

# Pengaruh Jaminan Hari Tua (JHT) Terhadap Kinerja Karyawan di Jabodetabek

Renika Yanti\*<sup>1</sup>  
Dinda Ayu Nuraisyah<sup>2</sup>  
Amaylia Putri Puspitasari<sup>3</sup>  
Nazwa Fadya Bancin<sup>4</sup>  
Saridawati Saridawati<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Bina Sarana Informatika Ciputat, Indonesia

\*e-mail: [renikayanti26@gmail.com](mailto:renikayanti26@gmail.com)<sup>1</sup>, [dindaayunuraisyah68@gmail.com](mailto:dindaayunuraisyah68@gmail.com)<sup>2</sup>, [amel20572@gmail.com](mailto:amel20572@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[nazwafadya29@gmail.com](mailto:nazwafadya29@gmail.com)<sup>4</sup>

## Abstrak

Jaminan hari tua merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk menjamin kelangsungan hidup mereka di masa tua yang dapat berupa program pensiun, dana pensiun atau bentuk lainnya. Pemberian Jaminan Hari Tua yang memadai dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, membuat mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan bersemangat sehingga akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Kinerja merupakan upaya seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Jaminan Hari Tua terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan dengan menggunakan jenis metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarluaskan secara publik kepada karyawan di Jabodetabek yang bekerja di berbagai perusahaan dan telah diisi oleh 30 orang karyawan sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara jaminan hari tua terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,785 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,616 yang berarti bahwa 61,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Jaminan Hari Tua (JHT) sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan kuesioner dan penelitian yang dilakukan Jaminan Hari Tua (JHT) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Jabodetabek.

**Kata kunci:** Jaminan Hari Tua, JHT, Kinerja Karyawan

## Abstract

Old age security is a form of compensation provided by a company to its employees to ensure their livelihood in old age, which can take the form of a pension program, pension fund, or other forms. Providing an adequate old age security can give employees a sense of security and comfort, enabling them to work with greater focus and enthusiasm, thereby improving the quality of employee performance. Performance is an individual's effort to carry out assigned tasks. This research aimed to identify the extent of the influence of Old Age Security on Employee Performance, conducted using a descriptive research method with a quantitative approach and a data collection technique, involving questionnaires distributed publicly to employees in the Jabodetabek area who worked in various companies, and the questionnaires were filled out by 30 employees as respondents. The research results show that there is a positive and significant relationship between old age security and employee performance, evidenced by a correlation coefficient ( $r$ ) of 0,785 and a determination coefficient ( $r^2$ ) of 0,616, which indicates that 61,6% of employee performance is influenced by Old Age Security (JHT). Therefore, it can be concluded that based on the questionnaire and research conducted, Old Age Security (JHT) has a significant effect on Employee Performance in the Jabodetabek area.

**Keywords:** Old Age Security, JHT, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Permenaker 4/2020 mengatur bahwa usia 56 tahun merupakan usia seseorang memasuki masa pensiun, yaitu ketika seseorang tidak lagi aktif mendapatkan penghasilan rutin seperti saat usia produktifnya sehingga seringkali membuat banyak orang khawatir terkait dana yang akan digunakannya untuk memenuhi kebutuhan dimasa pensiun. Ini sesuai dengan survey yang dilakukan oleh Manulife Asia Care pada November 2020 yang menunjukkan bahwa "88% responden Indonesia memiliki pandangan bahwa perencanaan masa pensiun semakin penting sejak pandemi COVID-19 terjadi, ini sebagai dampak

dari kekhawatiran yang dirasakan 40% responden terhadap kemungkinan menurunnya kesejahteraan akibat COVID-19” (Manulife, 2020). Oleh karena itu, menjadi sangat penting bagi setiap orang untuk mulai mempersiapkan kebutuhan finansial masa depannya sejak ia masih berada dalam usia produktif sehingga dapat mandiri secara finansial dimasa tua nanti.

