

HUBUNGAN ANTARA PEMBERIAN JAMINAN KESEHATAN DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN WANITA DI UNISMA BEKASI.

Novita Dian Iva Prestiana dan Aos Kuswandi

Abstrak

Karyawan yang mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan biasanya akan merasa lebih puas dibandingkan dengan karyawan yang kurang mendapatkan perhatian akan jaminan kesehatan. Karyawan yang kurang puas dengan jaminan yang diberikan oleh perusahaan biasanya adanya perasaan tidak adil yang dilakukan oleh perusahaan. Perlakuan yang tidak adil tersebut bisa dikarenakan adanya karyawan yang mendapat uang pengganti jaminan kesehatan dan ada juga karyawan yang tidak mendapatkan ganti dari perusahaan. Padahal terdapat peraturan bahwa karyawan yang sudah dicover oleh suami tidak boleh mendapat ganti uang kesehatan dari perusahaan yang bersangkutan. Reaksi dari perlakuan perusahaan yang tidak adil berdampak pada sikap karyawan yang sering absen, memberikan saran kepada pihak manajemen dalam hal ini HRD, mengabaikan sikap perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara pemberi jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja karyawan wanita UNISMA Bekasi, terutama wanita yang melahirkan tetapi tidak mendapatkan ganti dari pihak UNISMA Bekasi. Data yang diperoleh dari hasil wawancara bahwa terdapat karyawan wanita yang mendapatkan ganti dari pihak manajemen meskipun sudah di cover oleh suami. Padahal dari peraturan yang diterapkan oleh pihak UNISMA Bekasi adalah karyawan yang sudah dicover oleh suami tidak akan mendapat ganti dari UNISMA Bekasi.

Variabel dalam penelitian yaitu untuk variabel bebas (X) adalah pemberian jaminan kesehatan kerja dan variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan wanita di UNISMA dengan jumlah sampel 91 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 46 subyek dengan karakteristik karyawan wanita tetap UNISMA. Untuk menganalisa data hasil penelitian digunakan teknik korelasi Product Moment untuk menguji hubungan antara pemberian jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja. Hasil uji linearitas hubungan antara pemberian jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja diperoleh $F = 41,471$ dengan $p = (\text{sig}) (0,000) < \alpha (0,05)$. dengan H_a diterima. Berdasarkan uji normalitas terdapat Mean 151,15 berarti pada kategorisasi tinggi. Besarnya nilai t ($\text{sig} < 0,05$) berarti berpengaruh, jika t ($\text{sig} > 0,05$) berarti tidak ada pengaruh. Berdasarkan hasil perhitungan statistic dapat diketahui bahwa besarnya $t_{\text{tes}} = 6,440$ sedangkan $\text{sig} 0,000 < 0,05$. Dengan demikian ada pengaruh variabel jaminan kesehatan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji statistic F diperoleh hasil ujinya adalah : Tolak hipotesis nol bila $F_{\text{tes}} < 0,05$ dan Terima hipotesis nol bila $F_{\text{tes}} > 0,05$. Oleh karena nilai F_{tes} sebesar $\text{sig} 0,00 < 0,05$, dan F hitung 41,471, maka hipotesis nol ditolak yang berarti bahwa secara keseluruhan variabel Pemberian jaminan kesehatan (X) mempunyai hubungan linier yang signifikan dengan variabel Kepuasan kerja (Y).

Koefisien korelasi antara variabel Pemberian Jaminan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja, $r_{xy} = 0,697$, artinya antara variabel Pemberian Jaminan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja terdapat korelasi yang sedang atau cukup. Dengan demikian kesimpulannya bahwa ada hubungan antara pemberian jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja karyawan wanita di UNISMA Bekasi.

Kata kunci : Pemberian iaminan kesehatan. kepuasan keria. karvawan wanita

Pendahuluan

Pada kebanyakan industri maupun organisasi untuk mengembangkan perusahaan maupun instansi tidak pernah bisa lepas dan pengaruh dari berbagai Sumber Daya-Sumber Daya yang ada disekitarnya. Diantara Sumber Daya tersebut salah satu yang paling menentukan maju mundurnya perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Tidak jarang banyak perusahaan terutama bagian SDM atau Personalia sering mengeluhkan bagaimana supaya karyawan bisa betah bekerja secara produktif di perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Handoko (1998:2) bahwa manajemen dituntut selalu mengembangkan cara-cara baru untuk dapat menarik dan mempertahankan para karyawan dan manajer berkaliber tinggi yang diperlukan organisasi agar tetap mampu bersaing.

