

Hubungan Sikap Karyawan terhadap Jaminan Kesehatan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Ptpn. X Pg. Modjopangoong Tulungagung

Nur Aida Amelia, Fattah Hidayat*, Ninik Setiyowati

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: fattah.hidayat.fppsi@um.ac.id

Abstract

Purpose of the research is to employee's job satisfaction in PTPN. X. PG. Modjopangoong Tulungagung. This research uses a quantitative approach with descriptive and correlation design. The population of research are 204 employees, and the sample of the research are 41 or 20% from total population. Sampling technique used is purposive sampling. Utilization of research instrument are employee attitude toward health insurance scale and employee satisfaction scale with a reliability of 0,939 and 0,876. The result of the research showed that employee attitude toward health insurance a low 58,54% and employees have low employee satisfaction 60,98%. There is a positive significant correlate between employee attitude toward health insurance and employee satisfaction correlates with the number of 0,872, the significance of 0,000 and $p < 0,05$. Companies are advised to leave the socialization of health insurance clearer so that employees are better informed and have higher employee satisfaction. In addition, the company can provide other policy but in the context of health insurance to bridge the policy of the government. Government should be reviewing about all the possibilities that will happen when a decision has been taken. For researcher, then researcher can research with qualitative research methods, to obtain the research results are more varied. Then researcher can research by other variable of employee satisfaction factors including intrinsic factor, salary, supervision, colleagues, working conditions is correlated to employee satisfaction.

Keywords: employee attitudes towards health insurance; employee satisfaction; PTPN. X PG. Modjopangoong Tulungagung

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja karyawan di PTPN. X PG. Modjopangoong Tulungagung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan deskriptif dan korelasional. Populasi penelitian sebanyak 204 karyawan dengan jumlah sampel 41 atau 20% dari jumlah populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah purposif sampling. Menggunakan instrumen penelitian berupa skala sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan dan skala kepuasan kerja dengan reliabilitas 0,939 dan 0,876. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap terhadap jaminan kesehatan yang rendah 58,54% dan karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah 60,98%. Terdapat hubungan positif signifikan antara sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja dengan angka korelasi sebesar 0,872, signifikansi 0,000 dan $p < 0,05$. Sebaiknya, perusahaan memberikan program sosialisasi secara berkelanjutan mengenai pentingnya jaminan kesehatan yang akan diikuti oleh karyawan, sehingga karyawan mampu memahami dan kepuasan kerja karyawan dapat terjamin. Pemerintah memberikan program sosialisasi lebih baik lagi, sehingga masyarakat mampu memahami pentingnya jaminan kesehatan dan prosedur penggunaan jaminan kesehatan. Untuk peneliti selanjutnya, Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan metode penelitian kualitatif, agar dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih bervariasi. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan variabel lain yang berasal dari faktor-faktor kepuasan kerja karyawan lainnya yang meliputi faktor intrinsik, gaji, penyalahgunaan, rekan-rekan kerja dan kondisi kerja untuk kemudian dihubungkan dengan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan; kepuasan kerja karyawan; PTPN. X PG. Modjopangoong Tulungagung

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia menurut Tanuwijaya & Soenhadji (2009) adalah salah satu sumber daya penentu paling tinggi dalam ukuran sukses sebuah organisasi. Sumber daya manusia dapat memberikan pengaruh besar terhadap efektifitas dan efisiensi organisasi. Sumber daya sebagai penggerak dan mensinergikan sumber daya yang lain untuk meraih tujuan organisasi disebut dengan sumber daya manusia.

Salah satu hal utama yang perlu untuk diperhatikan dalam suatu organisasi adalah kepuasan kerja karyawan. Sebab, kepuasan kerja dapat mempengaruhi jalannya suatu organisasi. Dimana kepuasan kerja menurut Robbins (2015) dapat menjadi sebuah perasaan yang positif mengenai tenaga kerja yang diperoleh dari karakteristiknya. Herzberg melalui teori dua faktor atau yang dapat disebut dengan hygiene-motivation theory, mengemukakan terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, serta terdapat lima faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja berkaitan dengan faktor ekstrinsik dari pekerjaan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut adalah faktor administrasi dan kebijakan perusahaan yang berisi mengenai derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan terhadap seluruh kebijakan dan peraturan yang diberlakukan di perusahaan.

