

**PENGARUH PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
(Studi kasus di PT Sanki Cranes Indonesia)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik dan Melengkapi
Sebagian Dari Syarat - syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen**

Oleh

HAIRUL SAPUTRA

2010410925



MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS DARMA PERSADA

JAKARTA

2013

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Hairul Saputra

NIM : 2010410925


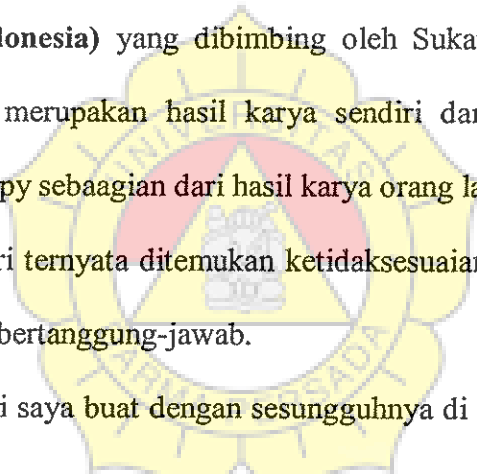

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **“PENGARUH PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN”** (Studi kasus di **PT Sanki Cranes Indonesia**) yang dibimbing oleh Sukardi Hardjo Sentono, SE.MM adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun mencopy sebaagian dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia bertanggung-jawab.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya di Jakarta pada tanggal 9 Oktober 2013.

Yang menyatakan,




(Hairul Saputra)

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Hairul Saputra
NIM : 2010410925
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **“PENGARUH PROGRAM JAMINAN
SOSIAL TENAGA KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi
kasus di PT Sanki Cranes Indonesia).”**

Telah diperiksa, dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dalam sidang ujian Skripsi sarjana tanggal 9 Oktober 2013.

Jakarta, 9 Oktober 2013

Mengetahui dan Menyetujui

Pembimbing Materi

Ketua Jurusan Manajemen



(Firsan Nova, SE.MM)



(Sukardi Hardjo Sentono, SE.MM)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hairul Saputra

NIM : 2010410925

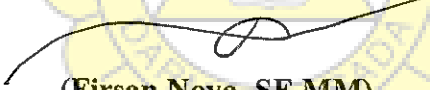
Jurusan/peminatan : Manajemen/ Manajemen Pemasaran


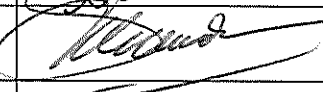
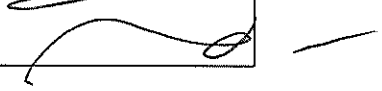
Judul Skripsi : **PENGARUH PROGRAM JAMINAN SOSIAL
TENAGA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN
(Studi kasus di PT Sanki Cranes Indonesia)**

Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana pada tanggal 9 Oktober 2013 dengan hasil **B**.

Jakarta, 9 Oktober 2013

Ketua Jurusan Manajemen


(Firsan Nova, SE.MM)

No	Nama Penguji	Jabatan Penguji	Tandatangan
1	Drs. Fauzi Baisyir, MM	Ketua Penguji	
2	Sukardi H.S, SE. MM	Anggota Penguji	
3	Firsan Nova, SE, MM	Anggota Penguji	

Dekan Fakultas Ekonomi


(Jombrik, SE.MM)

ABSTRAK

HAIRUL SAPUTRA, NIM 2010410925, Judul penelitian : PENGARUH PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi kasus di PT Sanki Cranes Indonesia) di bawah bimbingan Bapak Sukardi Hardjo Sentono, SE.MM.

Jumlah hal : xiv + 111 hal : 2013

Kata Kunci : Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi kasus di PT Sanki Cranes Indonesia). Penulis dalam pengumpulan data menggunakan metode penelitian kepustakaan dan penelitian langsung pada objek yang akan diteliti yaitu PT Sanki Cranes Indonesia.