Untuk mencapai perusahaan berkembang dengan baik dan pesat menuntut manajemen untuk selalu membuat inovasi berkaitan cara mempertahankan karyawannya.

Banyak sekali keluhan maupun problematika yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja yang berdampak terhadap rasa tidak puas terhadap pekerjaan. Menurut Howel (dalam Munandar 2001:350) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang merasa tidak puas akan menunjukkan perilaku yang tidak efektif dalam bekerjanya. Robbins (dalam Munandar, 2001:366) menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja / karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara. Misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggungjawab pekerjaan mereka.

Banyak faktor yang membuat karyawan tidak puas terhadap pekerjaan serta melakukan perbuatan yang tidak mendukung perusahaan. Faktor-faktor yang membuat karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya antara lain kondisi fisik di tempat kerja, gaji atau imbalan,

sikap pemimpin dan dimungkinkan faktor-faktor lainnya. Robbins (2001:28) juga menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan karyawan tidak puas terhadap pekerjaan antara lain: kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan.

Faktor penentu kepuasan kerja pada aspek ganjaran yang pantas dapat mencakup banyak hal. Salah satu aspek dalam aspek ganjaran disini yang diharapkan oleh karyawan adalah mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang adil oleh pihak atasan terutama tentang upah dan yang lebih penting lagi adalah persepsi keadilan dari karyawan. Persepsi keadilan dalam aspek ganjaran yang membuat karyawan puas dan tidak puas adalah pemberian jaminan kesehatan kepada karyawan.

Lebih lanjut menurut Herzberg (dalam Donnelly,1985:107) menjelaskan bahwa bila kondisi kerja ekstrinsik tidak ada maka dapat membuat orang merasa tidak puas (*dissatisfer*). Faktor-faktor tersebut

antara lain upah, kondisi kerja, status, jaminan pekerjaan terutama, prosedur perusahaan, mutu supervise, mutu hubungan antarpribadi diantara rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan.

Seperti dijelaskan oleh Purwanto (2010) bahwa puluhan karyawan Pabrik pupuk Petroorganik Cilongok CV Karya Satria, yang berada di desa/kecamatan Cilongok, Banyumas melakukan unjuk rasa. Dalam unjuk rasa tersebut karyawan pabrik tersebut pengawalan aparat kelopisian yang menuntut jaminan kesehatan khusus karyawan. Hak karyawan dalam menerima jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dinilai sangat penting. Karena kesehatan sangat fatal apalagi ditempat produksi debunya sangat kotor sekali. Bahkan, aluminium sudah banyak keropos, sehingga rawan ambruk. (<http://www.jamsostek.co.id/content/news.php?id=1139>)

Setiap karyawan berhak mendapatkan jaminan kesehatan tanpa melihat perbedaan laki dan perempuan, tua maupun muda. Seperti pada Peraturan Menteri

Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.:Per 03/MEN/1982 tentang Pelayanan Kesehatan Tenaga Kerja (<http://Sofyannurhakim.wordpress.com>).

Program jaminan kesehatan diberikan kepada karyawan tidak hanya pada industry di perusahaan umum saja, pada lembaga perguruan tinggi program ini juga diberikan. Universitas Gajah Mada salah satunya memberikan program jaminan kesehatan bagi seluruh karyawan. Jaminan kesehatan tersebut meliputi perawatan, pengobatan hingga jaminan tunjangan kematian. Menurut direktur GMC Mukti menjelaskan bahwa penjaminan kesehatan meliputi santunan rawat inap dan persalinan, perawatan, operasi hingga tunjangan kematian. (<http://www.ugm.ac.id/index.php?page=rilis&artikel=342>).

Lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No.Per.01/Men/1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi tenaga Kerja Dengan Manfaat Lebih dari Paket Jaminan pemeliharaan (<http://sofyannurhakim.wordpress.com>). Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja

dapat dilihat pada peraturan pemerintah. Pada peraturan ini dapat diakses di http://indoshe.com/legal/index.php?option=com_content&view=article&id=123:permen-tenaga-kerja-a-transmigrasi-ri-noper-01men1998.

