

## Pengaruh Jaminan Sosial, Kondisi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam PT Ambassador Garmindo

Afrisa Nur Khotimah<sup>1)</sup>, Iin Emy Prastiwi<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi Bisnis, Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia Surakarta

\*Email correspondence: [afrisakhotimah241@gmail.com](mailto:afrisakhotimah241@gmail.com)

### Abstract

*In this study aims to examine and analyze the effect of social security, working conditions, and work motivation on employee performance in the perspective of Islamic Economics. In this study using a quantitative descriptive approach. The technique collected is in the form of primary data in the form of questionnaires which are distributed to respondents. The data collection technique uses a simple random sampling collection technique, which is a sampling technique from a population that is carried out using a random technique without regard to the existing strata in the population. Questionnaires were distributed to 67 employees working at PT Ambassador garmindo. (1) Data instrument test consisting of validity and reliability tests (2) Classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test (3) Multiple linear regression analysis and (4) Hypothesis test consisting of t test and determination coefficient. Data processing in this study used the SPSS statistics windows version 25. Based on the results of the t test showed that the social security variable (X1) had a significant positive effect on employee performance, the working conditions variable did not have a significant effect on employee performance, work motivation variable ( X3) has a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** Social security, Working Conditions, Work motivation, Employee performance.

**Citation suggestions:** Khotimah, A. N., & Prastiwi, I. E. (2023). Pengaruh Jaminan Sosial, Kondisi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam PT Ambassador Garmindo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam dan General*, 2(01), 7-12. doi: -

**DOI:** -

### 1. PENDAHULUAN

Jaminan sosial di definisikan sebagai perlindungan yang di berikan masyarakat untuk para anggotanya melalui seperangkat instrumen publik terhadap kesulitan ekonomi dan sosial yang di sebabkan oleh karena terhentinya atau turunya penghasilan dan upaya kebijakan yang di tujukkan kepada tenaga kerja, terutama yang berada di lingkungan kerja yang saling menggantungkan kedua belah pihak tenaga kerja & pengusaha (Wijaya, 2022).

Dalam hal ini, asas kemanusiaan merupakan asas yang bersinggungan dengan martabat manusia sebagai hak dasar bagi seluruh warga negara sebagaimana yang terdapat dalam al-quran bahwa adanya persamaan antar manusia dihadapan Allah swt. Asas-asas Jaminan Sosial dalam Islam Asas jaminan sosial dirumuskan dalam tiga hal, yaitu asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan (Syufa'at 2015). Agar supaya tercipta kondisi kerja dalam islam sebagai kondisi karyawan akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka apabila kondisi kerja mendukung (seperti bersih, lingkungan menarik), tetapi jika kondisi kerja tidak mendukung (seperti panas, lingkungan rebut, tidak nyaman) pegawai akan sukar untuk melaksanakan tugasnya. Disamping itu, salah satu faktor pendukung utama personalia dalam melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman yaitu melalui perbaikan kondisi kerja. Sepeti yang diungkapkan (Sedarmayanti & Nunur, 2021)

Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2021) faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan kondisi kerja, dapat dikelompokkan menjadi tiga macam yaitu kondisi kerja yang menyangkut: Kondisi fisik kerja, yang mencakup penerangan, suhu udara, suara kebisingan,

penggunaan warna, musik, kelembaban dan ruang gerak yang diperlukan. Kondisi psikologis kerja, misalnya stres kerja, bosan kerja dan letih kerja. kondisi temporer kerja, yang dimaksud adalah peraturan lama kerja, waktu istirahat kerja dan shift kerja.

Motivasi kerja dalam islam menurut Rahmat (2010) motivasi kerja dalam islam untuk mencari nafkah yang termasuk bagian dari ibadah. Defini Motivasi menurut Hasibuan (2017) Pengertian Motivasi Kerja Tujuan apapun yang ditetapkan perusahaan, kecil kemungkinan tercapai jika tanpa motivasi dari setiap karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus peka terhadap keinginan dan harapan karyawannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja secara internal menurut Ardian (2019) meliputi: Presepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Presepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku pada seseorang untuk bertindak. Harga diri dan prestasi faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, giat dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.

