

Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Barokah Suralaya

Mahfudoh

Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Al-Khairiyah, Kota Cilegon,
Banten, Indonesia

Email: mahfudoh778@gmail.com

ABSTRACT

Social Security is used to encourage employees to improve the quality and quantity of their work. Employee social security is expected to have an impact on work productivity, so that in turn it will lead to the achievement of the desired commitment. The formulation of the problem in this study are How is Social Security given to employees of PT. Barokah Suralaya? How Employee Productivity at PT. Barokah Suralaya? What is the Effect of Social Security on Employee Productivity at PT. Barokah Suralaya? The research method used in this research is survey method and this research is associative. The population of this study were 30 employees of PT. Barokah Suralaya and taken a sample of 30 people or the entire population (sample of respondents) in accordance with Sugiyono's opinion. The results showed that: first the test results for the social security questionnaire analysis at PT. Barokah Suralaya, out of 30 respondents stated social security at PT. Barokah Suralaya can be said to be good with the acquisition of $1323 : 1500 = 0.882$ or 88.2 or 88%. Second, the test results for employee productivity questionnaire analysis at PT. Barokah Suralaya, out of 30 respondents can be said to be good with the acquisition of a value of $1299 : 1500$ which is 0.866 or 86%. Third based on the calculation of the correlation coefficient found $r = 0.769$ is between 0.60 - 0.799 which means the level of relationship is strong, to test the significance by using t test, based on calculations obtained t count = $6.363 > t$ table 2.048 in this case the error rate is 5%. And the results of the calculation of the mineralized coefficient test (Cd) obtained results = 59.13% social security related to employee productivity, while the remaining 40.87% was influenced by other factors not examined by the author.

Keywords: Social Security, Employee Productivitas

ABSTRAK

Jaminan Sosial digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas kerjanya. Dengan adanya jaminan sosial karyawan diharapkan akan berdampak terhadap produktivitas kerjanya, sehingga pada gilirannya akan bermuara pada tercapainya komitmen yang diinginkan. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana Jaminan Sosial yang diberikan pada karyawan PT. Barokah Suralaya? Bagaimana Produktivitas Karyawan pada PT. Barokah Suralaya? Bagaimana Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Barokah Suralaya?. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan penelitian ini bersifat asosiatif. Populasi dari penelitian ini adalah 30 karyawan PT. Barokah Suralaya dan diambil sampel sebanyak 30 orang atau seluruh populasi (sampel jenuh) sesuai dengan pendapat Sugiyono. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian untuk analisis kuesioner jaminan sosial pada PT. Barokah Suralaya, dari 30 responden menyatakan jaminan sosial pada PT. Barokah Suralaya dapat dikatakan baik dengan perolehan nilai $1323 : 1500 = 0,882$ atau 88,2 atau 88%. Kedua, hasil pengujian untuk analisis kuesioner produktivitas karyawan pada PT. Barokah Suralaya, dari 30 responden dapat dikatakan baik dengan perolehan nilai $1299 : 1500$ yaitu 0,866 atau 86%. Ketiga berdasarkan perhitungan terhadap koefisien korelasi ditemukan $r = 0,769$ berada di antara 0,60 – 0,799 yang berarti tingkat hubungannya adalah kuat, untuk uji signifikansi dengan menggunakan uji t , berdasarkan perhitungan diperoleh t hitung = $6,363 > t$ tabel 2,048 dalam hal ini tingkat kesalahannya 5%. Dan hasil perhitungan uji koefisien determinasi (Cd) diperoleh hasil = 59,13 % jaminan sosial berhubungan dengan produktivitas karyawan, sedangkan sisanya 40,87% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Kata kunci: Jaminan Sosial, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien adalah pemberian jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Produktivitas merupakan sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini akan lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Secara umum produktivitas adalah perbandingan atau rasio antara output dan input. Penggunaan rasio ini harus memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlah), aspek kepemimpinan (pengarahan dan pembinaan) maupun aspek sasaran kerja yang harus dicapai di samping kapasitas mesin pengelolanya (teknologi). Karena faktor manusia merupakan faktor produktivitas yang terpenting, maka dalam pengelolaannya pun harus berbeda dari faktor produksi yang lain. Para karyawan itu adalah manusia yang mempunyai pribadi yang beraneka ragam yang harus dihormati dan dihargai harkat dan martabatnya.

