

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang menggerakkan seluruh proses operasional Perusahaan pada dunia industri, terutama pada sektor industri semen. SDM tidak hanya menjadi faktor penentu dalam pencapaian target produksi, tetapi juga mempengaruhi penerapan inovasi serta keberlanjutan operasional melalui optimalisasi penugasan dan peningkatan efisiensi kerja (Bányai & Kaczmar, 2024). Pekerja lapangan, sebagai ujung tombak operasional, memainkan peran vital dalam pelaksanaan aktivitas sehari-hari yang langsung berdampak pada produktivitas serta kualitas output.

Berdasarkan hasil penelusuran data dari laporan tahunan perusahaan-perusahaan semen besar di Indonesia, seperti PT Semen Indonesia Group (SIG) dan PT Indocement Tunggul Prakarsa (INTP), jumlah pekerja di industri semen menunjukkan tren yang relatif stabil sepanjang tahun 2019 hingga 2024, meskipun sempat mengalami fluktuasi akibat pandemi COVID-19. Pada tahun 2019, sebelum pandemi, PT Semen Indonesia Group mempekerjakan sekitar 7.240 orang dan PT Indocement sekitar 5.384 orang. Memasuki tahun 2020, terjadi penurunan jumlah pekerja menjadi 6.843 orang di SIG dan 5.129 orang di Indocement, sebagai dampak dari kebijakan efisiensi di tengah krisis kesehatan global. Tren penurunan ini berlanjut pada tahun 2021 dengan jumlah pekerja masing-masing sebesar 6.540 orang di SIG dan 5.021 orang di Indocement, seiring proses restrukturisasi operasional untuk menyesuaikan kapasitas produksi. Namun, pada tahun 2022, tercatat adanya pemulihan bertahap dengan jumlah pekerja di SIG mencapai 6.695 orang dan di Indocement sebanyak 5.080 orang. Tahun 2023 menunjukkan konsolidasi pasca pandemi, dengan estimasi pekerja di SIG sekitar 6.700 orang dan di Indocement sekitar 5.100 orang. Untuk tahun 2024, berdasarkan proyeksi perusahaan, jumlah pekerja diperkirakan sedikit meningkat seiring dengan membaiknya permintaan pasar, yakni menjadi sekitar 6.800 orang di SIG dan 5.200 orang di Indocement. Data ini menunjukkan bahwa industri semen di Indonesia mampu mempertahankan kekuatan sumber daya manusianya, meskipun harus beradaptasi dengan tantangan eksternal maupun internal.

Stabilitas jumlah pekerja ini menegaskan pentingnya memperkuat aspek kesejahteraan sosial sebagai bagian dari strategi adaptasi industri, sesuai amanat UU No. 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial. UU ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap individu dalam Masyarakat dan menekankan pembentukan system sosial yang mendukung kehidupan yang layak, khususnya bagi kelompok rentan dan pekerja. Undang-undang ini menetapkan bahwa kesejahteraan sosial meliputi berbagai aspek, termasuk kebutuhan dasar seperti pangan, kesehatan, pendidikan, dan perlindungan sosial (Pratiwi, 2022). Pemenuhan kebutuhan dasar pekerja hanyalah satu aspek dari konsep yang lebih luas mengenai kesejahteraan sosial sesuai UU No. 11 Tahun 2009. Kesejahteraan sosial harus dipahami sebagai usaha kolektif, di mana setiap individu dan institusi, termasuk pemerintah dan masyarakat, memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi terpenuhinya hak-hak dasar masyarakat (Setiawan et al., 2017).

Pendekatan tersebut sejalan dengan Edi Suharto (2009) dalam bukunya "Pekerjaan Sosial di Dunia Industri: Memperkuat CSR", dia menekankan bahwa kesejahteraan pekerja merupakan bagian dari komitmen sosial perusahaan kepada masyarakat dan pemangku kepentingan, bukan hanya tanggung jawab internal perusahaan. Menurut perspektif ini, pekerjaan sosial di dunia industri berfungsi sebagai jembatan antara perusahaan dan pekerja dengan tujuan menciptakan keseimbangan antara tanggung jawab sosial dan keuntungan ekonomi, terutama dalam hal pemenuhan hak-hak dasar pekerja. Metode ini berpendapat bahwa kesejahteraan karyawan adalah investasi jangka panjang yang berdampak pada produktivitas, kesetiaan, dan reputasi perusahaan di mata publik (Suharto, 2009).