Hasil penelitian didapat dari input hasil analisis regresi secara parsial pengaruh Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja terhadap Motivasi Kerja sebagai berikut : $Y = 11,658 + 0,775 X_1$, artinya jika Program Jamsostek ditiadakan (misal $X_1 = 0$), maka Motivasi Kerja hanya sebesar 11,658. Sedangkan untuk Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja jika ditingkatkan maka akan terjadi perubahan Motivasi Kerja Karyawan sebesar 0,775. Artinya Program Jamsostek berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Hal ini dapat diperkuat dengan uji t dimana $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ atau $6,616 > 1,667$, Artinya Program Jamsostek berpengaruh terhadap Motivasi Kerja dapat diterima. Sedangkan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja didapatkan persamaan regresi secara parsial $Y = 14,915 + 1,270 X_2$, artinya jika Lingkungan Kerja ditiadakan (misal $X_1 = 0$), maka Motivasi Kerja hanya sebesar 14,915. Sedangkan untuk Lingkungan Kerja jika ditingkatkan maka akan terjadi perubahan Motivasi Kerja Karyawan sebesar 1,270, persamaan tersebut berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, pernyataan ini dapat diperkuat dengan adanya $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ atau $13,784 > 1,667$ yang berarti hipotesis alternatif dapat diterima. Analisis hasil persamaan regresi berganda yang terbentuk adalah sebesar $Y = 9,304 + 0,317 X_1 + 0,952 X_2$, artinya jika Program Jamsostek dan Lingkungan Kerja ditiadakan (misal $X_1 = 0$ dan $X_2 = 0$), maka Motivasi Kerja Karyawan hanya sebesar 9,304. Tetapi jika Program Jamsostek dan Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar 1 unit satuan untuk Program Jamsostek maka akan terjadi perubahan sebesar 0,317 dan untuk Lingkungan Kerja maka akan terjadi perubahan sebesar 0,952 sehingga dapat disimpulkan bahwa Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Lingkungan Kerja benar-benar mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karena hanya dengan rahmat, karunia, dan nikmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi kasus di PT Sanki Cranes Indonesia)”**. Sebagaimana telah diketahui, bahwa skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Darma Persada. Dari awal penelitian hingga selesainya skripsi ini, penulis mendapatkan bimbingan serta petunjuk baik berupa moril maupun materil dari beberapa pihak sehingga skripsi ini dapat selesai pada waktunya.

Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, yaitu terutama kepada :

1. ALLAH SWT, atas rahmat, karunia, serta nikmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya.
2. Terima kasih untuk almarhum kedua orang tuaku tercinta yang selalu menyayangiku, membesarkanku dan membimbingku sedari kecil, serta doa dan motivasi yang mengingatkan untuk selalu terus belajar dan berusaha sehingga dapat menyelesaikan kuliah dan skripsi ini.

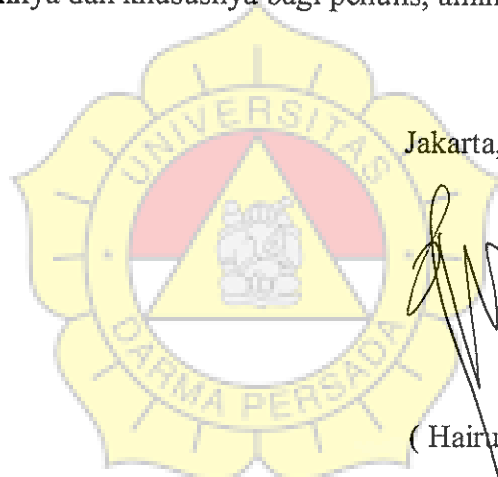
3. Bapak Jombrik SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
4. Bapak Sukardi SE, MM selaku pembimbing materi dan WADEK 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada. Terima kasih atas bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
5. Firsan Nova, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Darma Persada. Terima kasih atas waktunya, kesabarannya, arahan-arahan dan nasehat yang berguna dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Terima kasih untuk Bapak / Ibu dan Staff pengajar di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada. Terima kasih atas pemberian ilmunya, dukungannya dan bantuannya selama penulis kuliah dan dalam proses penyelesaian skripsi.
7. Terima kasih untuk staff tata usaha dan karyawan (Pak Yos, Mbak Lis, Mbak Puji, Mas Maryadi, Mas Jumali dan pak Hartono) serta terima kasih untuk para pegawai perpustakaan yang telah memudahkan dan memberikan bantuan dalam proses pembuatan skripsi ini.
8. Terima kasih untuk kakakku yang telah memberikan dukungan dan perhatiannya kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih untuk Zihny Indah Rahmawati atas dukungan dan cintanya.
10. Terima kasih untuk sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu per satu atas bantuannya, dukungannya serta motivasinya yang tidak pernah merasa lelah untuk terus mendorong penulis hingga selesainya skripsi ini dan kebersamaan kalian selama mengerjakan skripsi ini hingga selesai.