Dalam pandangan islam menurut Tasmara (2008) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari suatu upaya yang bersungguh-sungguh dengan mengarahkan seluruh asset pikir, dzikirnya untuk mengkualisasikan diri dari hamba Allah SWT yang harus mendudukkan dunia dan menempatkan dirinya dari masyarakat yang terbaik.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut para Afandi (2018), diantaranya: Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. tingkat motivasi pekerja yang daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku, kompetensi yaitu ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai, Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional pekerjaan.

Religiusitas dapat memungkinkan terwujudnya kepuasan kerja yang optimal. Jika manusia yang religius dapat menjadi persepsi karyawan, maka hal tersebut akan berpotensi terwujudnya motivasi karyawan yang dapat mewujudkan kepuasan kerja yang optimal.

Upaya Suatu organisasi dalam menerapkan iklim spiritualitas di tempat kerja akan memperluas batas kebebasan yang ada dalam organisasi mengingat sifat spiritualitas yang sangat personal. sehingga memiliki dampak yang signifikan terhadap nilai kerja Karyawannya (Haryokusumo, 2015)

Alasan penulis memilih penelitiannya di PT Ambassador Garmino Sukoharjo salah satunya adalah letak PT Ambassador Garmino Sukoharjo yang berada didalam lingkungan yang strategis dan mudah untuk melakukan penelitian selain itu penulis juga ingin mengetahui jaminan sosial kondisi kerja motivasi kerja apakah mempengaruhi kinerja karyawan.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini penulis menggunakan penelitian dengan jenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif yang di maksud Sugiyono (2019) diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam Penelitian ini Menurut Hamdani, dkk (2022) mengemukakan bahwa populasi adalah sekelompok atau kumpulan individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dan ciri-ciri yang telah di tetapkan sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ambassador Garmino Sejumlah 200 orang.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1. Gambaran Umum perusahaan**

Objek penelitian ini adalah PT Ambassador Garmino yang beralamat di Jl. Merapi No 23 Blok A6 Banaran, Grogol, Sukoharjo. PT Ambassador Garmino adalah anak induk dari perusahaan PT Danlirs Group yang bergerak di bidang industry garment baju Barbie yang bekerja sama dengan PT Mattel Indonesia. Sebagai perusahaan yang relative lama yang berdiri pada 4 Agustus 2004. Perusaha PT Ambassador Garmino

mempunyai keunggulan dalam hal dapat bekerja sama dengan PT Mattel Indonesia yang dapat menghasilkan produk baju Barbie internasional. PT Ambassador Garmino terus menerus melakukan peningkatan Kerja karyawannya sehingga tujuan perusahaan tercapai dan sekaligus dapat memenangkan persaingan. Salah satu cara yang di yakini manajemen perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

**3.2. Hasil Uji Normlitas**

Penelitian ini menggunakan uji normalitas untuk mengetahui apakah data yang diteliti akan terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dengan kriteria jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka data akan terdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Asymp.Sig	Standar	Keterangan
Unstandardized R residual	0.212	0.05	Data Terdistribusi Normal

Hasil uji normalitas penelitian dengan *Kolmogrov Smirnov* mendapat nilai signifikan  $0.212 > 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan data penelitian berdistribusi normal.

**3.3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Peneliti ini menggunakan uji multikolineritas untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi dengan variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah uji multikolineritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa akan terjadi multikolineritas. Namun, apabila nilai *tolerance* < 0,10 dan VID < 10 maka tidak akan terjadi multikolineritas pada penelitian ini.