Herzberg menyatakan apabila faktor-faktor hygiene (ekstrinsik) tidak diberikan atau kurang dirasakan akan menyebabkan pekerja merasa tidak puas dengan kinerja. Sedangkan bila faktor hygiene diberikan, perasaan yang akan timbul bukan lagi kepuasan kerja tetapi perasaan tidak lagi puas akan kinerjanya. Herzberg menjelaskan jika karyawan tidak merasakan kepuasan akan kinerjanya, maka karyawan akan mengeluh (Munandar, 2012). Robbins (2015) juga berpendapat bahwa ketidakpuasan para pekerja dapat diungkapkan melalui berbagai cara, seperti memberikan keluhan, menentang, mencuri properti organisasi, meninggalkan pekerjaan, menjauh dari tanggungjawab pekerjaan.

Wawancara dilakukan oleh peneliti kepada supervisor HRD (Human Resources and Development) di PTPN. X PG. Modjopangoong pada Jum'at, 16 Oktober 2015 diperoleh keterangan bahwa selama kurun waktu tiga bulan, terdapat 33% karyawan yang datang tidak tepat waktu dan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab kerja yang telah diberikan. Sedangkan sebelumnya keterlambatan karyawan dan ketidak tuntas kerja terjadi maksimal sebesar 8%. Keterangan tersebut sesuai dengan dampak ketidakpuasan kerja yang dinyatakan oleh Robins. Selain itu, sebanyak 81,41% karyawan juga telah mengeluh terhadap peraturan tersebut. Menurut keterangan karyawan yang mengeluh, hal tersebut disebabkan oleh rasa tidak puas karyawan terhadap perusahaan yang mengikuti kebijakan pemerintah tanpa adanya kenaikan gaji sebagai pengganti pembayaran jaminan kesehatan. Selain mengenai gaji, karyawan dengan golongan tiga dan empat juga mengeluhkan mengenai prosedur perawatan yang melalui puskesmas terlebih dahulu untuk kemudian mendapat rujukan ke dokter spesialis. Kebijakan jaminan kesehatan ini berbeda dengan kebijakan jaminan kesehatan sebelumnya.

Salah satu bentuk perhatian organisasi yang diberikan kepada sumber daya manusianya adalah dengan adanya jaminan kesehatan. Jaminan kesehatan yang diberikan organisasi

dengan bekerjasama dengan pemerintah dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). BPJS merupakan sebuah perusahaan asuransi yang awalnya dikenal dengan PT Askes, namun kemudian berubah nama. Sedangkan BPJS Kesehatan adalah transformasi dari Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Terdapat beberapa peraturan baru dalam BPJS yang berbeda dengan Askes. Peraturan baru tersebut diantaranya, peraturan mengenai pemotongan gaji karyawan sebanyak 1% untuk pembayaran jaminan kesehatan, sedangkan sebelumnya Askes tidak menerapkan peraturan tersebut. Sehingga seluruh biaya jaminan kesehatan karyawan ditanggung oleh perusahaan. Berikutnya peraturan mengenai prosedur penggunaan BPJS, pasien sebelumnya diwajibkan untuk mendapatkan surat rujukan dari puskesmas, kemudian dapat melakukan pemeriksaan dengan dokter spesialis. Kemudian terdapat peraturan dimana seluruh biaya jaminan kesehatan bagi warga miskin ditanggung oleh pemerintah melalui iuran yang dibayar oleh warga yang bekerja.