Berkaitan dengan hal tersebut dapat dilihat ketentuan sebagai berikut:

Pasal 1

Perusahaan yang menyelenggarakan sendiri pemeliharaan kesehatan dapat dengan cara:

- a. Menyediakan sendiri atau bekerjasama dengan fasilitas Pelaksana Pelayanan Kesehatan (PPK).
- b. Bekerjasama dengan badan yang menyelenggarakan pemeliharaan kesehatan; dan
- c. Bersama beberapa perusahaan menyelenggarakan suatu pelayanan kesehatan.

Pasal 2

Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 dinyatakan dengan manfaat lebih dari Paket Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Dasar

Jaminan Sosial Tenaga Kerja apabila memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- a. Liputan pelayanan kesehatan yang diberikan sekurang-kurangnya harus memenuhi ketentuan sebagaimana tercantum dalam BAB II dan BAB III peraturan ini.
- b. Pelaksana pelayanan kesehatan yang ditunjuk harus memiliki izin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Pelaksana pelayanan kesehatan harus mudah dijangkau oleh tenaga kerja dan keluarganya.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No.Per.02/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja Dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja (<http://sofyannurhakim.wordpress.com>)

Terkait dengan penelitian ini yang ditetapkan di UNISMA Bekasi, maka sebagai objek kajiannya yaitu karyawan wanita. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di UNISMA menyampaikan bahwa Universitas sebenarnya

memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawan. Jaminan kesehatan yang diberikan oleh UNISMA antara lain biaya berobat, rawat inap, perawatan gigi, kacamata, biaya bersalin, dan Operasi. Selain itu ada peraturan bila ada jaminan kesehatan sudah di tanggung/ di *cover* oleh perusahaan suami maka pihak UNISMA tidak akan memberikan ganti uang kesehatan kepada karyawannya, meskipun peraturan tersebut belum ditetapkan. Akan tetapi saat ini di UNISMA ditemui kasus terdapat karyawan yang sakit kemudian mendapat ganti uang kesehatan meskipun karyawan tersebut sudah ditanggung oleh perusahaan suami. Selain terdapat karyawan yang sakit dan tidak mendapat ganti juga terdapat karyawan yang melahirkan tidak mendapat ganti dari pihak UNISMA.

Reaksi dari karyawan lain yang tidak mendapatkan perlakuan sama antara lain mengungkapkan rasa tidak puas melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi dengan memberikan saran perbaikan dan berdiskusi dengan

pihak manajemen. Reaksi lain yang ditunjukkan karyawan selama ini adalah dengan sikap mengabaikan beberapa peraturan yang diberlakukan misalnya datang terlambat, sering absen. Selain itu ada reaksi karyawan yang hanya diam tidak berbuat sama sekali atas perlakuan tersebut.

Reaksi yang ekstrim lagi adalah terdapat karyawan yang diam-diam menyampaikan kepada pihak manajemen dalam hal ini HRD bahwa meskipun karyawan tersebut mendapat jaminan dari suami tetapi yang disampaikannya adalah bahwa karyawan tersebut tidak mendapatkan jaminan dari perusahaan suami. Kondisi seperti ini merupakan fenomena yang menarik untuk dilakukan pengkajian lebih lanjut.

Berdasarkan paparan permasalahan diatas penulis tergugah untuk meneliti apakah ada hubungan antara program pemberian Jaminan Kesehatan dengan Kepuasan Kerja pada karyawan wanita di UNISMA Bekasi.

Masalah dan Tujuan Penelitian

Dengan demikian **masalah** yang diteliti adalah bagaimana hubungan antara pemberian jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita di UNISMA Bekasi?.