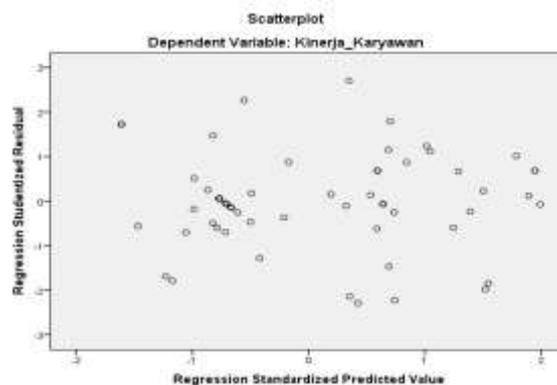
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolonearitas**

Variabel	Tolerance	Standar	VIF	Standar	Keterangan
Jaminan Sosial	2.062	0.10	1.756	10	Tidak Terjadi Multikolineritas
Kondisi Kerja	-1.188	0.10	3.439	10	Tidak Terjadi Multikolineritas
Motivasi Kerja	9.253	0.10	2.853	10	Tidak Terjadi Multikolineritas

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dapat diketahui bahwa tidak terjadi multikolineritas dalam penelitian ini. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai *tolerance* lebih besar dari standard (0.10) dan nilai VIF (10) lebih kecil dari *standard* maka dinyatakan tidak terjadi multikolineritas antara variable indepen dan model regresi.

**3.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian model regresi dari satu pengamatan residual kepengamatan lainnya. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya konstan, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak memiliki heteroskedastisitas (Ghozali, 2006). Depresi dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas, titik-titik yang dihasilkan harus terdistribusi secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah sumbu Y angka 0, jika kondisi tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi heteroskdastisitas dan model regresi dapat digunakan dari hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan scatter plot ditunjukkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Metode Grafik Scatter Plot**

Melihat grafik scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa titik titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola dan polanya menyebar diantara 0 pada sumbu Y. Heteroskedastisitas dalam tranformasi yang digunakan.

**3.5. Hasil Uji Autokorelasi**

Autokorelasi merupakan pelanggaran asumsi non-autokorelasi. Hal ini disebabkan karena adanya korelasi antar gangguan pada setiap pengamatan. Autokorelasi juga dapat dikatakan kesalahan dari gangguan periode sebelumnya. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam penelitian ini digunakan uji *Durbin Watson* yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi**

Model	Change Statistics			
	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	3	63	0.000	1.698

Berdasarkan hasil diatas disimpulkan baha 1,698 maka artinya tidak ada autokorelasi, positif atau negatif karena sesuai dengan yang dijelaskan pada landasan teori bahwa jika  $-2 < DW < +2$  maka tidk terjadi autokorelasi. Dengan kata lain penelitian ini lolos uji autokorelasi.

**3.6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji besarnya pengaruh variabel independen yaitu Jaminan Sosial, Kondisi Kerja, Motivasi Kerja. Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Hasil regresi linier berganda dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	B
( <i>Costant</i> )	3.623
Jaminan Sosial	0.159
Kondisi Kerja	-0.144
Motivasi Kerja	1.325

Berdasarkan tabel diatas maka dibuat persamaan regresi sebagai berikut:  $Kinerja\ Karyawan = 3.623 + 0.159 - 0.144 + 1.325 + e$

**3.7. Hasil Kelayakan Model (Uji-F)**

Penelitian ini menggunakan uji F untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu jaminan sosial, kondisi kerja, motivasi kerja, secara bersama-sama akan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Kriteria dalam pengujian uji F yaitu jika F hitung  $< F$  tabel maka  $H_0$  akan diterima, sebaliknya jika F hitung  $> F$  tabel maka  $H_0$  akan ditolak. Hasil uji statistik F akan disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji F**

F hitung	F tabel	Sig.	Standar	Keterangan
80.277	2.742	0.000	0.05	Model layak digunakan

Berdasarkan hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung  $> F$  tabel ( $80.277 > 2.742$ ) dan dengan signifikan  $< 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ), maka disimpulkan bahwa jaminan sosial, kondisi kerja, motivasi kerja, berpengaruh bersama-sama dan signifikan selain itu uji f juga berarti model regresi layak digunakan terhadap kinerja karyawan.

