

## **Pengaruh Jaminan Hari Tua dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Delima Pinglogistra Jakarta**

Ahmad Yani<sup>1)</sup>, Siti Novi Oktaviani<sup>2)</sup>, Dewi Kania<sup>3)</sup>

Universitas Primagraha<sup>1,2,3)</sup>

imetahmed18@gmail.com<sup>1)</sup>, novioktaviani582@gmail.com<sup>2)</sup>, dewikania@upg.ac.id<sup>3)</sup>

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh jaminan hari tua dan kesehatan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Delima Pinglogistra Jakarta sebanyak 103 sedangkan sampel dengan teknik sampel jenuh sehingga sampel yang diambil seluruhnya dari jumlah populasi dengan sampel 103 karyawan. Hasil penelitian ini adalah jaminan hari tua berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan Jaminan Hari Tua dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) PT Delima Pinglogistra Jakarta.

### **Kata Kunci**

Jaminan Hari Tua; Kesehatan Kerja; Produktivitas Kerja Karyawan

*This study aimed to find out and analyze whether there is a significant influence between the effect of old age security and occupational health on employee productivity partially or simultaneously. This research uses a quantitative approach. As for the population in this study, there were 103 employees of PT Delima Pinglogistra Jakarta, while the sample with the sampling technique was saturated, so the samples were taken entirely from the total population with a sample of 103 employees. The results of this study are old age security has a significant effect on work productivity, and occupational health has a considerable impact on work productivity, and Old Age Security and occupational health have a significant effect on work productivity (Y) PT Delima Pinglogistra Jakarta.*

### **Keywords**

*Old Age Security; Occupational Health; Employee Productivity*

## **PENDAHULUAN**

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak; perusahaan menyediakan alat, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, sikap peduli dan disiplin yang baik, berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan jaminan hari tua dan kesehatan kerja yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Program yang diatur dalam Peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, yang ruang lingkupnya mengatur Jaminan Hari Tua. Hari Tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

Kesehatan karyawan tidak kalah penting karena hal ini sangat berpengaruh besar terhadap kondisi sehat tidaknya karyawan didalam melaksanakan tugasnya, jika kesehatan karyawan dalam kondisi sempurna (tidak sedang sakit), maka dapat menekan frekuensi terjadi kecelakaan kerja. Oleh karena itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya terutama berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ukuran-ukuran produktivitas salah satunya tentang kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi pencapaian atas produktivitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas yang tinggi sangat diharapkan bagi setiap organisasi karena produktivitas merupakan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang diharapkan dengan kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan pada seseorang. Produktivitas pada

dasarnya adalah produktivitas kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode yang diberikan padanya.

Suatu perusahaan atau organisasi seringkali kita semua menemukan berbagai macam permasalahan didalamnya, dan pada saat penelitian yang dilakukan pada PT Delima Pinglogistra Jakarta, ini sendiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang transportir atau perusahaan armada khusus angkutan super besar.

Permasalahan yang dialami karyawan adalah sering kali terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan. Penurunan produktivitas dapat dilihat dari para supir yang kadang terlambat datang ketempat kerja sehingga muatan tak kunjung dikirim dan terjadi penumpukan barang-barang atau muatan dilokasi bongkar muat, disini terjadilah pelanggaran perjanjian kerjasama sehingga merugikan pihak yang bekerja sama dengan PT Delima Pinglogistra Jakarta dan juga banyak komplain dari pihak perusahaan yang bekerja sama dengan PT Delima Pinglogistra Jakarta.

Program Jaminan Hari Tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua. Program Jaminan Hari Tua berupa pensiun atau pesangon merupakan jaminan atas hari tua serta sebagai balas jasa terhadap karyawan yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada perusahaan. Pensiun yang paling umum adalah pensiun normal. Dimana pensiun normal merupakan pensiun ketika seorang karyawan telah mencapai usia pensiun yang ditetapkan. Idealnya masa pensiun karyawan yang berlaku di Indonesia sendiri adalah pada usia 55 tahun dan pada usia 60 tahun untuk beberapa profesi tertentu.

Faktor lain dalam mendorong produktivitas kerja adalah kesehatan kerja, menurut Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 68 ayat 1 menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Agar tenaga kerja ada dalam keserasian sebaik baiknya, yang berarti dapat terjamin keadaan kesehatannya dan produktivitas tinggi, maka perlu adanya keseimbangan dari lingkungan kerja, dan kapasitas kerja.