Salah satu bentuk persiapan finansial untuk masa tua adalah Jaminan Hari Tua (JHT) yang menurut Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 dalam (Yani et al., 2023) adalah “manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap”. JHT diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib oleh BPJS Ketenagakerjaan yang kemudian akan diterima oleh peserta setelah masa baktinya dalam suatu perusahaan berakhir yang berasal dari iuran yang dibayarkan perusahaan tersebut setiap bulannya dari potongan gaji bulanan karyawan atau dari dana perusahaan itu sendiri. Tidak hanya bermanfaat secara finansial seperti dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, JHT juga bermanfaat secara non-finansial dengan memberikan rasa tenang dan aman bagi individu karena memiliki sumber dana yang dapat diandalkan di masa depan.

Selain bermanfaat bagi individu sebagai persiapan finansialnya dimasa depan, bagi perusahaan JHT juga berperan sebagai bagian dari insentif yang diberikan kepada para karyawan dalam rangka meningkatkan kesejahteraannya sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan kemudian berdampak baik terhadap keuntungan perusahaan. Menurut Simamora dalam (Rosmajudi, 2020) kinerja adalah ukuran kemampuan seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan. Pengukuran kinerja seorang karyawan salah satunya dapat dilakukan dengan melihat kualitas kerjanya seperti ketepatan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengukuran kinerja diperlukan untuk melihat dan mengevaluasi apakah karyawan tersebut telah berhasil atau tidak dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya serta dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait pemberian insentif, bonus, promosi, demosi atau bahkan pemutusan hubungan kerja apabila karyawan yang dimaksud tidak dapat menjalankan kewajibannya dengan semestinya. Maka didalam penelitian ini akan dibahas pengaruh Jaminan Hari Tua (JHT) terhadap kinerja karyawan di Jabodetabek untuk menemukan berapa besar pengaruh program JHT yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja para karyawannya.

## METODE PENELITIAN

Data dianalisis dan ditampilkan dalam bentuk angka, penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif sehingga penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif. Menggunakan data yang berasal dari data primer, yaitu penelitian dilakukan dengan alat bantu kuesioner yang sampelnya ditentukan dengan teknik *Disproportionate Stratified Random Sampling* dan teknik *Convenience Sampling* karena hanya mengambil sampel dari orang-orang terdekat saja. Penelitian ini juga menggunakan informasi sekunder yang bersumber dari jurnal, e-book, website, atau sejenisnya melalui internet di berbagai media.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Kuesioner yang dibagikan telah diisi oleh 30 orang sampel karyawan di Jabodetabek sebagai responden dengan karakteristik dan profil yang tentunya berbeda-beda yang kemudian dikategorikan atau dikelompokkan berdasarkan beberapa hal sebagai berikut :

**Tabel 1. Profil Responden**

<b>Berdasarkan Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-Laki	9	30%
Perempuan	21	70%
Jumlah	30	100%
<b>Berdasarkan Usia (Tahun)</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
17 – 25	24	80%
25 – 35	4	13,3%
35 – 45	1	3,3%
45 – 55	1	3,3%
> 55	-	-
Jumlah	30	100%
<b>Berdasarkan Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>

SMA/SMK Sederajat	17	56,7%
D3	1	3,3%
S1	12	40%
Jumlah	30	100%
<b>Berdasarkan Masa Kerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<1	16	53,3%
1 - 5	12	40%
>5	2	6,7%
Jumlah	30	100%

Sumber : Kuesioner (data diolah)

### Analisis Jaminan Hari Tua (JHT) yang Dimiliki Oleh Karyawan di Jabodetabek

Program Jaminan Hari Tua (JHT) yang dimiliki oleh seseorang dapat berupa program yang diselenggarakan oleh individu mereka sendiri dengan cara menyisihkan sebagian pendapatannya secara teratur kedalam rekening tabungan khusus, kelompok masyarakat seperti koperasi, organisasi nirlaba yang peduli terhadap kesejahteraan masyarakat, lembaga keuangan seperti bank atau diselenggarakan langsung oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