PT. Barokah Suralaya adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa *cleaning service*, perusahaan mengalami masalah serius dengan karyawannya. Dari hasil wawancara dengan bapak Sanusi selaku mandor perusahaan PT. Barokah Suralaya, penulis mendapatkan informasi bahwa belum baiknya pelayanan jaminan sosial yang diberikan oleh PT. Barokah Suralaya. Berikut adalah data-data laporan karyawan mengenai jaminan sosial yang terjadi pada karyawan PT. Barokah Suralaya yang saya dapat dari hasil wawancara dengan pengawas lapangan (mandor) pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Data Laporan Jaminan Sosial PT. Barokah Suralaya

NO	Nama Karyawan	Laporan			Kronologi Laporan
		Tanggal	Bulan	Tahun	
1	Wahyudi	11	Maret	2015	Kartu BPJS Kesehatan tidak dapat digunakan
2	Sujatro	3	Januari	2016	Minta gaji naik sesuai UMK
3	Sanusi	10	Mei	2017	Minta untuk didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan
4	Wahyudi	5	Februari	2018	Kartu BPJS Kesehatan tidak dapat digunakan
5	Andrian	22	Februari	2018	Kartu BPJS Kesehatan tidak dapat digunakan
6	Andrian	20	Juni	2018	Meminta THR 1 X Gaji

Sumber : PT. Barokah Suralaya

Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah jaminan sosial yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. PT. Barokah Suralaya sebagai supplier memerlukan adanya karyawan-karyawan yang produktif, sehingga dapat menghasilkan hasil kerja secara maksimal. Jaminan sosial sebagai salah satu dorongan bagi karyawan untuk berperilaku produktif dalam bekerja sampai saat ini menjadi persoalan pokok dalam setiap perusahaan, baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil.

Dari dampak jaminan sosial tersebut ini akan berakibat pada produktivitas karyawan sehingga berakibat terhadap kehadiran karyawan, keterlambatan dalam bekerja dan tingkat laporan kebersihan, sehingga menurunnya produktivitas kerja. Dilihat dari tingkat absensi dan data laporan harian dari waktu ke waktu menunjukkan tingkat yang semakin rendah, seperti tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT. Barokah Suralaya

NO	BULAN	JUMLAH ABSEN			
		I	S	A	JUMLAH
1	MARET	3	2	0	5
2	APRIL	10	5	0	15
3	MEI	16	9	0	25

Sumber : Laporan Absensi PT. Barokah Suralaya

Tabel 1.3
Data Laporan Harian Tingkat Kebersihan

NO	TANGGAL	TINGKAT KEBERSIHAN		
		BAIK 100%	CUKUP 95%	KURANG 90%
1	02 Maret 2018	√		
2	05 April 2018			√
3	14 April 2018			√
4	02 Mei 2018			√
5	20 Mei 2018			√
6	18 Juni 2018		√	
7	21 Juni 2018		√	
8	09 Juli 2018			√
9	30 Juli 2018			√

Sumber : Laporan Harian PT. Barokah Suralaya

Dilihat dari permasalahan di atas diidentifikasi suatu permasalahan yang di duga bahwa kurangnya pelayanan jaminan sosial dengan ditandai adanya kecenderungan menurunnya absensi, dan tingkat kebersihan yang akan berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan sehingga memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Barokah Suralaya”**.

Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui bagaimana jaminan sosial yang ada pada PT. Barokah Suralaya.
- Untuk mengetahui bagaimana produktivitas karyawan pada PT. Barokah Suralaya.
- Untuk mengetahui bagaimana pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Barokah Suralaya.

Tinjauan Pustaka

Istilah badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dikenal dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN). Pasal 1 angka 6 UU SJSN memberi pengertian terhadap Badan Penyelenggara jaminan sosial sebagai badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

Jaminan sosial adalah jaminan kemungkinan hilangnya pendapatan pekerja sebagian atau seluruhnya atau bertambahnya pengeluaran karena risiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia atau risiko sosial lainnya.