Adapun **tujuan** penelitian adalah memberikan jawaban tentang pemberian jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja pada karyawan wanita di UNISMA Bekasi. Manfaat dalam penelitian ini terdapat **manfaat praktis** yang berguna untuk perusahaan; penelitian ini semoga menjadi masukan untuk pihak perusahaan supaya dapat mengaplikasikan kebijakan sebagaimana mestinya. Dapat memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan secara adil dan tidak memihak antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Karyawan; penelitian ini dapat bermanfaat kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya kepada perusahaan. Peneliti lain; penelitian ini dapat bermanfaat untuk menjadi inspirasi peneliti lain dan bisa mengembangkan penelitian lanjutan dengan mengembangkan

aspek aspek lainnya. Dan **Manfaat Teoritis** adalah menambah pengetahuan bagi bidang kajian di psikologi industry dan untuk mengembangkan pengetahuan yang sudah di tekuni selama ini oleh penulis selama ini maupun untuk peneliti lain.

Tinjauan Pustaka

Jaminan Kesehatan

Pengertian Jaminan Kesehatan Lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No.Per.01/Men/1998 tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi tenaga Kerja Dengan Manfaat Lebih dari Paket Jaminan pemeliharaan (<http://sofyannurhakim.wordpress.com>). Dasar Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi jaminan kesehatan kerja

Menurut Suma'mur (1976) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kesehatan dan kinerja seseorang pekerja adalah: Beban kerja berupa beban fisik, mental dan

social sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan. Kapasitas kerja yang banyak tergantung pada pendidikan, keterampilan, kesegaran jasmani, ukuran tubuh, keadaan gizi dan sebagainya.

Lingkungan kerja sebagai beban tambahan, baik berupa factor fisik, kimia, biologic, ergonomic, maupun aspek psikososial.

Kepuasan Kerja

Pengertian dari Kepuasan Kerja menurut Robbin (2001:139) adalah bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja tersebut sedangkan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Handoko (1998:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang

pekerjaan mereka. Lebih lanjut menurut Howell dan Dipboye (dalam Munandar, 2001:350) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2004:120) menjelaskan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu factor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsidan sikap kerja.
- b. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Menurut Handoko (1998:198) ada sejumlah alasan yang melatar belakangi kepuasan kerja karyawan, seperti pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja karena karyawan tersebut lebih berpengalaman. Para karyawan yang lebih muda, di lain pihak cenderung kurang terpuaskan, karena berbagai pengharapan yang lebih tinggi, kurang penyesuaian, dan penyebab lain. Selain itu ukuran organisasi cenderung mempunyai hubungan secara berlawanan dengan kepuasan kerja. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja cenderung turun secara moderat kecuali manajemen mengambil berbagai tindakan korektif.

Selanjutnya menurut Munandar (2001:357) menyampaikan bahwa factor-faktor yang menentukan kepuasan kerja antara lain ciri-ciri intrinsic pekerjaan, gaji dan penyeliaan.

- a. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan
Ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menjadi factor dari kepuasan kerja antara lain:

keragaman keterampilan, jati diri tugas, tugas yang penting, otonomi, pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

- b. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil.

Uang memang mempunyai arti yang berbeda-beda bagi orang yang berbeda-beda. Dalam teori Adam menjelaskan bahwa kajian dalam laboratorium mendukung hasil tentang gaji yang terlalu kecil, namun hasil tentang gaji yang terlalu besar tidak jelas meakinkan. Yang penting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Uang atau imbalan akan mempunyai dampak terhadap motivasi kerja karyawan.

- c. Penyeliaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya ada satu ciri kepemimpinan yang secara konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja.

- d. Rekan sejawat yang menunjang
Di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja

sebagai satu tim, kepuasan kerja karyawan dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja karyawan tersebut.

- e. Kondisi kerja yang menunjang
Bekerja dalam ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakkan akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Karyawan akan mencari alasan untuk sering keluar ruangan kerjanya.

Hubungan Antara Pemberian Jaminan Kesehatan dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Wanita di UNISMA BEKASI

Karyawan yang bekerja akan merasakan rasa puas dan tidak puas terhadap sesuatu kebijakan maupun peraturan terlebih sesuatu yang seharusnya mereka dapatkan. Berdasarkan pendapat Robbins (2006) menjelaskan bahwa dampak kepuasan kerja dapat berpengaruh ke

produktivitas karyawan, keabsenan dan pengunduran diri.

Selain hal diatas yang menjadi kajian penulis adalah sejauh mana kepuasan kerja dipengaruhi oleh factor pemberian jaminan kesehatan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2004:120) menjelaskan bahwa ada dua factor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu factor yang ada pada diri pegawai dan factor pekerjaannya.