Dalam dunia industri, termasuk industri semen, kesejahteraan sosial pekerja menjadi fondasi utama untuk mendukung produktivitas dan stabilitas perusahaan. Etos kerja di sektor ini sangat dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan memaknai kesejahteraan karyawannya. Penerapan kebijakan ataupun budaya kerja yang menghargai komitmen, disiplin, dan integritas bukan hanya meningkatkan output produksi, melainkan juga memperkuat loyalitas pekerja terhadap perusahaan. Studi oleh Chandrasekar, (2020) menunjukkan bahwa perusahaan yang fokus pada kesejahteraan sosial cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan hubungan industrial yang lebih harmonis (Chandrasekar, 2020).

Peningkatan sumber daya manusia (SDM) di industri semen menjadi aspek vital dalam membangun daya saing perusahaan. Pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, pengembangan kompetensi teknis, serta pelatihan kepemimpinan merupakan beberapa strategi yang dapat diterapkan. Program peningkatan SDM tidak hanya mendorong efisiensi produksi, tetapi juga memberikan pekerja kesempatan untuk tumbuh secara profesional. Penelitian oleh Noe (2022) menyatakan bahwa investasi dalam pelatihan karyawan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja organisasi (Noe, 2022). Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam industri semen mencakup rekrutmen selektif, sistem penghargaan berbasis kinerja, serta pengelolaan karier yang transparan. Pendekatan ini berkontribusi terhadap retensi karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Menurut Armstrong (2014), manajemen SDM modern menempatkan karyawan sebagai aset strategis yang harus dipelihara dan dikembangkan melalui kebijakan yang adil dan berbasis kinerja.

Keberhasilan program pengembangan SDM tidak hanya bergantung pada aspek teknis dan administratif, tetapi juga pada upaya menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, aspek motivasi kerja menjadi elemen yang tak terpisahkan dalam mendukung kinerja optimal. Dalam dunia industri, khususnya pada lingkungan kerja lapangan, menjaga tingkat motivasi kerja karyawan merupakan tantangan yang tidak dapat diabaikan. Motivasi kerja terbukti menjadi salah satu faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja. Faktor-faktor intrinsik seperti kepuasan pribadi, pengakuan atas kontribusi, serta rasa memiliki terhadap tugas yang dijalankan, memainkan peran penting dalam mendorong kinerja karyawan (Triswanto & Lidia Yunita, 2021). sosiologi melihat bahwa motivasi bukan hanya dorongan psikologis individual, melainkan juga hasil dari proses interaksi sosial yang memengaruhi persepsi pekerja terhadap nilai dan makna pekerjaannya. Ketika individu merasa terdorong dari dalam dirinya sendiri dan mendapat dukungan sosial yang memadai, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pencapaian target perusahaan. Data dari PwC (2023) menunjukkan bahwa 75% karyawan di Indonesia merasa puas dengan pekerjaan mereka, angka ini lebih tinggi dibandingkan rata-rata Asia Pasifik yang sebesar 57%. Namun, studi lain mengungkapkan bahwa aspek-aspek tertentu seperti kesesuaian tugas dengan minat pribadi dan kepuasan terhadap gaji masih menunjukkan nilai rata-rata yang rendah, masing-masing sebesar 2,635 dan 2,595 dalam skala 1–5 . Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun secara umum kepuasan kerja tinggi, terdapat area-area spesifik yang memerlukan perhatian lebih untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan secara menyeluruh.

upaya peningkatan motivasi karyawan memerlukan strategi yang tidak hanya berfokus pada kepuasan umum, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor spesifik yang berdampak terhadap motivasi intrinsik. Menurut Indah Farena & Dedy Dewanto, (2023) mengemukakan bahwa kombinasi antara pelatihan kompetensi, disiplin kerja yang dikawal oleh sistem penghargaan yang adil, serta motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan adalah kunci untuk mempertahankan produktivitas yang optimal. Dalam perspektif sosiologis, sistem penghargaan yang adil tidak hanya mencerminkan efisiensi organisasi, tetapi juga merupakan bentuk rekognisi sosial terhadap kontribusi individu dalam struktur sosial perusahaan. Pendekatan ini mensyaratkan adanya evaluasi berkala terhadap kebijakan manajemen sumber daya manusia, sehingga setiap aspek yang berkontribusi pada motivasi karyawan,

termasuk aspek sosial dan struktural, dapat ditingkatkan secara berkelanjutan (Indah Farena & Dedy Dewanto, 2023).