11. Terima kasih kepada segenap karyawan PT Sanki Cranes Indonesia atas partisipasinya untuk pengisian kuesioner dalam penelitian ini.

12. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut membantu dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulis skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat berguna bagi rekan-rekan yang membacanya pada umumnya dan khususnya bagi penulis, amin.



Jakarta, 9 Oktober 2013

(Hairul Saputa)

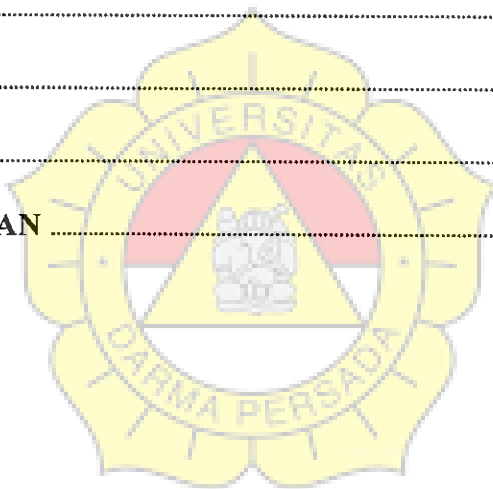
DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Jaminan Sosial Tenaga Kerja	9
1. Definisi Jaminan Sosial.....	9
2. Profil Jamsostek	10
3. Sejarah Jamsostek	12

4. Program Jamsostek	14
a. Jaminan Kecelakaan Kerja	14
b. Jaminan Hari Tua	14
c. Jaminan Kematian	15
d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	15
C. Lingkungan Kerja	16
1. Jenis Lingkungan kerja.....	17
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	19
2. Indikator-indikator lingkungan kerja	25
D. Motivasi Kerja	25
1. Definisi Motivasi	25
2. Tujuan Motivasi	26
3. Teori-teori Motivasi	27
a. Teori Kebutuhan Maslow	27
b. Teori dua faktor dari Hezberg	31
c. Teori Keadilan	32
4. Metode Motivasi	33
E. Kerangka Pemikiran	35
1. Paradigma Penelitian	36
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tempat Dan Waktu Penelitian	38
B. Jenis Dan Sumber Data	38
C. Populasi Dan Sampel	39

D. Teknik Pengumpulan dan Pengolah Data	40
E. Uji Keabsahan Data	40
1. Validitas	40
2. Reliabilitas	41
F. Alat Analisis Data	42
1. Analisis Korelasi	42
2. Analisis Regresi	44
G. Uji Hipotesa	46
1. Uji t	46
2. Uji f (Secara simultan)	47
H. Definisi Operasional Variabel	48
BAB IV PEMBAHASAN	
A. Gambaran umum perusahaan	51
1. Profil Perusahaan	51
2. Struktur Organisasi	51
B. Informasi Profil Responden	52
1. Profil Responden	52
2. Analisa Variabel Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja	56
3. Analisa Variabel Lingkungan Kerja	64
4. Analisa Variabel Motivasi Kerja	69
C. Hasil Uji Keabsahan Data	77
1. Uji Validitas	77
2. Uji Realibilitas	79