- a. Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsidan sikap kerja.
- b. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Seperti halnya permasalahan yang dijelaskan oleh Purwanto (2010) bahwa puluhan karyawan Pabrik pupuk Petrorganik Cilongok CV

Karya Satria, yang berada di desa/kecamatan Cilongok, Banyumas melakukan unjuk rasa. Dalam unjuk rasa tersebut karyawan pabrik tersebut pengawalan aparat kelopisian yang menuntut jaminan kesehatan khusus karyawan. Hak karyawan dalam menerima jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dinilai sangat penting. Karena kesehatan sangat fatal apalagi ditempat produksi debunya sangat kotor sekali. Bahkan, aluminium sudah banyak keropos, sehingga rawan ambruk.

Singkatnya karyawan yang mendapatkan perhatian akan jaminan kesehatan kerja oleh perusahaan akan berpengaruh terhadap sikap karyawan akan puas dan tidaknya pada perusahaan. Karyawan yang merasa pemberian jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan maka karyawan tersebut akan merasa puas dan berdampak terhadap kinerjanya. Sedangkan karyawan yang merasa kurang akan pemberian jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan tersebut

akan merasa kurang puas dan bisa berpengaruh terhadap kinerja.

Seperti dijelaskan oleh Robbin (2006) bahwa respon terhadap ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan antara lain (a) suara, dimana karyawan menyampaikan rasa tidak puasnya kepada orang lain maupun pihak manajemen, (b) Kesetiaan, karyawan pada kuadran ini akan diam apabila merasakan rasa tidak puas, (c) Pengabaian, pada kuadran ini bentuk ketidakpuasan karyawan adalah dengan mengabaikan segala aturan maupun perintah atasan, karyawan cenderung semaunya sendiri, (d) exit, pada kuadran ini sikap ketidakpuasan karyawan dilakukan dengan cara keluar perusahaan. Hal tersebut adalah langkah yang paling ekstrim dilakukan oleh karyawan.

Instrumen Penelitian

Definisi untuk variabel jaminan kesehatan kerja mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I. No.Per.01/Men/1998.

Definisi operasional dari variabel jaminan kesehatan kerja

dalam penelitian dapat dirumuskan atau diungkap melalui angket dengan indicator sebagai berikut:

- (a) Menyediakan sendiri atau bekerjasama dengan fasilitas Pelaksana Pelayanan Kesehatan (PPK).
- (b) pelayanan kesehatan yang diberikan sekurang-kurangnya harus memenuhi ketentuan: uang kesehatan, biaya bersalin, biaya pemeliharaan, uang pensiun, kacamata.
- (c) Pelaksanaan pelayanan kesehatan harus mudah dijangkau oleh tenaga kerja dan keluarganya; dekat dengan rumah, dekat dengan kampus
- (d) Pelaksanaan pelayanan kesehatan yang ditunjuk harus memiliki izin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku: punya nomor ijin praktek.

Definisi operasional dari Kepuasan kerja antara lain:

- (a) Adanya sikap patuh terhadap aturan: mentaati aturan, melaksanakan perintah atasan

- (b) Tingkat kehadiran: datang tepat waktu, ikut serta setiap ada kegiatan
- (c) Jumlah kesalahan dalam bekerja: menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hasil sesuai dengan target /tujuan, prosedur penyampaian laporan
- (d) Meninggalkan tempat kerja: mankir, ijin tidak masuk, ijin tugas
- (e) Memperbaiki kondisi dengan memberikan saran: menyampaikan kritik, memberikan alternative solusi
- (f) Berdiskusi tentang masalah yang dirasakan: sharing/ diskusi kepada pihak terkait

Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dilakukan dengan menggunakan statistik parametrik, yaitu statistik yang cocok untuk menguji hipotesis tentang parameter populasi. Statistik parametrik didasarkan atas asumsi yang ketat tentang keadaan populasi. Asumsi utama adalah populasi atau

sampel harus berdistribusi normal, dipilih secara acak, mempunyai hubungan yang linier, dan data bersifat homogen. Setelah data memenuhi persyaratan statistik parametrik, maka koefisien korelasi *product moment* dapat dipergunakan untuk pengujian hipotesis. Seluruh uji statistik ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 12.00 for windows. Untuk keperluan pengujian hipotesis penelitian pada kedua variabel teknik yang digunakan adalah teknik korelasi sederhana *Pearson Product Moment* untuk menguji hipotesis sederhana dari masing-masing variabel.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil scoring angket jaminan kesehatan kerja yang diberikan kepada 46 responden diperoleh gambaran sebagai berikut: nilai terendah 91, nilai tertinggi 172, nilai rata-rata 130,09, nilai median 139,50. Deskripsi interval kelas, batas atas dan bawah, frekwensi absolut, frekuensi kumulatif dan frekuensi relative dapat dilihat dari table diatas.

Berdasarkan hasil scoring angket kepuasan kerja yang diberikan kepada 46 responden diperoleh gambaran sebagai berikut: nilai terendah 117, nilai tertinggi 178, nilai rata-rata 151,15, nilai median 154,50. Deskripsi interval kelas, batas atas dan bawah, frekuensi absolute, frekuensi kumulatif dan frekuensi relative di gambarkan pada table diatas.

Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas jaminan kesehatan kerja, maka variabel jaminan kesehatan mempunyai Mean 151,15 berarti pada kategorisasi tinggi. Hasil dari f(%) distribusi frekuensi Kepuasan kerja diatas, kemudian dimasukkan dalam kertas peluang normal. Ternyata pada kertas peluang normal menunjukkan titik-titik yang saling berhubungan dan membentuk garis lurus. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kelompok data pemberian Kepuasan kerja dari 46 orang responden itu terdistribusi dengan normal. Oleh karena itu

statistic parametric dapat digunakan untuk menganalisis data tersebut.

Uji Linieritas

Hasil uji linearitas hubungan antara pemberian jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja diperoleh F sebesar 41,471 dengan probabilitas (sig) $(0,000) < \alpha (0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table dibawah ini:

ANOVA b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sign.
1. Regression	4745,256	1	4745,256	41,471	
Residual total	5034,679	44	114,425		
Total	9779,935	45			

- a. Predictors: (Constant), Jaminan
- b. Dependent Variable: Kepuasan
- a. Hubungan antara pemberian jaminan kerja dengan kepuasan kerja

Hubungan Antara Pemberian Jaminan Kesehatan Dengan Kepuasan Kerja
Karyawan Wanita di UNISMA Bekasi.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan	151.15	14.742	46
Jaminan	130.09	23.861	46

Correlations

		Kepuasan	Jaminan
Kepuasan	Pearson Correlation	1	.697*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	46	46
Jaminan	Pearson Correlation	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,697$, sehingga dapat disimpulkan koefisien korelasi antara pemberian jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja adalah $0,697$.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	4745.256	1	4745.256	41.471	
Residual total	5034.679	44	114.425		
Total	9779.935	45			

a. Predictors: (Constant),
JAMINAN KESEHATAN

b. Dependent Variable:
KEPUASAN KERJA

Statistik uji : Statistik F

Kriteria Uji : Tolak hipotesis nol
bila $F_{tes} < 0,05$

Terima hipotesis nol bila $F_{tes} > 0,05$.

Oleh karena nilai F_{tes} sebesar $sig\ 0,00 < 0,05$, dan $F_{hitung}\ 41,471$, maka hipotesis nol ditolak yang berarti bahwa secara keseluruhan variabel Pemberian jaminan kesehatan (X) mempunyai hubungan linier yang signifikan dengan variabel Kepuasan kerja (Y).

Diskusi

Koefisien korelasi antara variabel Pemberian Jaminan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja, dari hasil perhitungan korelasi Product Moment antara variabel jaminan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,697$, artinya antara variabel Pemberian Jaminan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja terdapat korelasi yang sedang atau cukup.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil penelitian yaitu uji signifikansi korelasi antara variabel t hitung (6,400), maka H_0 ditolak, artinya bahwa ada hubungan yang signifikan antara pemberian jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin kurang diperhatikannya dan diberikannya jaminan kesehatan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan juga semakin rendah.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil seperti terlihat di atas. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2004:120) yang menjelaskan

factor yang mempengaruhi kepuasan salah satunya dari factor pekerjaannya. Faktor Pekerjaan tersebut meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja. Jaminan Finansial yang dimaksud disini bisa berupa jaminan akan Kesehatan yang diberikan kepada karyawan dan bisa tentang amaran akan masa pensiun.