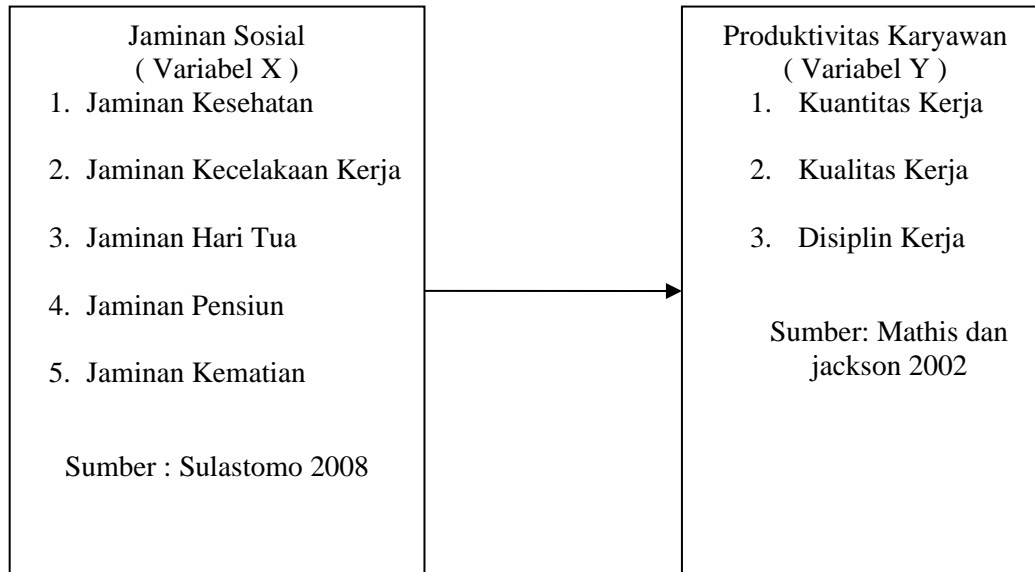
Menurut UU no. 24 tahun 2011 tentang BPJS pasal 7 ayat (1) dan Ayat (2), pasal 9 ayat (1) dan UU. No. 40 Tahun 2011 Tentang SJSN, Pasal 1 Angka 8, Pasal 4 Dan Pasal 5 ayat (1)). Badan Penyelenggara jaminan sosial kesehatan (BPJS Kesehatan) adalah badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan bagi seluruh

penduduk Indonesia termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) Bulan di Indonesia.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masukan sebenarnya. Misalnya raja produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif diartikan sebagai suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau *output input*. Masukan sering dibatasi dengan masukan pegawai, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Secara definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (Keluaran) dengan hasil keseluruhan hasil sumber daya (masukan) yang digunakan persatu waktu

Kerangka Penelitian



Gambar 1
Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel X dan Y

Penelitian ini bersifat asosiatif Kausal yang membahas dua variabel yaitu variabel independen dan satu variabel dependen. Untuk mendefinisikan operasional variabel dalam penelitian ini, penulis memberikan batasan pada dua variabel yakni : jaminan sosial sebagai variabel bebas, dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

Adapun definisi variabel penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Variabel (X) “Jaminan Sosial” adalah jaminan kemungkinan hilangnya pendapatan pekerja sebagian atau seluruhnya atau bertambahnya pengeluaran karena risiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia atau risiko sosial lainnya
2. Variabel (Y) “produktivitas” merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (Keluaran) dengan hasil keseluruhan hasil sumber daya (masukan) yang digunakan persatu waktu.

Adapun dimensi yang digunakan untuk mengukur Jaminan Sosial serta Produktivitas Karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	No.Item	Skala
1	Jaminan Sosial (X) Sumber : Sulastomo (2008)	1. Jaminan Kesehatan 2. Jaminan Kecelakaan Kerja 3. Jaminan Hari Tua 4. Jaminan Pensiun 5. Jaminan Kematian	1&2 3&4 5&6 7&8 9&10	Ordinal
	Produktivitas (Y) Sumber : Mathis (2002)	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Disiplin Kerja	1, 2, 3 7,4, 5, 6 8, 9, 10	Ordinal

2. Metode Penelitian

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang bisnis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dan penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat asosiatif yang membahas dua variabel yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian ini dilakukan untuk mencapai hubungan satu variabel dengan variabel yang lain atau dengan kata lain penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal.

3. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam melakukan penelitian ini penulis menentukan bahwa populasi dalam penelitian adalah seluruh Karyawan yang ada pada PT. Barokah Suralaya yang berjumlah 30 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini penulis menentukan sampel sebanyak 30 karyawan, dengan teknik sampling jenuh (*Nonprobability Sampling*).

4. Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data-data yang dikumpulkan dengan cara mengumpulkan secara langsung melalui pernyataan kepada responden serta didukung oleh tanggapan-tanggapan responden berdasarkan hasil wawancara secara langsung.
2. Data Sekunder adalah data-data yang dikumpulkan melalui hasil laporan dan dokumen perusahaan serta laporan absensi dan laporan harian.

Sebelum meneliti objek yang akan diteliti, maka penulis akan menggunakan data, adapun data yang digunakan adalah data kualitatif yang dimana data kualitatif adalah yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar dan data kuantitatif dengan jenis data interval.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data guna mendapatkan data-data yang obyektif dan lengkap sesuai dengan permasalahan yang diambil. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Angket (Kuesioner)

Angket (Kuesioner) dilakukan dengan cara menyebarkan seluruh pertanyaan seputar data yang diteliti untuk dapat menyimpulkan hasil penelitian. Dengan memilih jawaban yang sudah disediakan dengan menggunakan Skala Likert yaitu pilihan jawaban dari sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sehingga dapat memecahkan masalah penelitian.

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Skala Likert

Jawaban	Arti	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

b. Observasi

Observasi dalam proses pengumpulan data, peneliti terjun langsung dan terlibat dalam proyek penelitian pada kegiatan sehari-hari sehingga akan diperoleh data yang lengkap dan akurat berdasarkan pengamatan langsung.

c. Wawancara

Wawancara digunakan untuk teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui tentang hal-hal dari responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari pengujian hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima, yaitu dengan adanya hubungan yang positif antara Jaminan Sosial dengan Produktivitas Karyawan pada PT. Barokah Suralaya. Dengan penerimaan hipotesis alternatif tersebut berarti kedudukan variabel independen yaitu Jaminan Sosial dengan variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan dapat dipercaya.

Untuk lebih jelasnya tentang pengaruh Jaminan Sosial terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Barokah Suralaya dapat dilihat dari uraian berikut ini :

Hasil pengujian validitas instrumen penelitian skor butir instrumen untuk variabel Jaminan Sosial (variabel independen) dan Produktivitas Karyawan (variabel dependen), dari 20 pernyataan yang diajukan untuk kedua variabel mayoritas dinyatakan valid dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Jaminan Sosial dengan Produktivitas Karyawan Pada PT. Barokah Suralaya.

Uji reliabilitas untuk mengetahui akurasi dari instrumen, hasil yang diperoleh melalui analisis yang ditunjukkan dengan r_{hitung} untuk variabel X sebesar = 0,819 dan variabel Y sebesar = 0,752 dibandingkan dengan $r_{tabel} = 0,361$ dengan taraf signifikan 5% dan didapat kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Hasil analisis koefisien korelasi didapat nilai r sebesar 0,769 dan termasuk ke dalam kategori kuat, jadi pengaruh antara variabel Jaminan Sosial dengan Produktivitas Karyawan adalah “kuat”.

Untuk mengetahui taraf signifikansi dari penelitian ini, maka dilakukan Uji t dan diperoleh t hitung yaitu sebesar 6,363 kemudian t hitung tersebut dibandingkan dengan harga tabel dalam hal ini tingkat kesalahan untuk uji dua pihak adalah digunakan 5% dan $df = n-2$. Berdasarkan tabel nilai-nilai dalam distribusi t, diperoleh $t_{tabel} = 2,048$. Maka pengujian ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (Jaminan Sosial) terhadap variabel Y (Produktivitas Karyawan) karena nilai t hitung sebesar 6,363 terletak pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa “Terdapat Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Barokah Suralaya”.

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan rumus matematika yaitu $cd = r^2 \times 100\%$. Maka diperoleh angka sebesar $cd = r^2 \times 100\%$ maka diperoleh angka sebesar : $cd = 0,769^2 \times 100\% = 0,591361 \times 100\% = 59,13\%$.