**3.8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Dalam penelitian ini menggunakan uji t untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam variabel dependen. Hasil tabel uji t dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji T**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Standar	Keterangan
Jaminan Sosial	2.062	1.668	0.043	0.05	Diterima
Kondisi Kerja	-1.188	1.668	0.239	0.05	Ditolak
Motivasi Kerja	9.253	1.668	0.000	0.05	Diterima

### 3.9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tujuan pengukuran *Adjusted R<sup>2</sup> Square* adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	<i>Adjust R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	0.890	0.783	1.555	1.698

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) nilai koefisien determinasi sebesar 0.783, sehingga dapat diketahui bahwa variabel dependen dalam penelitian ini kinerja karyawan dapat dipengaruhi sebesar 78.3% oleh variabel independen. Hal ini terlihat dari *Adjusted R<sup>2</sup> Square* sebesar 78.3%, sedangkan 21.7% variabel dependen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

## 4. KESIMPULAN

### 4.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh jaminan sosial kondisi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Ambassador garmino. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ambassador garmino
- Kondisi Kerja Tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ambassador garmino
- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ambassador garmino.

### 4.2. Rekomendasi

Berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan diatas, rekomendasi yang dapat diajukan dari hasil penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

#### a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan tidak menggunakan populasi hanya pada perusahaan PT Ambassador garmino, melainkan juga menggunakan populasi dari perusahaan lainnya. Hal ini bertujuan agar jumlah sampel yang diperoleh lebih banyak dari sampel pada penelitian ini, sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan variabel independen yang berbeda seperti variabel etika kerja islam, pelatihan kerja.

#### b. Bagi Karyawan

Bagi sesama karyawan yang harus dilakukan adalah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, menerapkan cara berkomunikasi yang efektif, meningkatkan kerja sama team yang kompak, mematuhi aturan dalam pekerjaan dengan baik.

#### c. Bagi PT Asuransi

Bagi PT Asuransi diharapkan dapat meningkatkan jaminan perlindungan bagi karyawan supaya karyawan semakin menjadi sejahtera.

## 5. UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur atas rahmat Allah SWT yang dilimpahkan karunia-Nya penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga atas motivasi,dukungan, dan semangat yang telah diberikan, dan juga kepada seluruh dosen ITB AAS Indonesia yang telah memberikan bimbingan dan ilmu yang bermanfaat sehingga penulis telah menyelesaikan pendidikan program sarjana secara tepat waktu, serta para pimpinan dan rekan-rekan PT Ambassador Garmino atas yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini.

## 6. REFERENSI

Adnyana, I. P. A. (2022). Proteksi Sumber Daya Manusia dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 819–825.

- Afandi, F. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman)*.
- Bisnis & Indonesia. (2020). Pengaruh Current Ratio (CR), Debt to Equity Ratio (DER), Total Asset Turnover (TATO), dan Ukuran Perusahaan Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Farmasi yang Terdaftar di BEI. *Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis, 5(1)*, 58–69.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartanto, Hendriani, S., & Yusni, M. (2018). Analisis pengaruh kondisi kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal kekayaan negara riau, sumatera barat, dan kepulauan riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 10(2)*, 226–241.
- Haryati, Y., & Ibrahim. (2019). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung. *Jurnal Riset Ekonomi Syariah, 59–62*.
- Hasibuan, S. M. (2017). *Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara*. Universitas Medan Area.
- Kertonegoro. (2020). Sistem Jaminan Sosial Nasional Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan (Perspektif Hukum Asuransi). *Serat Acitya, 7(2)*, 36.