**Tabel 2. Saya mengetahui dan memahami program Jaminan Hari Tua**

Penilaian Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	11	36,7%
Setuju	19	63,3%
Ragu-Ragu	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Dengan tidak adanya satu responden pun yang menjawab kategori jawaban “Ragu-Ragu”, “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju” menggambarkan bahwa para responden benar-benar mengetahui dan memahami program Jaminan Hari Tua yang dibuktikan dengan 19 orang responden (63,3%) memilih kategori jawaban “Setuju” dan 11 orang lainnya (36,7%) memilih kategori jawaban “Sangat Setuju”.

**Tabel 3. Program Jaminan Hari Tua itu penting dan bermanfaat bagi masa depan saya**

Penilaian Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	23	76,7%
Setuju	6	20%
Ragu-Ragu	1	3,3%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Lebih dari setengah responden yaitu 23 orang (76,7%) “Sangat Setuju” dan 6 orang responden (20%) “Setuju”, artinya mereka dapat merasakan manfaat dari memiliki Jaminan Hari Tua (THT) dan berpendapat bahwa program ini sangat penting untuk dimiliki setiap orang untuk membantu menjamin kehidupan masa tuanya yang sudah tidak akan produktif masa muda. Disamping itu terdapat 1 orang responden (3,3%) “Ragu-Ragu”, namun dengan tidak adanya responden yang memilih “Tidak Setuju” dan “Sangat Tidak Setuju” maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa Jaminan Hari Tua memang penting dan bermanfaat bagi masa depan.

**Tabel 4. Sistem dan waktu pembayaran klaim Jaminan Hari Tua tidak menyulitkan**

Penilaian Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16,7%
Setuju	22	73,3%
Ragu-Ragu	2	6,7%
Tidak Setuju	1	3,3%
Sangat Tidak Setuju	-	-

Jumlah	30	100%
--------	----	------

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Jawaban 30 orang responden dalam tabel tersebut cukup bervariasi, dimana terdapat 22 orang (73,3%) "Setuju", 5 orang (16,7%) "Sangat Setuju", 2 orang (6,7%) "Ragu-Ragu" dan 1 orang (3,3%) "Tidak Setuju". Sementara untuk kategori jawaban "Sangat Tidak Setuju" tidak terdapat satu pun jawaban sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden tidak mengalami kesulitan terkait sistem dan waktu pembayaran klaim Jaminan Hari Tua, hanya sebagian kecil responden saja yang mengalami kesulitan sehingga diharapkan sistem dan waktu pembayaran klaim JHT terus mendapat perhatian dari penyelenggara program agar mencapai kepuasan maksimal dari semua konsumennya.

**Tabel 5. Besaran iuran program Jaminan Hari Tua sesuai dengan manfaat yang diterima dimasa depan**

Penilaian Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	6	20%
Setuju	22	73,3%
Ragu-Ragu	2	6,7%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Terkait kesesuaian antara besaran iuran yang diharuskan dibayarkan setiap bulannya dengan manfaat yang akan diterima dimasa depan, 22 orang responden (73,3%) "Setuju", 6 orang (20%) "Sangat Setuju" dan hanya 2 orang (6,7%) yang "Ragu-Ragu". Sementara itu tidak terdapat responden yang memilih "Tidak Setuju" dan "Sangat Tidak Setuju". Ini artinya para responden menganggap bahwa besaran iuran yang mereka bayarkan setiap bulannya adalah sebanding dengan apa yang akan mereka peroleh dimasa depan, sehingga mereka rela untuk menyisihkan sebagian dari pendapatan mereka tersebut sebagai persiapan finansial untuk masa depan.