Berdasarkan peraturan tersebut karyawan akan memiliki sikap tertentu terhadap BPJS tersebut. Sikap (attitude) merupakan pernyataan evaluatif tentang objek, orang, atau peristiwa (Robbins, 2015). Sikap memiliki beberapa komponen utama di dalamnya, seperti komponen kognitif, komponen afektif, dan komponen perilaku. Dalam wawancara pada hari Jum'at, 16 Oktober 2015 yang dilakukan dengan Supervisor HRD PG. Modjopanggoong telah diperoleh data bahwa terdapat 18,59% karyawan yang bersedia menyerahkan persyaratan untuk mendaftar BPJS dalam waktu tiga bulan. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan memiliki sikap negatif terhadap BPJS.

Berdasarkan uraian di atas, sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan akan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan di PTPN. X PG. Modjopanggoong Tulungagung. Oleh karena itu, Peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Sikap Karyawan terhadap Jaminan Kesehatan dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PTPN X PG. Modjopanggoong Tulungagung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan, gambaran kepuasan kerja karyawan dan hubungan sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja karyawan di PTPN X PG. Modjopanggoong Tulungagung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pemimpin perusahaan untuk memperoleh referensi dan tambahan informasi sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PTPN. X PG. Modjopanggoong Tulungagung.

2. Metode

2.1. Desain Penelitian

Penelitian sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja karyawan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskripsi korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PTPN. X PG. Modjopanggoong. Jumlah karyawan yang bekerja di PTPN. X PG. Modjopanggoong Tulungagung adalah 204 karyawan. Sampel pada penelitian ini ditentukan 20% dari jumlah populasi (Arikunto, 2010). Dengan demikian jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 41 karyawan.

2.2. Instrumen Penelitian

Terdapat dua instrumen dalam penelitian ini yaitu, skala sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan untuk mengukur sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan yang diikuti dan skala kepuasan kerja untuk mengukur kepuasan kerja karyawan. Metode skala yang digunakan adalah model skala Likert dengan empat kategori jawaban.

2.3. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan setelah menentukan karakteristik subjek dan jumlah subjek untuk penelitian. Uji coba instrumen ini dilaksanakan pada tanggal 30 Maret – 1 April 2016 dan diberikan kepada 41 karyawan dari semua bagian di PTPN. X PG. Modjopanggoong Tulungagung dengan karakteristik yang sama dengan subjek sesungguhnya. Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti pada tanggal 5-7 April 2016 dan diberikan kepada 41 karyawan dari semua bagian di PTPN. X PG. Modjopanggoong Tulungagung.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja. Pendeskripsian ini dilakukan dengan cara mengklasifikasikan skor subjek sesuai dengan norma kelompok sebelum dilakukan perhitungan prosentase. Untuk mengetahui skor sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja ditentukan dari norma kelompok yang disusun berdasarkan skor T, yaitu tinggi dan rendah. Skor T merupakan salah satu cara mengubah skor mentah menjadi skor standar. Mengubah skor X menjadi skor T menyebabkan skor tersebut mengikuti suatu distribusi skor yang mempunyai mean $T = 50$ dan deviasi standar $S_t = 10$ (Azwar, 2013). Berikut rumus untuk mencari skor T:

$$T = 50 + 10 \left[\frac{X - M}{S} \right]$$

Keterangan:

- X= Skor responden pada skala sikap yang hendak diubah menjadi skor T
 X= Mean skor kelompok
 S = Deviasi standar skor kelompok

Secara deskriptif, hasil penelitian sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja karyawan dikategorikan masing-masing dalam dua kategori yaitu tinggi dan rendah, hasil kategori tersebut disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Kategori

Sikap Karyawan terhadap Jaminan Kesehatan			Kepuasan Kerja Karyawan		
Klasifikasi	Jumlah Subjek	Persentase	Klasifikasi	Jumlah Subjek	Persentase
Tinggi	17	41,46%	Tinggi	16	39,02%
Rendah	24	58,54%	Rendah	25	60,98%