D. Analisis Data	79
1. Analisis Korelasi	80
2. Analisis Regresi	82
E. Hasil Uji Hipotesis	85
1. Uji Hipotesis T-test	85
2. Uji Hipotesis F-test	86
F. Hasil Analisis Determinasi.....	87
 BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	89
B. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN	95



DAFTAR TABEL

No. Tabel		Halaman
Tabel 1	Data Kepesertaan Program Jamsostek 2011-2013	3
Tabel 2	Teori dua faktor Hezberg	32
Tabel 3	Faktor penting dalam menimbang keadilan	33
Tabel 4	Data Karyawan PT Sanki Cranes Indonesia	39
Tabel 5	Pedoman Pemberian Interpretasi Korelasi	43
Tabel 6	Bobot/skala Jawaban Responden	46
Tabel 7	Definisi Operasional Variabel	48
Tabel 8	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 9	Profil Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 10	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 11	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 12	Profil Responden Berdasarkan Status pernikahan	55
Tabel 13	Rata-Rata Persepsi Terhadap Program Jamsostek.....	56
Tabel 14	Interval Tanggapan	57
Tabel 15	Biaya Transport	57
Tabel 16	Besarnya Biaya Perobatan dan Perawatan	58
Tabel 17	Besarnya Santunan Cacat	58
Tabel 18	Tenaga Kerja Menerima Santunan Kematian Akibat Kecelakaan Kerja.....	59

Tabel 19	Karyawan Meninggal Mendapatkan Santunan	59
Tabel 20	Biaya Pemakaman	60
Tabel 21	Santunan Berupa Uang	60
Tabel 22	Karyawan Berumur 55 Tahun Harus Pensiun	61
Tabel 23	Karyawan Merasa Aman Akan Masa Depan	61
Tabel 24	Ketenangan Diusia Produktif	62
Tabel 25	Perusahaan Memperhatikan Kesehatan Karyawan	62
Tabel 26	Karyawan Terlindungi Dari Penyakit	63
Tabel 27	Istri dan Anak Jika Sakit Mendapatkan Perawatan	63
Tabel 28	Karyawan/Istri Yang Hamil Mendapatkan Perawatan ...	64
Tabel 29	Rata-Rata Persepsi Responden Variabel Lingkungan Kerja	64
Tabel 30	Penerangan	65
Tabel 31	Suhu Udara	65
Tabel 32	Suara Bising	66
Tabel 33	Penggunaan Warna	66
Tabel 34	Ruang Gerak Yang Diperlukan	67
Tabel 35	Keamanan Kerja.....	67
Tabel 36	Menjalin Kerjasama Antar Karyawan	68
Tabel 37	Komunikasi Yang Baik	68
Tabel 38	Rata-Rata Persepsi Responden Variabel Motivasi Kerja	69
Tabel 39	Penyediaan Ruang Kerja	70
Tabel 40	Penyediaan Sarana Kerja	70

Tabel 41	Penyediaan Fasilitas Kerja	71
Tabel 42	Jaminan Keamanan Lingkungan Pekerjaan	71
Tabel 43	Dukungan Pengamanan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan	72
Tabel 44	Perlindungan Terhadap Resiko Pekerjaan	72
Tabel 45	Hubungan Sesama Karyawan	73
Tabel 46	Dukungan Sesama Karyawan	73
Tabel 47	Hubungan Karyawan Didalam Unit Kerja	74
Tabel 48	Pemberian Insentif	74
Tabel 49	Penghargaan Pimpinan	75
Tabel 50	Penghargaan Instansi Terkait	75
Tabel 51	Aktualisasi Identitas Karyawan	76
Tabel 52	Aktualisasi Profesionalitas Karyawan	76
Tabel 53	Aktualisasi Akuntabilitas Karyawan	77
Tabel 54	Hasil Uji Validitas	78
Tabel 55	Hasil Uji Realibilitas	79
Tabel 56	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Korelasi	80
Tabel 57	Hasil Uji Korelasi Parsial	80
Tabel 58	Hasil Uji Korelasi Berganda	82
Tabel 59	Hasil Uji Regresi Parsial Variabel X1	82
Tabel 60	Hasil Uji Regresi Parsial Variabel X2	83
Tabel 61	Hasil Uji Regresi Berganda	84
Tabel 62	Hasil Uji T	85
Tabel 63	Hasil Uji F	86