**Tabel 6. Saya puas dengan Program Jaminan Hari Tua yang saya ikuti**

Penilaian Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	6	20%
Setuju	22	73,3%
Ragu-Ragu	2	6,7%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Dengan terdapatnya 22 orang (73,3%) "Setuju" dan 6 orang (20%) "Sangat Setuju" berarti bahwa mayoritas responden merasa puas dengan program JHT yang mereka ikuti, artinya program yang diikuti oleh setiap responden berjalan dengan baik dan lancar sehingga dimasa depan akan dapat dimanfaatkan untuk membantu kebutuhan finansial setelah mereka pensiun atau tidak bekerja lagi. Meskipun demikian, juga terdapat 2 orang responden (6,7%) yang merasa "Ragu-Ragu" yang mungkin karena mereka sedikit mengalami kesulitan terkait sistem dan waktu pembayaran klaim atau tentang besaran iuran yang dianggap kurang sebanding dengan manfaat yang akan diterima dimasa depan.

### Analisis Kinerja Karyawan di Jabodetabek

Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja karyawan yang baik dan tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan, salah satunya untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Tentunya terdapat banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya Jaminan Hari Tua (JHT) yang didalam penelitian ini dibahas berdasarkan informasi dari 30 orang karyawan yang berdomisili di Jabodetabek sebagai responden.

**Tabel 7. Sejak mengikuti program Jaminan Hari Tua saya merasa lebih tenang, fokus dan konsentrasi dalam bekerja**

Penilaian Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	8	26,7%
Setuju	22	73,3%
Ragu-Ragu	-	-

Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari total 30 orang responden 22 orang (73,3%) "Setuju" dan 8 orang (26,7%) "Sangat Setuju", tetapi untuk kategori jawaban "Ragu-Ragu", "Tidak Setuju" dan "Sangat Tidak Setuju" tidak diperoleh satu pun jawaban. Ini berarti bahwa semua responden (100%) setuju bahwa sejak mengikuti program Jaminan Hari Tua mereka merasa lebih tenang, fokus dan konsentrasi dalam bekerja, karena setiap responden merasa persiapan finansial masa depan mereka sudah terjamin dengan adanya JHT sehingga tidak perlu terlalu memikirkan bagaimana menyiapkan semuanya dimasa tua nanti.

**Tabel 8. Program Jaminan Hari Tua memotivasi saya untuk lebih giat dan produktif sehingga mampu mencapai target kerja dengan baik**

Penilaian Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	11	36,7%
Setuju	18	60%
Ragu-Ragu	1	3,3%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Dari 30 orang responden 18 orang (60%) "Setuju", 11 orang (36,7%) "Sangat Setuju" dan hanya 1 orang (3,3%) "Ragu-Ragu". Sementara itu tidak terdapat satu jawaban pun untuk pilihan "Tidak Setuju" dan "Sangat Tidak Setuju". Ini menandakan bahwa JHT berhasil untuk memotivasi para karyawan untuk lebih giat dan produktif sehingga mampu mencapai target kerja dengan baik. Bagi perusahaan-perusahaan yang mengadakan program JHT secara mandiri tentu ini menjadi sangat baik karena dengan meningkatnya produktivitas karyawan tentu akan meningkatkan keuntungan perusahaan pula.

**Tabel 9. Saya merasa lebih loyal dan berat untuk meninggalkan perusahaan yang menyediakan program Jaminan Hari Tua yang baik**

Penilaian Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	4	13,3%
Setuju	21	70%
Ragu-Ragu	3	10%
Tidak Setuju	2	6,7%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Tabel tersebut menampilkan data dimana sebanyak 21 orang responden (70%) "Setuju" dan 4 orang (13,3%) "Sangat Setuju" bahwa mereka merasa lebih loyal dan berat jika harus meninggalkan perusahaan yang menyediakan program JHT yang baik. Sedangkan 3 orang responden (10%) "Ragu-Ragu" dan 2 orang (6,7%) "Tidak Setuju". Selain itu tidak terdapat responden yang menyatakan "Sangat Tidak Setuju". Berdasarkan hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa JHT cukup banyak mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang menyelenggarakan program JHT dengan baik.