Hal tersebut menunjukkan bahwa varian yang terjadi pada variabel Jaminan Sosial dapat mempengaruhi variabel Produktivitas Karyawan sebesar 59,13% sedangkan sisanya sebesar 40,87% dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Barokah Suralaya” yang telah dibahas beserta perhitungan-perhitungan statistik yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Jaminan Sosial (X) diperoleh total skor sebesar 1323 dengan jumlah item sebesar 300, maka diperoleh rata-rata sebesar 4,441, artinya Jaminan Sosial di PT. Barokah Suralaya berada pada katagori Sangat Baik dengan persentase sebesar 88,2% dengan nilai indikator tertinggi yaitu jaminan kematian dengan rata-rata 20,4% sedangkan indikator terendah yaitu jaminan kesehatan dengan rata-rata 19,3%.
2. Variabel Produktivitas Karyawan (Y) diperoleh total skor sebesar 1299 dengan jumlah item sebesar 300, maka diperoleh rata-rata sebesar 4,33, artinya produktivitas karyawan di PT. Barokah Suralaya berada pada katagori sangat baik dengan persentase sebesar 86,6% dengan nilai indikator tertinggi yaitu kualitas kerja dengan rata-rata 40,8% sedangkan indikator terendah yaitu kuantitas kerja dengan rata-rata 28,7%.
3. Berdasarkan hasil perhitungan terhadap koefisien korelasi yang ditemukan sebesar $r = 0,769$ berada di antara 0,60 – 0,799 yang berarti tingkat pengaruhnya kuat. Sedangkan berdasarkan perhitungan, yang menggunakan uji dua pihak pada taraf kesalahan 5% bahwa nilai thitung = 6,363 > ttabel 2,048 maka H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan adalah kuat dan artinya hipotesis H_a yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan PT. Barokah Suralaya “diterima” dengan kata lain H_0 ditolak. Dan untuk mengetahui besarnya kontribusi penilaian jaminan sosial (variabel X) dengan produktivitas (variabel Y), maka koefisien determinan $CD = r^2 \times 100\%$ diperoleh hasil %, yaitu berarti jaminan sosial berhubungan oleh produktivitas karyawan sebesar 59,13%, sedangkan selisihnya 40,87% dipengaruhi oleh faktor lain.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat memberikan saran atau masukan sebagai berikut :

1. Jaminan Sosial yang ada di PT. Barokah Suralaya dinilai sudah baik dan akan lebih baik lagi apabila jaminan sosial yang diberikan dapat ditingkatkan lagi. Dengan cara tidak telat membayar iuran setiap bulannya, dan mendaftarkan seluruh anggota pekerja dan keluarga pekerja.
2. Produktivitas Karyawan PT. Barokah Suralaya dinilai sudah baik dan harus dipertahankan. Namun alangkah lebih baik lagi apabila terus ditingkatkan terutama dalam menghasilkan kuantitas kerja yang baik dengan cara berupaya sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya karyawan harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat, kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat dan kondisi pikiran yang jernih dan tenang.
3. Untuk mendapatkan hasil yang signifikan antara jaminan sosial dan produktivitas yang maksimal, maka karyawan sendiri diharapkan melaksanakan tugas secara disiplin dan penuh tanggung jawab sesuai dengan tugas masing-masing dan lebih giat dalam bekerja sehingga saling menguntungkan antara pihak atas dan pihak karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifda. 2009. Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Cetakan ke Tiga. Cv. Manadar Maju. Bandung .
- Asyhadie Zaeni. 2013. Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia. PT RajaGrafindo Persada Jakarta.
- Barbuko Cholid. 2002 Metodologi Penelitian, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Jackson dan Mathis. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama. Salemba Empat. Yogyakarta.
- Mulyadi Dedy. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Alfabeta. Bandung.
- Raharjo Joko. 2013. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Platinum.
- Sastrohadiwiryono Siswanto. 2001. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedermayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas. Cetakan ke Tiga. Cv. Manadar Maju. Bandung .
- Stoner AF James. 1986. Manajemen . Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono.2007. Metode Penelitian Bisnis, CV Alfabeta Cetakan Kedua puluh, Bandung.
- Sulastomo. 2008. Sistem Jaminan Sosial Nasional. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Tjiptono Fandy. 2009. Produktivitas Kerja. CV. Andi. Yogyakarta.
- Veithzal Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi 1. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wijaya Andika. 2018. Hukum Jaminan Sosial Indonesia. Sinar Grafika. Jakarta.