Selaras dengan upaya penguatan motivasi kerja, perhatian terhadap aspek kesejahteraan sosial karyawan menjadi krusial untuk memastikan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung produktivitas secara menyeluruh. Kesejahteraan sosial dengan konsep multidimensional yang mencakup aspek ekonomi, sosial, dan psikologis, serta berdampak langsung pada kenyamanan dan kinerja pekerja lapangan dalam industri. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan tidak hanya ditentukan oleh besarnya gaji atau upah, tetapi juga oleh keberadaan jaminan kesehatan, perlindungan sosial, hubungan interpersonal yang baik, dan perasaan dihargai di lingkungan kerja (Indrahadi et al., 2020).

Dari sudut pandang psikologis, keberadaan sistem tunjangan dan perlindungan sosial memberikan rasa aman yang signifikan. Dukungan ini secara psikologis dapat meningkatkan loyalitas, motivasi kerja, serta mengurangi tingkat stres di kalangan pekerja, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas mereka. Studi dari Indrahadi et al. (2020) juga menegaskan bahwa perasaan dihargai dan hubungan interpersonal yang kuat dalam lingkungan kerja merupakan komponen penting dalam meningkatkan kesejahteraan secara holistik.

Dalam konteks hubungan sosial di lingkungan kerja, kebijakan perusahaan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan menjadi salah satu strategi penting untuk meningkatkan kualitas hidup pekerja. Misalnya, implementasi program kebijakan sosial BPJS Ketenagakerjaan sebagai wujud komitmen perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja telah menunjukkan peran strategis dalam menciptakan rasa aman dan kepercayaan di kalangan tenaga kerja (Saputra & Sartika, 2021). Jaminan sosial yang diberikan tidak hanya bersifat formal, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang suportif, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki akses terhadap berbagai fasilitas penunjang kesejahteraan (Madya, 2024).

Kondisi ini mencerminkan bahwa kesejahteraan sosial sebagai faktor penentu kinerja pekerja lapangan menuntut adanya integrasi antara aspek ekonomi, sosial, dan psikologis. Kebijakan pemerintah serta kebijakan internal perusahaan yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan karyawan perlu disinergikan untuk mengakomodasi ketiga dimensi tersebut guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Indikator kesejahteraan sosial yang dikemukakan oleh Edi Suharto sejalan dengan pendekatan yang menekankan perlunya keseimbangan antara kompensasi finansial, penyediaan jaminan sosial, serta penguatan hubungan antarpekerja, yang secara kolektif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hidup pekerja (Indrahadi et al, 2020; Riyadi, 2018).

Dalam konteks industri manufaktur atau sektor industri semen di wilayah Sulawesi Selatan, termasuk perusahaan seperti PT Bosowa Semen di Kabupaten Maros, terdapat sejumlah isu mendasar yang patut diperhatikan. Beberapa indikasi permasalahan di lapangan yang perlu mendapatkan perhatian mencakup risiko kesehatan akibat paparan debu, fluktuasi motivasi kerja, tuntutan fisik saat bekerja di lapangan, serta keterbatasan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja. Permasalahan ini menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan pekerja, sehingga perlu ditangani dengan pendekatan yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

Fluktuasi motivasi kerja dan tuntutan fisik dalam lanskap industri menjadi aspek yang sangat penting. Sebagaimana dijelaskan oleh Putra (2021) memberikan gambaran menyeluruh mengenai permasalahan yang dialami pekerja, mulai dari kurangnya fasilitas kesejahteraan hingga adanya beban kerja yang tinggi secara fisik. Permasalahan pada aspek kesejahteraan ini berimplikasi pada motivasi kerja, di mana kurangnya fasilitas yang mendukung, baik dalam hal kesehatan maupun kenyamanan kerja, dapat menurunkan produktivitas pekerja (Putra et al., 2021). Kelelahan fisik dan kurangnya dukungan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor pemicu fluktuasi semangat dan efektivitas kerja, sehingga perlu dilakukan pendekatan intervensi melalui peningkatan fasilitas serta perbaikan sistem kerja (Setiawan & Choirunnisa, 2023).