Masalah kesehatan karyawan tidak kalah penting karena hal ini sangat berpengaruh besar terhadap kondisi sehat tidaknya karyawan didalam melaksanakan tugasnya, jika kesehatan karyawan dalam kondisi sempurna (tidak sedang sakit), maka dapat menekan frekuensi terjadi penurunan kesehatan kerja. Oleh karena itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya terutama berkaitan dengan kesehatan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ukuran-ukuran produktivitas bagi seorang

karyawan dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kondisi kesehatan karyawan dan pada akhirnya mempengaruhi pencapaian atas produktivitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas yang tinggi sangat diharapkan bagi setiap organisasi karena produktivitas merupakan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang diharapkan dengan kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan pada seseorang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Jaminan Hari Tua**

Menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 yang dimaksud dengan jaminan hari tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Jaminan Hari Tua merupakan program perlindungan yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap resiko-resiko sosial ekonomi dan sarana penjamin bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya resiko-resiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Jaminan hari tua dari BPJS Ketenagakerjaan ini memberikan perlindungan kerja serta menjamin kehidupan yang layak bagi peserta, yaitu karyawan dan/atau ahli warisnya saat karyawan memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua pasal 22 (1) Jaminan hari tua merupakan perlindungan bagi pekerja dan keluarganya yang telah mencapai usia tua dan telah berhenti bekerja, juga untuk pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Umumnya jaminan hari tua diberikan pada saat tenaga kerja mencapai umur 56 tahun, tetapi apabila tenaga kerja mengalami cacat sehingga tidak bisa bekerja lagi maka jaminan ini dapat diberikan.

Menurut Perwira (2003: 77) Jaminan Hari Tua adalah program yang ditujukan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip Asuransi Sosial atau Tabungan Wajib. Penyelenggaraan jaminan hari tua secara nasional mencakup seluruh penduduk di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia.

Menurut Wahab (2001: 156) indikator program jaminan hari tua adalah sebagai berikut:

1. Sosialisasi program, dengan indikator meliputi: Sumber informasi tentang program JHT; dan Proses pendaftaran karyawan menjadi peserta program JHT

2. Pemahaman Program dengan indikator meliputi: Pemahaman atas manfaat program JHT; dan Pemahaman setelah mendapatkan informasi program JHT
3. Pelaksanaan program, dengan indikator meliputi: Tanggapan terhadap pelaksanaan program JHT; Pelaksanaan mengenai aturan pengelolaan dana JHT Pelayanan Tingkat kesulitan/kemudahan karyawan dalam proses administrasi menjadi peserta program JHT; Pelaksanaan ketentuan tentang program JHT, menerima dana tanpa adanya potongan/ justru ada potongan.
4. Ketepatan waktu dengan indikator meliputi: Tahun menjadi anggota JHT; Pengembalian dana iuran JHT; Proses pencairan dana JHT

### **Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja menurut Sayuti (2013: 196) adalah hal yang menyangkut kemungkinan ancaman terhadap kesehatan seseorang yang bekerja pada sesuatu tempat atau perusahaan selama waktu kerja yang normal. Menurut Mangkunegara (2013: 161) kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Menurut Widodo (2015: 241) dalam Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) tahun 1948, menyebutkan bahwa pengertian kesehatan adalah sebagai suatu keadaan fisik, mental, dan sosial kesejahteraan dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan. Menurut Waluyo (2015: 13) kesehatan Kerja (Occupational Health) adalah upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja (terjadi saat operasi normal). Menurut Manullang (2006: 3) kesehatan kerja adalah suatu usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dan kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik dalam keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi badan/tubuh yang terlindungi dari segala macam penyakit atau gangguan yang diakibatkan oleh pekerjaan yang dilaksanakan.

Organisasi memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih tanggung jawab atas kegiatan- kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, di bawah ini dikemukakan faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja karyawan (Mangkunegara 2013 : 161) adalah :

1. Pengaturan udara dengan indikator meliputi: Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik; dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

2. Kondisi fisik karyawan dengan indikator meliputi: Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak sehat; Emosi karyawan yang tidak stabil; dan Program jaminan kesehatan.
3. Pengaturan pencahayaan dan penerangan dengan indikator meliputi: Pencahayaan yang cukup dalam ruang yang digunakan untuk bekerja; dan Pengaturan penerangan

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Ndraha (2012: 44) produktivitas sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini (harus) lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Mulyadi (2015: 100) produktivitas adalah hasil kerja input dan output karyawan yang kemudian dibandingkan. Menurut Sedarmayanti (2011: 196) secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi total masukan selama periode tertentu. Berdasarkan berbagai pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011: 159) indikator produktivitas dalam dua kelompok yaitu:

1. Faktor Internal dengan indikator meliputi: Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional; Struktur dan desain pekerjaan; Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target; Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
2. Faktor Eksternal dengan indikator meliputi: Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis; Kemitraan (networking) yang dikembangkan; Kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi; Dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan; Tingkat persaingan; dan Dampak globalisasi.

