sehingga kepuasan kerja yang seharusnya dirasakan penuh oleh karyawan masih dirasa kurang.

Berdasarkan latar belakang diatas maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh jaminan sosial, pendidikan, dan usia terhadap kepuasan kerja di PT. Cakrawala Putra Bersama. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh jaminan sosial, pendidikan, dan usia terhadap kepuasan kerja di PT. Cakrawala Putra Bersama.

METODE

Rancangan penelitian ini bersifat observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Cakrawala Putra Bersama pada bagian operator. Jumlah karyawan bagian operator PT. Cakrawala Putra Bersama adalah sebanyak 117 karyawan. Metode *sampling* yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Jumlah responden dalam penelitian ini di inklusikan sebagai syarat yang harus dipenuhi agar responden dapat menjadi sampel. Kriteria inklusi yang dipakai menjadi sampel penelitian ini adalah:

1. Karyawan yang sudah bekerja lebih dari atau sama dengan satu tahun.
2. Karyawan yang berusia antara 21– 55 tahun.

Sampel yang telah memenuhi kriteria inklusi dan diambil dalam penelitian sebanyak 40 orang yang selanjutnya disebut responden.

Instrumen penelitian menggunakan lembar kuesioner terpimpin yang akan diuji validitas dan reliabilitas untuk mengukur pengaruh jaminan sosial, pendidikan dan usia terhadap kepuasan kerja. Adapun uji validitas dan uji reliabilitas telah dilakukan pada karyawan bagian operator alat berat di PT. Riung Mitra Lestari dengan jumlah responden sebanyak 15 orang. Kemudian diketahui bahwa semua pertanyaan terhadap kuesioner telah valid dan reliabel untuk dijadikan kuesioner penelitian. Variabel bebas dari penelitian ini adalah yaitu jaminan sosial, pendidikan dan usia. Variabel terikat dari penelitian ini adalah kepuasan kerja. Analisis univariat dilakukan pada variabel-variabel yang berhubungan dengan penelitian ini, penyajian dari analisa data ini dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase. Analisis bivariat dilakukan untuk melihat pola hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti dengan uji statistik *Chi Square* dengan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Uji statistik *Chi Square* digunakan untuk membuktikan hipotesis pengaruh jaminan sosial, pendidikan dan usia terhadap kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis univariat

a. Faktor internal

1) Usia

Berdasarkan data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner didapatkan hasil yang menggambarkan tentang distribusi frekuensi usia pada pekerja bagian operator pada tabel 1: Tabel 1. Distribusi Frekuensi Usia (berdasarkan kuesioner) pada Pekerja Bagian Operator di PT. Cakrawala Putra Bersama tahun 2015

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	Usia ≥ 40 tahun	27	67,5 %
2	Usia < 40 tahun	13	32,5 %
	Jumlah	40	100 %

Berdasarkan tabel 1 diketahui distribusi faktor usia yang diukur pada pekerja bagian operator PT. Cakrawala Putra Bersama dengan kategori usia ≥ 40 tahun adalah sebanyak 27 orang (67,5%), sedangkan pekerja bagian operator dengan kategori usia < 40 tahun adalah sebanyak 13 orang (32,5%) dengan jumlah responden yang diukur sebanyak 40 orang.

2) Pendidikan

Berdasarkan data yang didapat, hasil yang menggambarkan tentang distribusi frekuensi pendidikan pada pekerja bagian operator disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Pendidikan pada Pekerja Bagian Operator di PT. Cakrawala Putra Bersama

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Tinggi	21	52,5%
2	Rendah	19	47,5%
	Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel 2 diketahui distribusi faktor pendidikan yang diukur pada pekerja bagian operator PT. Cakrawala Putra Bersama dengan kategori pendidikan tinggi sebanyak 21 orang (52,5%), sedangkan pekerja bagian operator dengan kategori pendidikan rendah sebanyak 19 orang (47,5%) dengan jumlah responden yang diukur sebanyak 40 orang.

b. Faktor eksternal (jaminan sosial)

Berdasarkan data yang dikumpulkan dengan menggunakan metode REBA didapatkan hasil yang menggambarkan tentang distribusi frekuensi jaminan sosial pada pekerja bagian operator pada tabel 5

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Jaminan Sosial (berdasarkan kuesioner) pada Pekerja Bagian Operator di PT. Cakrawala Putra Bersama tahun 2015