**Tabel 10. Saya merasa lebih disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaan saya setelah mengikuti program Jaminan Hari Tua**

Penilaian Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	9	30%
Setuju	19	63,3%
Ragu-Ragu	2	6,7%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Dalam tabel diatas terlihat bahwa dari 30 orang responden terdapat 19 orang (63,3%) "Setuju" dan 9 orang (30%) "Sangat Setuju". Sedangkan 2 orang lainnya (6,7%) "Ragu-Ragu" akan pernyataan tersebut dan tidak terdapat jawaban untuk kategori jawaban "Tidak Setuju" serta "Sangat Tidak Setuju". Lebih

besarnya jumlah responden yang setuju daripada yang ragu-ragu menandakan bahwa mayoritas karyawan yang mengisi kuesioner untuk penelitian ini merasa bahwa setelah mengikuti program JHT mereka lebih disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaan.

**Tabel 11. Secara keseluruhan, saya merasa senang dan puas karena program Jaminan Hari Tua berdampak positif terhadap kinerja saya**

Penilaian Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	10	33,3%
Setuju	18	60%
Ragu-Ragu	2	6,7%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas yang memuat hasil jawaban dari 30 orang responden terkait pernyataan bahwa secara keseluruhan para responden merasa senang dan puas karena program Jaminan Hari Tua berdampak positif terhadap kinerja mereka dapat diketahui bahwa 18 orang responden (60%) "Setuju", 10 orang (33,3%) "Sangat Setuju" dan hanya 2 orang (6,7%) "Ragu-Ragu", sedangkan untuk kategori jawaban "Tidak Setuju" dan "Sangat Tidak Setuju" tidak terdapat satu pun jawaban. Ini berarti bahwa program JHT berdampak positif bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sehingga secara keseluruhan para karyawan dapat merasa puas dan senang. Namun sisa sebagian kecil yang ragu-ragu tersebut menunjukkan bahwa disamping JHT masih terdapat banyak sekali faktor lain yang dapat mempengaruhi keseluruhan kinerja.

**Analisis Pengaruh Jaminan Hari Tua (JHT) Terhadap Kinerja Karyawan di Jabodetabek**

Setelah data dari kuesioner yang memuat total 10 pernyataan dengan masing-masing 5 pernyataan mewakili variabel X dan variabel Y diperoleh dan dikumpulkan, kemudian hasil jawaban responden selanjutnya diolah menggunakan skala Likert, yaitu dengan membobot setiap kategori pernyataan dengan bobot tertentu dan kemudian menjumlahkannya untuk setiap jawaban responden dan dijadikan skor penilaian terhadap variabel-variabel yang diteliti. Kode jawaban dan bobot nilai menurut Singarimbun dalam (Saridawati, 2019) yaitu sebagai berikut :

**Tabel 12 : Kode Jawaban dan Bobot Nilai Hasil Kuesioner**

Kode Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

**Tabel 13 : Hasil Jawaban 30 Orang Responden Atas 5 Pertanyaan Untuk Variabel X**

Kode Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Jawaban	Total Bobot
Sangat Setuju	5	51	255
Setuju	4	91	364
Ragu-Ragu	3	7	21
Tidak Setuju	2	1	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>642</b>

Sumber : Kuesioner (data diolah)

**Tabel 14 : Hasil Jawaban Responden Atas 5 Pertanyaan Untuk Variabel Y**

Kode Jawaban	Bobot Nilai	Jumlah Jawaban	Total Bobot
Sangat Setuju	5	42	210
Setuju	4	98	392
Ragu-Ragu	3	8	24

Tidak Setuju	2	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
<b>Jumlah</b>			<b>630</b>

Sumber : Kuesioner (data diolah)