### **METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2007: 22) metode penelitian bersifat deskriptif yaitu suatu metode yang berusaha mengumpulkan, menyajikan dan menganalisis data, sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek penelitian yang diteliti dan kemudian dapat ditarik kesimpulan.

Penelitian ini penulis mempergunakan pendekatan penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data

menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Jaminan Hari Tua (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) PT Delima Pinglogistra Jakarta

Uji t pengaruh Jaminan Hari Tua (X1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) PT Delima Pinglogistra Jakarta, untuk menentukan nilai thitung dengan perhitungan SPSS 21 diperoleh :

**Tabel 1. Uji t Pengaruh Jaminan Hari Tua (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**  
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.277	2.662		3.485	.001
1 JHT (X1)	.500	.045	.693	11.096	.000
Kesehatan Kerja (X2)	.268	.057	.294	4.704	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.48 didapat nilai thitung sebesar 11,096 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan ttabel pada  $\alpha$  5% dan dk = n-2 (103-2 = 101) maka diperoleh ttabel sebesar 1,984. Maka diperoleh thitung lebih besar dari ttabel (11,096 > 1,984) dengan tingkat signifikansi  $0,0 < 0,05$  (5%) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Jaminan Hari Tua (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) PT Delima Pinglogistra Jakarta.

### Pengaruh Kesehatan kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y) PT Delima Pinglogistra Jakarta

Uji t pengaruh kesehatan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) PT Delima Pinglogistra Jakarta, untuk menentukan nilai thitung dengan perhitungan SPSS 21 diperoleh:

**Tabel 2 Uji t Pengaruh Kesehatan kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.277	2.662		3.485	.001
1 JHT (X1)	.500	.045	.693	11.096	.000
Kesehatan Kerja (X2)	.268	.057	.294	4.704	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber : Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.49 didapat nilai thitung sebesar 4,704 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan ttabel pada  $\alpha$  5% dan  $dk = n-2$  ( $103-2 = 101$ ) maka diperoleh ttabel sebesar 1,984. Maka diperoleh thitung lebih besar dari ttabel ( $4,704 > 1,984$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,0 < 0,05$  (5%) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) PT Delima Pinglogistra Jakarta

### Uji F Pengaruh Jaminan Hari Tua (X1) dan Kesehatan kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y)

Uji ini menggunakan uji F untuk membuktikan apakah variabel Jaminan Hari Tua (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y), maka dilakukan uji F berikut ini adalah perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS 21 adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. Uji F Pengaruh Jaminan Hari Tua (X1) dan Kesehatan kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	676.274	2	338.137	80.305	.000 <sup>b</sup>
Residual	421.066	100	4.211		
Total	1097.340	102			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

b. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja (X2), JHT (X1)

Sumber : Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.50 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 80,305 selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  5% dan  $dk = n-k-1 = 103-2-1 = 100$  maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3,087. Maka diperoleh  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $80,305 > 3,087$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,0 < 0,05$  (5%) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan secara simultan bahwa Jaminan Hari Tua ( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) PT Delima Pinglogistra Jakarta.

### **Pengaruh Jaminan Hari Tua terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Delima Pinglogistra Jakarta**

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan Jaminan Hari Tua berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT Delima Pinglogistra Jakarta, hasil perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $11,096 > 1,984$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,0 < 0,05$  (5%)

Hal ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua pasal 22 (1) Jaminan hari tua merupakan perlindungan bagi pekerja dan keluarganya yang telah mencapai usia tua dan telah berhenti bekerja, juga untuk pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Umumnya jaminan hari tua diberikan pada saat tenaga kerja mencapai umur 56 tahun, tetapi apabila tenaga kerja mengalami cacat sehingga tidak bisa bekerja lagi maka jaminan ini dapat diberikan.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Puspita, dkk (2015), Hermana (2008), Chrisnasari, dkk (2016) serta Pambudi, R. (2017) yang menyatakan hasil penelitiannya jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas.

### **Pengaruh Kesehatan kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Delima Pinglogistra Jakarta**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT Delima Pinglogistra Jakarta hasil perhitungannya diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,704 > 1,984$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,0 < 0,05$  (5%).