Berdasarkan hasil perhitungan statistika deskriptif dapat diketahui bahwa Pada skala sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan dengan jumlah aitem 32 dan rentang skala 1-4, maka skor terendah yang diharapkan 32 dan skor tertinggi 128 rata-rata 80 dan standar

deviasi 20,13. Berdasarkan tabel hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut, diketahui bahwa skor terendah 32, akan tetapi ada subjek yang memperoleh skor tertinggi, skor tersebut sebesar 121. Dengan demikian dari 41 subjek memiliki skor rata-rata sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan sebesar 78,32 dan standar deviasi sebesar 20,202. Selain itu diperoleh hasil bahwa sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan di PTPN. X PG. Modjopangoong Tulungagung secara umum dalam klasifikasi rendah. Hal ini terbukti dengan memiliki hasil persentase tertinggi sebesar 58,54% dari 41 karyawan yang menjadi subjek penelitian.

Pada skala kepuasan kerja, dengan jumlah aitem pernyataan 40 dan rentang skala 1 sampai 4, maka skor terendah yang diharapkan yaitu 40, skor tertinggi 160, skor rata-rata 100 dan standar deviasi 16,41. Berdasarkan tabel hasil perhitungan statistik deskriptif, diketahui bahwa skor terendah 59. Hal ini menunjukkan bahwa skor terendah yang dimiliki oleh subjek pada skala kepuasan kerja sudah lebih baik dari yang diharapkan. Walaupun pada skor tertinggi belum ada subjek yang mencapai skor tertinggi, yaitu skor yang diperoleh subjek adalah 134. Dari 41 subjek memiliki skor rata-rata kepuasan kerja sebesar 95,78 dan standar deviasi yaitu sejumlah 17,452. Selain itu, tingkat kepuasan kerja karyawan di PTPN. X PG. Modjopangoong Tulungagung secara umum dalam klasifikasi rendah. Hal ini terbukti dengan memiliki hasil persentase tertinggi sebesar 60,98% dari 41 karyawan yang menjadi subjek penelitian.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diuji adalah H_0 , yaitu tidak ada hubungan antara sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja karyawan PTPN X PG. Modjopangoong Tulungagung. Hasil uji korelasi variabel sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan dan kepuasan kerja karyawan PTPN X PG. Modjopangoong Tulungagung.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan teknik korelasi didapatkan hasil besarnya korelasi antara variabel sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan dan kepuasan kerja karyawan di PTPN X PG. Modjopangoong Tulungagung sebesar 0,872 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini berarti ada hubungan positif dan signifikan antara sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja karyawan di PTPN X PG. Modjopangoong Tulungagung. Hal tersebut berarti bahwa ketika sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan (X) berubah maka akan diikuti oleh perubahan dari kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian H_0 ditolak, sehingga H_1 diterima yaitu ada hubungan antara sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja karyawan di PTPN X PG. Modjopangoong Tulungagung.

Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya, menunjukkan bahwa sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan di PG. Modjopangoong Tulungagung termasuk dalam kategori rendah yaitu sebesar 58,54%. Namun, dari semua karyawan, tidak terdapat karyawan yang memiliki sikap sangat positif terhadap jaminan kesehatan. Hal tersebut terlihat dari tidak adanya karyawan yang memperoleh skor maksimal. Sedangkan skor minimum telah diperoleh oleh seorang karyawan. Hal tersebut menunjukkan terdapat karyawan yang memiliki sikap sangat negatif terhadap jaminan kesehatan.

Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia dalam pasal 1 ayat (1) Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan nomor 1 Tahun 2004 tentang jaminan kesehatan, menjelaskan bahwa jaminan kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan

dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah siap membayar iuran atau iuranya dibayar oleh pemerintah.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa karyawan, jaminan kesehatan di PG. Modjopangoong Tulungagung saat ini tidak sama dengan jaminan kesehatan yang pernah diikuti oleh karyawan. Terdapat beberapa perbedaan antara jaminan kesehatan yang baru dengan yang lama. Jaminan kesehatan yang saat ini diikuti memiliki peraturan pembayaran jaminan kesehatan berasal dari sebagian gaji karyawan, sedangkan jaminan kesehatan yang sebelumnya ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan. Jaminan kesehatan yang saat ini diikuti memiliki prosedur yang dinilai lebih rumit oleh karyawan. Sebab, pasien harus memiliki surat rekomendasi dari puskesmas terlebih dahulu sebelum memerikasakan diri ke dokter spesialis, selain itu pasien tidak dapat memilih dokter yang sudah biasa memeriksa kesehatan pasien tersebut. Sedangkan sebelumnya, karyawan telah memiliki dokter spesialis dan dapat langsung memerikasa kesehatan ke dokter yang dituju.

Menurut Robbins (2015), individu berperilaku dengan suatu cara tertentu yang didasarkan tidak pada lingkungan luar yang sebenarnya tetapi lebih pada apa yang mereka lihat atau yakini. Perusahaan telah menetapkan peraturan tertentu mengenai jaminan kesehatan untuk kesejahteraan karyawan. Meskipun perusahaan telah melakukan usaha tersebut, apabila karyawan telah meyakini bahwa peraturan tersebut justru mengganggu kesejahteraan dengan berbagai kebijakan di dalamnya, maka karyawan akan berperilaku sesuai dengan keyakinan yang dimiliki. Perbedaan-perbedaan antara jaminan kesehatan yang saat ini diikuti dan jaminan kesehatan yang dulu pernah diikuti menyebabkan sikap karyawan yang tidak positif terhadap jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan analisis data sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PTPN. X PG. Modjopangoong Tulungagung termasuk dalam kategori rendah yaitu sebesar 60,98%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan di PTPN. X PG. Modjopangoong Tulungagung secara umum memiliki kepuasan kerja yang cukup atau dalam kata lain kurang dengan berada di urutan kedua dari bawah dalam tabel tingkatannya.

Menurut data tambahan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa sampel penelitian diperoleh informasi bahwa kepuasan kerja yang dipeoleh karyawan selama ini tidak terlalu tinggi. Hal ini dikarenakan kebijakan perusahaan yang dinilai kurang memihak karyawan. Salah satu kebijakan tersebut adalah dengan adanya pemotongan gaji karyawan untuk pembiayaan jaminan kesehatan yang baru. Sedangkan pada jaminan kesehatan sebelumnya, perusahaan telah membayar seluruh biaya jaminan kesehatan tanpa memotong gaji karyawan. Menurut wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada manager Sumber Daya Manusia (SDM) PTPN. X PG. Modjopangoong Tulungagung, PTPN. X PG. Modjopangoong Tulungagung merupakan salah satu perusahaan yang mendukung pertama kali jaminan kesehatan yang baru dengan cara mengikuti prosedur dan mendaftar menjadi anggota jaminan kesehatan yang baru. Namun, perusahaan tidak mendapat hadiah atau bentuk penghargaan dari pihak jaminan kesehatan tersebut.

Melalui hasil wawancara dan sebaran skor pada setiap aitem pernyataan yang diberikan kepada sampel. Diketahui bahwa kepuasan kerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan adalah karena pekerjaan itu sendiri. Beberapa karyawan menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan di perusahaan membuat karyawan merasa nyaman.