No	Jaminan Sosial	Jumlah	Persentase
1	Baik	23	57,5%
2	Buruk	17	42,5%
	Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel 3 diketahui distribusi faktor jaminan sosial yang diukur pada pekerja bagian operator PT. Cakrawala Putra Bersama dengan kategori jaminan sosial baik adalah sebanyak 23 orang (57,5%), sedangkan kategori jaminan sosial buruk adalah sebanyak 17 orang (42,5%) dengan jumlah responden yang diukur sebanyak 40 orang.

c. Kepuasan Kerja

Berdasarkan data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner didapatkan hasil yang menggambarkan tentang distribusi frekuensi kepuasan kerja pada pekerja bagian operator pada tabel 4.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (berdasarkan kuesioner) pada Pekerja Bagian Operator di PT. Cakrawala Putra Bersama tahun 2015

No	Kepuasan Kerja	Jumlah	Persentase
1	Rendah	18	45%
2	Tinggi	22	55%
	Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel 5.4 diketahui distribusi faktor kepuasan kerja yang diukur pada pekerja bagian operator PT. Cakrawala Putra Bersama dengan kategori rendah sebanyak 18 orang (45%), sedangkan kategori kepuasan kerja tinggi sebanyak 22 orang (55%) dengan jumlah responden yang diukur sebanyak 40 orang.

2. Analisis Bivariat

a. Faktor internal

1) Usia

Berdasarkan hasil analisis pengaruh usia terhadap kepuasan kerja pada responden dengan menggunakan uji *Chi-Square* maka didapatkan hasil yang disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Pengaruh Usia terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Bagian Operator di PT. Cakrawala Putra Bersama tahun 2015

No	Usia (tahun)	Kepuasan Kerja				Total	P Value
		Tinggi	%	Rendah	%		
1	≥40	19	70,4	8	26,9	27	0,013
2	<40	3	23,1	10	76,9	13	

Hasil analisis pengaruh usia terhadap kepuasan kerja diperoleh bahwa ada sebanyak 19 dari 27 orang pekerja operator (70,4%) yang berada pada usia lebih dari 40 tahun termasuk kategori kepuasan kerja tinggi. Sedangkan pekerja bagian operator dengan usia kurang dari 40 tahun dengan kategori kepuasan kerja tinggi sebanyak 3 dari 13 orang pekerja operator (23,1%). Hasil uji statistik menunjukkan P_{value} 0,013 dengan derajat kemaknaan α 5 %, sehingga P_{value} lebih kecil dari nilai α atau H_0 ditolak, artinya ada pengaruh usia terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operator di PT. Cakrawala Putra Bersama. Hal ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Saragih (2010) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan terus-menerus meningkat pada para karyawan yang profesional dengan bertambahnya usia mereka. Terdapatnya 3 orang pekerja (23,1%) yang memiliki kepuasan kerja tinggi dan berusia kurang dari 40 tahun. Hal tersebut terjadi karena selain dari usia kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain. Contohnya faktor pengalaman dan masa kerja. Seorang pekerja yang tidak memiliki pengalaman kerja atau pemula, membuat pekerjaan menjadi menantang serta memungkinkan mereka mengembangkan kemampuan dan pengalaman, namun semakin berpengalaman seseorang maka pekerjaannya semakin kurang menantang sehingga menimbulkan ketidakpuasan. Dari hal tersebut diketahui bahwa pengalaman kerja dan masa kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Septa (2011) kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah usia. Usia sendiri erat kaitannya dengan faktor motivasi karyawan ke diri mereka sendiri. Dengan adanya motivasi yang cukup dalam diri karyawan maka dengan sendirinya kepuasan kerja tersebut akan meningkat seiring dengan rasa nyaman dalam bekerja di lingkungan pekerjaan dan perilaku interaksi sosial dalam bekerja sesama karyawan (11, 12).

Hasil penelitian dari Anton (2014) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara usia seseorang dengan kepuasan kerja. Dalam hasil penelitiannya didapatkan kecenderungan yang sering terlihat yaitu bahwa semakin lanjut usia seseorang semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai tersebut (13).