Setelah melakukan pembobotan terhadap jawaban responden dan merekapitulasinya kemudian data diolah dengan menggunakan program aplikasi SPSS 26 dengan model regresi linear sederhana dimana Jaminan Hari Tua (JHT) sebagai variabel bebas (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y) sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu hasil kuesioner. Menurut Sugiyono dalam (Dewi, 2022) “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Berikut ini hasil uji validitas :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Jaminan Hari Tua (JHT) dan Variabel Kinerja Karyawan**

Indikator	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
<b>Jaminan Hari Tua (JHT)</b>			
X.1	0,638	0,374	Valid
X.2	0,543	0,374	Valid
X.3	0,508	0,374	Valid
X.4	0,650	0,374	Valid
X.5	0,734	0,374	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>			
Y.1	0,546	0,374	Valid
Y.2	0,802	0,374	Valid
Y.3	0,542	0,374	Valid
Y.4	0,710	0,374	Valid
Y.5	0,842	0,374	Valid

Sumber : SPSS (data diolah)

Dalam uji validitas terdapat kriteria uji dimana “apabila r hitung > r tabel maka item kuesioner tersebut valid dan apabila r hitung < r tabel maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid” (Dewi, 2022). Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan dimana hasilnya ditampilkan pada tabel diatas terlihat bahwa semua nilai r hitung dari indikator pertanyaan setiap variabel adalah lebih besar dari nilai r tabel yang ditentukan dengan tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan rumus  $n-2$  ( $30 - 2 = 28$ ) yaitu 0,374 maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator pertanyaan dalam penelitian ini Valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam (Dewi, 2022) “Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* dimana apabila hasil koefisien alpha > 0,60 berarti reliabel dan apabila hasil koefisien alpha < 0,60 berarti tidak reliabel. Berikut ini hasil uji reliabilitas :

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Jaminan Hari Tua (JHT) dan Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Jaminan Hari Tua (JHT)	0,827	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,842	Reliabel

Sumber : SPSS (data diolah)

Sesuai dengan kriteria uji reliabilitas dimana nilai Alpha Cronbach harus >0,60 agar dapat dikatakan reliabel maka dapat disimpulkan bahwa dengan hasil yang ditampilkan pada tabel diatas kedua variabel adalah reliabel, artinya semua jawaban dari 30 orang responden dalam penelitian ini adalah konsisten dari waktu ke waktu.

### 3. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)

Nilai r dapat bervariasi dari -1 hingga 1 dengan ketentuan sebagai berikut (Saridawati, 2019) :

- Jika  $r = 0$  atau mendekati 0, maka hubungan (korelasi) antara 2 variabel tersebut dinyatakan sangat lemah atau tidak ada sama sekali.

- Jika  $r = 1$  atau mendekati  $+1$  maka hubungan (korelasi) antara 2 variabel tersebut dinyatakan sangat kuat dan positif.
- Jika  $r = 1$  atau mendekati  $-1$ , maka hubungan (korelasi) antara 2 variabel tersebut dinyatakan sangat kuat dan negatif.

**Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.616	.602	1.240

a. Predictors: (Constant), Jaminan Hari Tua (JHT)

Sumber : SPSS (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa  $r = 0,785$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan (korelasi) antara 2 variabel tersebut yakni Jaminan Hari Tua (JHT) dan Kinerja Karyawan dinyatakan kuat dan positif. Ini berarti apabila JHT mengalami kenaikan atau penurunan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan atau penurunan.

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui berapa besarnya dampak program Jaminan Hari Tua terhadap Kinerja Karyawan dimana nilainya adalah antara 0 dan 1. Dari tabel diatas diketahui bahwa koefisien determinasinya berada pada tabel R Square yaitu 0,616 atau 61,6% yang berarti bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Jaminan Hari Tua (JHT) sebesar 61,6%, sedangkan sisanya yakni  $100\% - 61,62\% = 38,38\%$  dipengaruhi oleh faktor lain selain JHT.