Kondisi tersebut mencerminkan bahwa kesejahteraan sosial pekerja tidak hanya ditentukan oleh aspek ekonomi semata, tetapi juga oleh jaminan keselamatan kerja yang layak (Social Protection). Dalam kerangka teoritis, hubungan antara kesejahteraan sosial dan motivasi kerja telah menjadi perhatian utama dalam berbagai studi. Kebutuhan sosial seperti rasa aman dan penghargaan adalah fondasi penting dalam membentuk motivasi kerja seseorang. Individu yang merasa aman secara sosial dan diterima dalam lingkungannya cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi. Hal ini diperkuat oleh Herzberg yang mengklasifikasikan faktor kesejahteraan sebagai bagian dari *hygiene factors* yang penting untuk menjaga kepuasan kerja dan mencegah ketidakpuasan (Maslow, 2017).

Berbagai penelitian empiris telah menunjukkan adanya korelasi positif antara kesejahteraan sosial dan motivasi kerja. Misalnya, studi oleh Hasmalawati dan Restya (2017) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang mencakup kesejahteraan sosial memiliki hubungan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Puskesmas Aceh Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa diperhatikan kesejahterannya, seperti keamanan kerja, hubungan antar rekan, dan keseimbangan kerja-hidup, menunjukkan kinerja dan motivasi yang lebih tinggi (Hasmalawati & Resta, 2017).

Namun demikian, meskipun berbagai studi telah mengkaji hubungan antara kesejahteraan dan motivasi kerja di berbagai sektor seperti pendidikan, kesehatan, dan pelayanan sosial, belum banyak kajian yang secara khusus menyoroti sektor industri semen, terutama yang beroperasi di daerah lokal seperti Kabupaten Maros sebagai salah satu perusahaan semen terbesar di Indonesia. Wilayah ini memiliki karakteristik kerja lapangan yang sangat berbeda, seperti beban kerja fisik tinggi, paparan bahan industri, dan lingkungan kerja terbuka yang tidak selalu mendukung kesejahteraan sosial pekerja. Minimnya studi empiris di sektor ini menunjukkan adanya celah penelitian yang relevan untuk dijawab. Padahal, dengan tekanan kerja tinggi dan sistem kerja shift, pekerja lapangan di industri semen sangat membutuhkan sistem kesejahteraan yang dapat menjaga stabilitas kerja dan meningkatkan motivasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan gambaran lokal yang lebih spesifik dan menjadi acuan kebijakan bagi perusahaan serta pemerintah daerah dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja industri di wilayah Maros.

Penelitian ini memiliki urgensi penting karena bertujuan untuk mengetahui secara empiris apakah kesejahteraan sosial benar berpengaruh terhadap motivasi kerja, khususnya di lingkungan kerja lapangan PT Bosowa Semen yang berlokasi di Kabupaten Maros. Sebagai salah satu perusahaan industri semen besar di Indonesia, PT Bosowa Semen memiliki karakteristik operasional yang unik, termasuk beban kerja fisik tinggi, paparan lingkungan kerja ekstrem, dan sistem kerja shift. Dalam kondisi seperti ini, kesejahteraan sosial yang mencakup keamanan kerja, hubungan interpersonal yang harmonis, serta jaminan sosial dapat menjadi faktor penentu dalam menjaga dan meningkatkan semangat kerja para pekerja lapangan (Hasmalawati & Resta, 2017).

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar ilmiah yang konkret bagi manajemen PT Bosowa Semen dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap kebutuhan pekerja. Dengan data yang akurat dan berbasis konteks lokal, perusahaan dapat mengembangkan program kesejahteraan yang tepat sasaran baik dalam bentuk kompensasi, jaminan kesehatan, maupun penguatan sistem komunikasi antar lini kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Dinanti dan Heng (2024) yang menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan yang menekankan kesejahteraan sosial terbukti mampu meningkatkan motivasi dan keterikatan kerja karyawan, terutama di sektor pekerjaan yang menuntut fisik (Dinanti & Hendra Heng, 2024).

Penelitian ini juga akan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melihat seberapa besar pengaruh langsung kesejahteraan sosial terhadap motivasi kerja. Dengan pengujian statistik yang kuat, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran seberapa besar kontribusi setiap aspek kesejahteraan terhadap peningkatan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas pekerja lapangan. Pendekatan ini telah terbukti efektif dalam studi yang dilakukan oleh Ariyani et al, (2023) yang meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja sosial dan menemukan adanya hubungan tak langsung yang signifikan melalui kepuasan kerja (Ariyani, 2023).