2) Pendidikan

Tabel 6. Distribusi Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Bagian Operator di PT. Cakrawala Putra Bersama tahun 2015

No	Pendidikan	Kepuasan Kerja				Total	P Value
		Tinggi	%	Rendah	%		
1	Tinggi	18	85,7	3	14,7	21	0,001
2	Rendah	4	21,1	15	78,9	19	

Hasil analisis pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja diperoleh bahwa ada sebanyak 18 dari 21 orang pekerja operator (85,7%) yang berpendidikan tinggi termasuk kategori kepuasan kerja tinggi. Sedangkan pekerja bagian operator yang berpendidikan rendah dengan kategori kepuasan kerja tinggi sebanyak 4 dari 19 orang pekerja operator (21,1%). Hasil uji statistik menunjukkan P_{value} 0,001 dengan derajat kemaknaan α 5 %, sehingga P_{value} lebih kecil dari nilai alpa atau H_0 ditolak, artinya ada pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operator di PT. Cakrawala Putra Bersama.

Terdapat 4 orang pekerja (21,1%) yang memiliki kepuasan kerja tinggi dengan kategori pendidikan rendah. Hal tersebut terjadi karena selain dari faktor pendidikan terdapat faktor internal lain dalam diri karyawan yang juga berpengaruh terhadap kepuasan. Faktor pendidikan erat kaitannya dengan faktor kecerdasan yang dimiliki oleh karyawan. Tingkat intelegensi yang terlalu tinggi atau terlalu rendah akan lebih memungkinkan mengalami kebosanan dan ketidakpuasan kerja. Ketidak sesuaian antara tingkat intelegensi dengan jenis pekerjaan akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (14).

Berdasarkan data kepegawaian PT. Cakrawala Putra Bersama dan kuesioner penelitian diketahui mayoritas karyawan bagian operator PT. Cakrawala Putra Bersama telah lulus ditingkat Sekolah Menengah Atas. Hal tersebut artinya pekerja masuk dalam kategori pendidikan tinggi. Pendidikan berperan penting dalam bekerja, karena dengan tingkatan pendidikan tinggi yang telah dicapai bagi pekerja hal tersebut dapat membantu untuk memahami sesuatu yang dikerjakan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Teddy (2013) menyebutkan orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi, formal atau informal akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama dalam penghayatan pekerjaan. Penghayatan pekerjaan dalam penelitiannya Teddy (2013) dianggap penting karena dengan seseorang tersebut lebih menghayati bidang yang dia kerjakan dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan terhadap tempat dimana bekerja (7).

Penelitian yang dilakukan oleh Hap Yohannes (2013) menyebutkan bahwa dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan tergolong rendah semakin menurunkan kepuasan kerja karyawan yang seharusnya didapat. Hal tersebut terjadi karena dengan pendidikan yang rendah seorang karyawan tidak termotivasi atau tidak bersemangat bekerja. Dalam penelitiannya Hap

Yohannes (2013) menyarankan agar seorang karyawan yang memiliki pendidikan rendah mendapat pelatihan secara formal dan informal agar dia bisa menambah wawasan dalam bekerja dan dapat memotivasi kegiatan bekerja dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerjanya (9).

b. Faktor eksternal (jaminan sosial)

Berdasarkan hasil analisis pengaruh jaminan sosial terhadap kepuasan kerja pada responden dengan menggunakan uji *Chi-Square* maka didapatkan hasil yang disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Distribusi Jaminan Sosial terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Bagian Operator di PT. Cakrawala Putra Bersama tahun 2015

No	Jaminan Sosial	Kepuasan Kerja				Total	P Value
		Tinggi	%	Rendah	%		
1	Baik	18	78,3	5	21,7	23	0,002
2	Buruk	4	23,5	13	76,5	17	

Hasil analisis pengaruh jaminan sosial terhadap kepuasan kerja diperoleh bahwa ada sebanyak 18 dari 23 orang pekerja operator (78,3%) yang menganggap jaminan sosial yang diberikan perusahaan telah baik termasuk kategori kepuasan kerja tinggi. Sedangkan pekerja bagian operator yang menganggap jaminan sosial yang diberikan perusahaan masih buruk dengan kategori kepuasan kerja tinggi sebanyak 4 dari 17 orang pekerja operator (23,5%). Hasil uji statistik menunjukkan P_{value} 0,002 dengan derajat kemaknaan α 5%, sehingga P_{value} lebih kecil dari nilai α atau H_0 ditolak, artinya ada pengaruh jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operator di PT. Cakrawala Putra Bersama.

Terdapat 4 orang karyawan (23,5%) yang menyatakan jaminan sosial di PT. Cakrawala Putra Bersama dengan kategori buruk tetapi memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut dapat terjadi karena selain dari faktor jaminan sosial yang diterima karyawan, masih terdapat faktor eksternal atau luar diri karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor tersebut antara lain struktur organisasi, hubungan kerja dan interaksi sosial. Jaminan sosial erat kaitannya dengan hubungan kerja dan interaksi sosial. Interaksi dan hubungan dalam pekerjaan berkaitan dengan hubungan antara atasan dan teman sekerja. Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur yang dapat ditiru dan dihormati. Teman sekerja merupakan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya. Oleh karena itu bila mereka mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja (15).