Tabel 64	Hasil Analisis Determinasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Kerja	87
Tabel 65	Hasil Analisis Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	88
Tabel 66	Hasil Analisis Determinasi Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Linkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	88



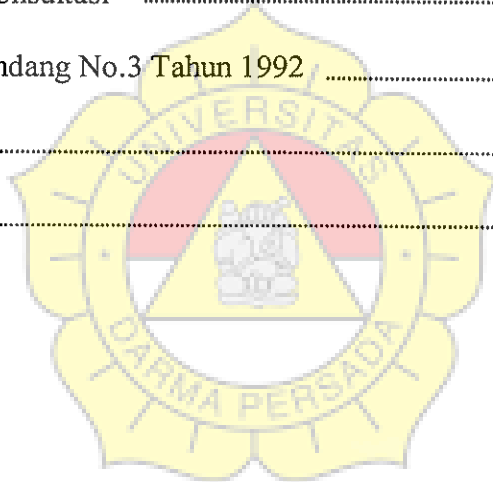
DAFTAR GAMBAR

No. Gambar		Halaman
Gambar 1	Model Teori Isi dari Motivasi	27
Gambar 2	Hierarki Kebutuhan Maslow	28
Gambar 3	Kebutuhan yang Mengutamakan Fisiologikal	28
Gambar 4	Kebutuhan yang Mengutamakan Keselamatan	29
Gambar 5	Kebutuhan yang Mengutamakan Berkelompok	30
Gambar 6	Kebutuhan yang Mengutamakan Penghargaan	30
Gambar 7	Kebutuhan yang Mengutamakan Aktualisasi Diri	31
Gambar 8	Kerangka Pikir	35
Gambar 9	Korelasi dan Regresi Antar Variabel	36
Gambar 10	Struktur Organisasi	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
Lampiran 1	Surat Keterangan Penelitian	95
Lampiran 2	Daftar Riwayat Hidup	96
Lampiran 3	Kuesioner	97
Lampiran 4	Tabulasi Data	103
Lampiran 5	Hasil Olah Data SPSS (Output SPSS)	107
Lampiran 6	Lembar Konsultasi	115
Lampiran 7	Undang-undang No.3 Tahun 1992	116
Lampiran 8	T Tabel	126
Lampiran 9	F Tabel	129



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang didukung oleh alat serba canggih dan kemajuan teknologi mutakhir saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya, sebab sumber daya manusia adalah suatu aset perusahaan. Keberhasilan dari suatu perusahaan tergantung kepada faktor-faktor yang saling berhubungan di dalamnya, yang antara lain sumber daya manusia, manajemen, dan modal. Meskipun semua dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan, tetapi bila tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai. Oleh sebab itu sumber daya tersebut harus dikelola dengan baik secara optimal sehingga produktivitas dan hasil kerja perusahaan akan meningkat.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, banyak cara yang dapat dilakukan, antara lain dengan melakukan rangsangan kerja yang baik seperti sistem orientasi, sistem pelatihan kerja, sistem pengembangan karir, sistem penilaian kinerja, sistem perencanaan karir, sistem kompensasi dan jaminan sosial tenaga kerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam setiap perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan yang bersumber pada kualitas kemampuan dan etos kerja pada tenaga kerja yang ada didalamnya. Oleh karena itu pemenuhan kebutuhan seperti kebutuhan fisik seperti contoh pemberian program Jaminan

Sosial Tenaga Kerja perlu diperhitungkan dalam upaya meningkatkan perlindungan tenaga kerja.

Pada dasarnya penyediaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan upaya yang telah dilaksanakan oleh Pemerintah kepada perusahaan agar jaminan kesehatan yang diterima oleh tenaga kerja bisa maksimal, karena tenaga kerja merupakan aset terpenting bagi perusahaan.