#### 4. Uji Signifikansi t (Parsial)

Menurut Wibowo & Syaichu dalam (Sumantri & Latifah, 2019) "Uji Signifikansi t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen secara individual". "Jika nilai Sig. < 0.05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) dan sebaliknya" (Sumantri & Latifah, 2019). Berikut hasil *output* SPSS :

**Tabel 4. Hasil Output Uji Signifikansi t (Parsial)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.511	3.069		.166	.869
	Jaminan Hari Tua (JHT)	.957	.143	.785	6.695	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS (data diolah)

Nilai sig. Jaminan Hari Tua (JHT) dalam tabel diatas adalah 0,000 yang artinya adalah < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa JHT berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan tabel 15 diatas, kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diketahui bahwa nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,511 menunjukkan bahwa jika variabel X adalah 0 maka nilai Kinerja Karyawan adalah 0,511. Nilai koefisien regresi Jaminan Hari Tua (JHT) (b) sebesar 0,957 sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 0,511 + 0,957 + e$$

#### KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner dengan total 30 orang responden yang kemudian telah diolah menggunakan alat bantu program SPSS 26 dapat disimpulkan bahwa Jaminan Hari Tua (JHT) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Jabodetabek yang dibuktikan dengan :

1. Berdasarkan uji validitas semua indikator pernyataan dalam penelitian adalah valid.
2. Berdasarkan uji reliabilitas semua jawaban dari 30 orang responden dalam penelitian ini adalah reliabel, artinya konsisten dari waktu ke waktu.
3. Nilai koefisien korelasi atau  $r = 0,785$  menunjukkan bahwa hubungan antara Jaminan Hari Tua (JHT) dan Kinerja Karyawan dinyatakan kuat dan positif.

4. Nilai koefisien determinasi  $r^2 = 0,616$  atau 61,6% berarti bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Jaminan Hari Tua (JHT) sebesar 61,6%, sedangkan sisanya yakni  $100\% - 61,62\% = 38,38\%$  dipengaruhi oleh faktor lain selain JHT.
5. Berdasarkan uji signifikansi t (parsial) yang membandingkan nilai sig. hasil *output* SPSS yakni 0,000 yang berarti  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa JHT berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Perasamaan Regresi Linear dalam penelitian ini adalah  $Y = 0,511 + 0,957 + e$

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Asuransi Tenaga Kerja Dan Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Kayu Alam Makmur Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 21-33.
- Rosmajudi, A. (2020). *Pemotivasian dampaknya terhadap kinerja pegawai di kecamatan kawalu kota tasikmalaya*. 4(2), 91-97.
- Saridawati. (2019). PERANAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN INDO LESTARI. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(12), 2541-0849.
- Sumantri, F., & Latifah, U. (2019). Tingkat Inflasi. *Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 25-34. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/download/4638/pdf>
- Yani, A., Oktaviani, S. N., & Kania, D. (2023). Pengaruh Jaminan Hari Tua dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Delima Pinglogistra Jakarta. *Prosiding Amal Insani ....* <http://prosiding.amalinsani.org/index.php/semnas/article/view/40%0Ahttp://prosiding.amalinsani.org/index.php/semnas/article/download/40/52>
- Manulife. (n.d.). 6 Langkah Siapkan Tabungan Hari Tua untuk Pensiun Sejahtera. Retrieved Mei 28, 2024, from Manulife Financial : [https://www.manulife.co.id/id/artikel/6-langkah-siapkan-tabungan-hari-tua-untuk-pensiun-sejahtera.html?utm\\_campaign=pws&utm\\_medium=website&utm\\_source=copy\\_link&utm\\_content=link-artikel-6-langkah-siapkan-tabungan-hari-tua-untuk-pensiun-sejahtera](https://www.manulife.co.id/id/artikel/6-langkah-siapkan-tabungan-hari-tua-untuk-pensiun-sejahtera.html?utm_campaign=pws&utm_medium=website&utm_source=copy_link&utm_content=link-artikel-6-langkah-siapkan-tabungan-hari-tua-untuk-pensiun-sejahtera)