Jaminan sosial yang didapat bagi karyawan bagian operator di PT. Cakrawala Putra Bersama meliputi jaminan kesehatan bagi pekerja, jaminan kecelakaan, jaminan hari tua, jaminan persalinan untuk istri dan jaminan kematian. Jaminan sosial yang diklaim akan diajukan terlebih dahulu kepada dokter perusahaan yang kemudian diberikan disposisi sesuai dengan klaim dari karyawan yang bersangkutan. Jaminan sosial bagi pekerja berperan dalam meningkatkan rasa aman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan bagi pekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Hap Yohannes (2013) menyebutkan bahwa jaminan sosial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan ketenangan dan perasaan aman pada para pekerjanya. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas nasional (7).

Penelitian dari Teddy (2013) menyebutkan bahwa dengan adanya jaminan sosial ini para pekerja tidak perlu merasa khawatir dan was-was apabila sesuatu hal menimpanya. Rasa aman dapat mempengaruhi psikis seseorang. Kepuasan kerja berkaitan dengan psikis seorang karyawan, dengan diberikannya perlindungan kecelakaan dan jaminan sosial, hal tersebut dapat mengurangi rasa khawatir karyawan saat bekerja sehingga akhirnya membuat rasa puas atau kepuasan kerja bagi karyawan yang bekerja di tempat tersebut dapat meningkat (8).

PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara usia, pendidikan dan jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian operator PT. Cakrawala Putra Bersama, maka peneliti mengusulkan kepada perusahaan agar mempertahankan sistem pengorganisasian kerja yang sudah ada diantaranya sistem klaim tentang jaminan sosial yang telah berlaku dan standar usia minimal 21 tahun sampai dengan 56 tahun yang diterapkan bagi karyawan di PT. Cakrawala Putra Bersama. Hal ini diperlukan sebagai upaya mempertahankan kepuasan kerja yang sudah tinggi dan meningkatkan pendidikan bagi karyawan seperti melalui diklat secara formal kepada seluruh karyawan bagi yang masih berpendidikan rendah. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk mengikutsertakan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja seperti faktor internal yang meliputi kecerdasan, jenis kelamin, kondisi fisik, pengalaman kerja, masa kerja dan emosi. Kemudian variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja berasal dari faktor eksternal yang meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, mutu pengawasan, promosi kerja dan interaksi sosial.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ikawinarti Y. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sido Jangkung di Sidoarjo. Skripsi. Surabaya: Universitas Pembangunan Nasional, 2011.
2. Burhanuddin W R. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin, 2012.
3. Mahrus I. Peran guru pendidikan agama Islam dalam menerapkan pendidikan multikultural. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2009.
4. Salani M. Kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Dystar Colours Indonesia. Skripsi. Banten: Universitas Gunadarma, 2006.
5. Andri S. Pengaruh program pendidikan dan latihan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Jurnal Aplikasi Bisnis 2011; 1(2):1-8.
6. Soegandhi, dkk. Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Jurnal Agora 2013; 1(1):1-14.
7. Adhadika T. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja industri pengolahan di kota Semarang. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro, 2013.
8. Yohannes DS. Pengaruh upah, lingkungan kerja dan jaminan sosial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aroma Tobacco International Kudus. Skripsi. Kudus: Universitas Muria Kudus, 2013.
9. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
10. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
11. Saragih K H. Hubungan antara usia, jenis kelamin dan masa kerja dengan kepuasan kerja karyawan pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) unit kantor pusat Medan. Tesis. Medan: Universitas Sumatera Utara, 2010.
12. Puspasari RS. Gambaran kepuasan kerja karyawan perusahaan daerah air minum DKI Jakarta (PAM Jaya) Jakarta Pusat. Jurnal Psikologi 2011; 2(9):1-11.
13. Budi S A. Analisis hubungan antara perbedaan karakteristik biografis individu dengan tingkat kepuasan kerja pegawai di PT. Bank Jabar Banten Bandung. Skripsi. Bandung: Universitas Widyatama, 2014.
14. Ayudiarini N. Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Artikel. Banten: Universitas Gunadarma, 2010
15. Baihaqi F. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening studi pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro, 2010.