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Manullang (2006 : 3) kesehatan kerja adalah suatu usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perburuhan dan kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik dalam keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Puji (2016), Ukhisia dkk (2013), Rahman, N.,(2014) serta Siswanto, B. I. (2015) yang menyatakan hasil penelitiannya terdapat kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

### **Pengaruh Jaminan Hari Tua dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Delima Pinglogistra Jakarta**

Hasil pengajuan hipotesis ketiga diperoleh Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $80,305 > 3,087$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,0 < 0,05$  (5%) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan secara simultan bahwa Jaminan Hari Tua ( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) PT Delima Pinglogistra Jakarta

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Malinasari dan Azzuhri (2016) penelitian ini menunjukkan bahwa Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan Sosial simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

### **KESIMPULAN**

Dari uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya berkaitan dengan pengaruh Jaminan Hari Tua dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja PT Delima Pinglogistra Jakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan Jaminan Hari Tua berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT Delima Pinglogistra Jakarta, hasil perhitungan diperoleh thitung lebih besar dari ttabel ( $11,096 > 1,984$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,0 < 0,05$  (5%)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT Delima Pinglogistra Jakarta hasil perhitungannya diperoleh thitung lebih besar dari ttabel ( $4,704 > 1,984$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,0 < 0,05$  (5%).

Hasil pengajuan hipotesis ketiga diperoleh Fhitung lebih besar dari Ftabel ( $80,305 > 3,087$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,0 < 0,05$  (5%) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan secara simultan bahwa Jaminan Hari Tua ( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) PT Delima Pinglogistra Jakarta

### **REFERENSI**

Andisi, Christyanti dan Uhing, 2018, Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal

EMBA. Vol.6 No.4

- Anggraeni, O. S. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). The Development of Serang District Government Business Process Mapping. *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research*, 11(2), 12-19.
- Chaidir, J., Hidayati, P. P., & K. Harnadi, K. (2023). The Relationship between Critical Thinking Ability and Problem-Based Learning with a Causality Pattern in Learning Improvement. *MIX: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, 13(1), 122.
- Chrisnasari, A.L, Musadieg dan Mayowan. 2016. Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 41 No.1 Desember 2016*. Hal. 82-90.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Regional Regulations: Implementation of Electronic-based Government System. *European Journal of Business and Innovation Research*, 11(3), 61-69.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Smart City Master Plan for the Government of Serang Regency. *Global Journal of Human Resource Management*, 11(3), 1-11.
- Hermana, Dody, 2008, Pengaruh Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Produktivitas Pada PT Surya Pratama Citra Sejati Kota Sukabumi. *Jurnal Sosiohumaniora*, Vol. 10, No. 3,
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Manullang, 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor : In Medi
- Ndraha, Taliziduhu, 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Pambudi, Rilo, Pengaruh Kompensasi, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Surakarta, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 03/MEN/1982
- Peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan hari tua
- Perwira, Daniel, 2003. *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*, Jakarta : Lembaga Penelitian SMERU

- Puji, 2016. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Menggunakan Structural Equation Modeling (Studi Kasus PT Mataram Tunggal Garment - Yogyakarta), Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Jurnal Fakultas Teknologi Industri
- Puspita, Marisa Widya, W Djoko, Handoyo dan Dewi, Reni Shinta, (2015). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Rokok Bagian Linting PT Gentong Gotri Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Universitas Diponegoro
- Rahman, N. 2014, Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktifitas Mekanik Alat Berat, Jurnal Intekna, tahun XIV, no.1, Mei 2014, 1-101.
- Sayuti, Abdul Jalaludin, 2013. Manajemen Kantor Praktis. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti, 2011. Tata Kerja dan Produktivitas kerja, Suatu Tinjauan Dari aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerja. Bandung : Mandar Maju
- Sibarani, Mutiara, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siswanto, BI. 2015. Pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan. Ejournal Administrasi bisnis, 2015, 3 (1) :68-82 Universitas Mulawarman.
- Soemitra, Andri, 2009. Bank dan Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- sucipto, Cecep Dani, 2014. Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Yogyakarta : Gosyen Publishing
- Sugiyono, 2007, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Swasto, Bambang, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Malang : UB Press
- Ukhisia, Bella Gloria, Astuti, Retno dan Hidayat, Arif, 2013. Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Metode Partial Least Squares. Jurnal Teknologi Pertanian Vol. 14 No. 2
- Umar, Husein. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 pasal 37 tentang Jaminan Hari Tua (JHT)
- Wahab, Zulaini, 2001. Dana Pensiun dan jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia, cetakan ke-1, , Bandung : PT Aditya Bakti

Waluyo, M., 2015. Psikologi Industri. Surabaya: Akademia Permata

Widodo, Eko, 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Isu Penelitian, Bandung : CV. Alfabeta