Faktor-faktor lain yang dapat menimbulkan rasa puas dan tidak puas karyawan terhadap pekerjaan adalah seperti pendapat yang dikemukakan oleh Munandar (2001:357) yang menyampaikan bahwa factor-faktor yang menentukan kepuasan kerja antara lain ciri-ciri intrinsic pekerjaan, gaji dan penyeliaan.

a. Ciri-ciri intrinsic pekerjaan

Ciri-ciri intrinsic dari pekerjaan yang menjadi factor dari kepuasan kerja antara lain: keragaman keterampilan, jati

- diri tugas, tugas yang penting, otonomi, pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.
- b. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil.
Uang memang mempunyai arti yang berbeda-beda bagi orang yang berbeda-beda. Dalam teori Adam menjelaskan bahwa kajian dalam laboratorium mendukung hasil tentang gaji yang terlalu kecil, namun hasil tentang gaji yang terlalu besar tidak jelas meakinkan. Yang penting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil. Uang atau imbalan akan mempunyai dampak terhadap motivasi kerja karyawan.
- c. Penyeliaan
Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya ada satu cirri kepemimpinan yang secara konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja.
- d. Rekan sejawat yang menunjang
Di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja karyawan dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja karyawan tersebut.
- e. Kondisi kerja yang menunjang
Bekerja dalam ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Karyawan akan mencari alas an untuk sering keluar ruangan kerjanya.
Adapun factor-faktor lain yang berpotensi menyumbang pada Kepuasan Kerja Karyawan selain Pemberian Jaminan Kesehatan adalah:
- a. Pemimpin : Tipe kepemimpinan antara satu orang dengan orang lain sangat mempengaruhi rasa puas dan tidaknya karyawan.
- b. Promosi : Karyawan yang pernah di promosikan pada jenjang lebih tinggi akan lebih merasa puas dan senang. Dalam hal ini staf ataupun dosen yang

- diberi kesempatan untuk belajar lagi atau menempuh studi lanjut akan merasa aman disbanding karyawan yang tida mendapat kesempatan tersebut.
- mempengaruhi rasa puas karyawan.
- c. Teman Sekerja : Teman sekerja yang dirasa senasib bahkan mampu memahami kondisi karyawan lain akan berpengaruh terhadap sikap karyawan dalam menunjukkan loyalitas kepada perusahaan.
- d. Masa Kerja : Masa kerja karyawan yang baru masuk akan berbeda dengan karyawan yang sudah lama bekerja. Idealism karyawan yang baru masuk biasanya jauh lebih tinggi.
- e. Pengalaman Kerja : Karyawan yang memiliki pengalaman lebih banyak akan lebih mengaktualisasikan diri di luar dan rasa puas terhadap apa yang diperoleh di perusahaan akan lebih rendah.
- f. Jenis Kelamin : Jenis kelamin juga mempengaruhi rasa puas karyawan.
- g. Jenis Pekerjaan : Jenis pekerjaan antara dosen dengan staf juga

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Azwar, Saifuddin, 2010. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Donnelly, Gibson Ivancevich, 1985. Organisasi. Erlangga

Handoko, Hani, 1998. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara

Mangkunegara, A.A., 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Rosda.

Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. UI-Pres.

Robbins, Stephen P., 1998. Perilaku Organisasi. Prenhallindo, Jakarta

Sudita dan Gitosudarmo, 1997. Perilaku Organisasi, BPFE Yogyakarta

Internet

<http://www.ugm.ac.id/index.php?page=rilis&artikel=342>

<http://www.jamsostek.co.id/content/news.php?id=1139>

http://indoshe.com/legal/index.php?option=com_content&view=article&id=123:permen-tenaga-kerja-a-

[transmigrasi-ri-noper-01men1998](http://indoshe.com/legal/index.php?option=com_content&view=article&id=123:permen-tenaga-kerja-a-transmigrasi-ri-noper-01men1998)

<http://sofyannurhakim.wordpress.com>