Menurut Herzberg (dalam Munandar, 2012) ciri-ciri perilaku kerja yang puas adalah karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja, karyawan lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri karyawan yang kurang puas adalah karyawan yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam melakukan pekerjaan, karyawan merasa senang dengan pekerjaan itu sendiri, namun tidak merasa senang dengan kebijakan atasan yang merubah peraturan menjadi tidak memihak karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam Munandar, 2012), kebijakan perusahaan merupakan salah satu aspek dari kepuasan kerja. Apabila salah satu aspek tidak terpenuhi maka karyawan tersebut dapat dikatakan tidak memiliki kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2012), ketidakpuasan kerja dapat diungkapkan dengan berbagai macam cara. Misalnya, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan, menghindari sebagian tanggung jawab dari pekerjaan masing-masing. Hal tersebut sejalan dengan peristiwa di lapangan setelah peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan dan manager SDM. Karyawan sering mengeluhkan mengenai jaminan kesehatan, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan datang terlambat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja karyawan di PTPN. X PG. Modjopanggoong Tulungagung. Hal tersebut sesuai dengan angka korelasi sebesar 0,872 dan signifikansi 0,000 atau $p < 0,05$. Karyawan di PTPN. X PG. Modjopanggoong Tulungagung memiliki pendidikan terakhir SMP, SMK dan S1, dengan mayoritas pendidikan terakhir SMK. Kebijakan perusahaan yang dinilai tidak memihak pada karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan. Meskipun, karyawan menyukai pekerjaan yang diberikan. Kebijakan tersebut adalah mengenai jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hermawan (2010), dengan judul "Hubungan antara Kompensasi Jaminan Kesehatan dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Setia Budi". Diperoleh hasil bahwa kompensasi jaminan kesehatan memiliki sumbangan 32,6% terhadap kepuasan kerja.

Pentingnya kepuasan kerja karyawan secara objektif terlihat paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan sendiri dan kepentingan perusahaan. Bagi karyawan, kepuasan kerja karyawan tersebut berperan sebagai kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Bagi perusahaan, kepuasan kerja karyawan berperan sebagai pendukung produktivitas karyawan yang memiliki hubungan positif dengan produktivitas perusahaan.

Apabila dikaitkan dengan analisis deskriptif yang telah disampaikan sebelumnya, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian, pengakuan, administrasi dan kebijakan perusahaan, penyediaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja belum sesuai antara apa yang diterima karyawan dengan harapan karyawan.

Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa Sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan di PTPN. X PG. Modjopanggoong Tulungagung berada dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bersikap kurang mendukung program jaminan kesehatan. Kepuasan kerja karyawan di PTPN. X PG. Modjopanggoong Tulungagung umumnya berada dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki

kepuasan kerja karyawan yang kurang. Ada hubungan positif signifikan antara sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja karyawan di PTPN. X PG. Modjopanggoong Tulungagung.

Jadi, apabila karyawan memahami pentingnya jaminan kesehatan dan informasi didapat oleh karyawan secara jelas mengenai prosedur, persyaratan dan fasilitas maka sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan ini tinggi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Karyawan menilai bahwa terdapat kesesuaian antara apa yang mereka harapkan dengan apa yang diterima.

Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya dapat melakukan penelitian dengan metode penelitian kualitatif, agar dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih bervariasi. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan variabel lain yang berasal dari faktor-faktor kepuasan kerja karyawan lainnya yang meliputi faktor intrinsik, gaji, penyalahgunaan, rekan-rekan kerja yang menunjang dan kondisi kerja yang menunjang untuk kemudian dihubungkan dengan kepuasan kerja karyawan.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian mengenai hubungan sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja karyawan di PTPN. X PG. Modjopanggoong Tulungagung adalah sebagai berikut: 1) Sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan di PTPN. X PG. Modjopanggoong Tulungagung berada dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bersikap kurang mendukung program jaminan kesehatan. 2) Kepuasan kerja karyawan di PTPN. X PG. Modjopanggoong Tulungagung umumnya berada dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kepuasan kerja karyawan yang kurang. 3) Ada hubungan positif signifikan antara sikap karyawan terhadap jaminan kesehatan dengan kepuasan kerja karyawan di PTPN. X PG. Modjopanggoong Tulungagung.

Daftar Rujukan

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet. Ke-13.
- Hermawan, D, A., Nugroho, Y, J, D., (2010). Hubungan antara Kompensasi Jaminan Kesehatan dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Setia Budi. *Jurnal Psikohumanika*. 3(2)
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16) (Salemba Empat, Ed).
- Tanuwijaya, Y. A., & Soenhadji, I. M. (2010). Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kejelasan Aturan, Kesempatan Berkinerja, dan Penghargaan Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MSDM*, 4, 421-424.