Sebagai realisasi upaya perlindungan sesuai GBHN, setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan. Sesuai dengan UU No: 1/1970 dan juga UU No. 3 th 1992 tentang program Jamsostek. Diikuti dengan keluarnya Peraturan Pemerintah RI No. 14/1993 tentang penyelenggaraan program Jamsostek, dan yang terakhir UU No.25/1997 kita melihat salah satu faktor yang menentukan tingkat motivasi tersebut adalah kesehatan dan jaminan sosial yang termasuk dalam program Jamsostek itu sendiri.

Salah satu hal yang sangat berharga untuk meningkatkan derajat manusia dan upaya meningkatkan motivasi tergantung kemampuan seorang tenaga kerja yang memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerjanya.

Berdasarkan UU tersebut, pengusaha diwajibkan melindungi, memelihara dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja, karena tenaga kerja sehat - prestasi kerja meningkat - bekerja dengan efisien - motivasi kerja meningkat - meningkatkan produktivitas perusahaan - meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja - perusahaan berkembang.

Perhatian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan semakin meningkatkan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, disiplin kerja, dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini dilakukan oleh karyawan karena merasa bahwa perusahaan telah memberikan perlindungan jaminan sosial yang terbaik.

Karyawan PT Sanki Cranes Indonesia berharap bahwa dengan adanya program Jamsostek tersebut akan dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak dengan adanya jaminan kesehatan, kematian, kecelakaan kerja serta jaminan hari tua atau pensiun.

Dengan adanya program Jamsostek ini perhatian perusahaan terhadap karyawan akan bertambah diantaranya dapat diwujudkan dengan diberikannya berbagai tunjangan. Dengan pemberian tunjangan ini diharapkan karyawan merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Berikut ini merupakan jumlah peserta program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Sanki Cranes Indonesia dari tahun 2011.

Tabel 1. Data kepesertaan program Jamsostek tahun 2011 – 2013 di PT Sanki Cranes Indonesia

No.	Program	2011	2012	2013
1	Jaminan Kecelakaan Kerja	24	43	71
2	Jaminan kematian	24	43	71
3	Jaminan Hari Tua	24	43	71
4	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	24	43	71

Sumber : Arsip PT Sanki Cranes Indonesia 2011-2013

Selain itu, manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, yaitu ketika manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong efektivitas perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan. Hal ini sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan dan akan meningkatkan motivasi kerja sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola karyawan dan mempertahankannya. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan karyawan, melihat kebutuhan, keinginan, harapan, bakat dan keterampilan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja tekun dan disiplin. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan semua potensi yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut adalah motivasi.

Dilihat dari uraian di atas, untuk itu penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisa tentang program jaminan sosial tenaga kerja dan faktor lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dengan judul :

“PENGARUH PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi kasus di PT Sanki Cranes Indonesia)”.

B. Perumusan Masalah

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, semangat kerja karyawan dapat menurun apabila sistem pemberian jaminan kesehatan dan sosial tidak sesuai dengan peraturan pemerintah. Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah program jaminan sosial tenaga kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Studi kasus di PT Sanki Cranes Indonesia)?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Studi kasus di PT Sanki Cranes Indonesia)?
3. Apakah program jaminan sosial tenaga kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Studi kasus di PT Sanki Cranes Indonesia)?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh program jaminan sosial tenaga kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sanki Cranes Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sanki Cranes Indonesia.

3. Menganalisis pengaruh program jaminan sosial tenaga kerja dan faktor lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Sanki Cranes Indonesia.

D. Kegunaan Penelitian

Dengan adanya tujuan penelitian tersebut, maka diharapkan hasilnya dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Penulis

Penulis dapat mendapatkan tambahan pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh program jaminan sosial tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan mendapatkan masukan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam mengupayakan pemberian jaminan sosial tenaga kerja yang baik serta menerapkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

3. Bagi Pembaca

Untuk mengetahui pengaruh program jaminan sosial tenaga kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.