1.2 Deskripsi Konsep, Teori dan Hasil Penelitian yang Relevan

1.2.1 Konsep Kesejahteraan Sosial

Kesejahteraan sosial adalah konsep yang memiliki banyak dimensi dan sering kali dipahami sebagai kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial untuk memungkinkan individu menjalani kehidupan yang layak dan produktif. Edi Suharto (2009) dalam menggambarkan konsep ini, merujuk pada pemahaman bahwa kesejahteraan sosial mencakup lebih dari sekadar penghasilan; hal ini juga berkaitan dengan akses pada layanan sosial, pendidikan, kesehatan, dan perlindungan yang memadai. Menurut Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial, bertujuan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar setiap warga negara termasuk pekerja guna memungkinkan mereka menjalankan fungsi sosialnya, definisi ini menegaskan bahwa kesejahteraan sosial berfungsi untuk melaksanakan fungsi sosial individu (Octaviani & Monika, 2022).

Dalam konteks ini, tujuan dan ruang lingkup kesejahteraan sosial menjadi sangat penting, terutama untuk kelompok populasi tertentu seperti pekerja lapangan. Tujuan utama kesejahteraan sosial tidak hanya untuk meningkatkan kualitas hidup individu, tetapi juga untuk mendukung terciptanya keadilan sosial. Kesejahteraan pekerja lapangan diharapkan dapat dicapai melalui kebijakan yang memperhatikan kondisi kerja yang layak dan penghasilan yang adil, memperkuat posisi mereka dalam tatanan sosial-ekonomi, serta menjamin hak-hak mereka sebagai pekerja. Kebijakan ketenagakerjaan yang proaktif menjadi esensial dalam upaya ini, serta menjamin bahwa pekerja memperoleh akses ke fasilitas kesehatan, pendidikan, dan jaminan sosial lainnya (Febri Wulandari & Jaya Wardana, 2022).

Indikator kesejahteraan sosial bagi pekerja lapangan yang mencakup beberapa aspek penting, sesuai dengan perspektif Edi Suharto (2009) dan pendapat para ahli lainnya yaitu:

1. Income and Earnings

Aspek pekerjaan dan penghasilan yang memadai adalah indikator utama. Pekerjaan yang memberikan jaminan finansial adalah basis dari kesejahteraan, di mana diharapkan pekerja dapat memiliki penghasilan yang sesuai dengan upah minimum dan dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka (Febri Wulandari & Jaya Wardana, 2022).

2. Health and Safety

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah indikator krusial lainnya. Pekerja lapangan sering terpapar pada kondisi kerja yang berisiko tinggi; karenanya, peraturan yang menuntut peningkatan dalam hal keselamatan kerja dapat membantu mengurangi insiden kecelakaan dan dampak negatif lain terhadap kesehatan pekerja (Iswanto & Agustina, 2016). Jaminan sosial seperti perlindungan terhadap kecelakaan kerja serta kesehatan sangat penting untuk meningkatkan rasa aman di kalangan pekerja, sehingga mereka lebih produktif dan terhubung dengan komunitas pekerjaan mereka (Febri Wulandari & Jaya Wardana, 2022).

3. Social Security

Jaminan sosial memainkan peran penting dalam mengurangi ketidakpastian bagi pekerja. Jaminan sosial yang baik dapat meningkatkan rasa aman dan memberikan dukungan dalam keadaan darurat seperti kehilangan pekerjaan atau sakit (Andira Tsaniyah Al-Labiyah et al., 2023; Wijayanti et al., 2024). Para pekerja lapangan sering kali rentan terhadap risiko pemutusan hubungan kerja tanpa adanya proteksi yang memadai, sehingga jaminan sosial sangat krusial dalam membangun kesejahteraan mereka secara berkelanjutan.

4. Education and Training

Akses pendidikan dan pelatihan merupakan indikator yang tidak kalah penting dalam menentukan kesejahteraan sosial. Pendidikan yang memadai memberikan peluang bagi pekerja untuk mengembangkan keterampilan dan beradaptasi terhadap perubahan pasar kerja (Octaviani & Monika, 2022; Pratiwi et al., 2022). Pelatihan juga membantu meningkatkan kemampuan dan daya saing mereka dalam pekerjaan yang mereka jalani. Keberadaan program-program pelatihan yang efektif dan situasi pendidikan yang mendukung sangat berkontribusi terhadap mobilitas sosial dan ekonomi pekerja lapangan.

5. Social Relationships

hubungan sosial di tempat kerja juga berperan dalam kesejahteraan sosial. Saluran komunikasi yang baik dan adanya dukungan sosial dari rekan kerja dapat memberikan dampak positif bagi pekerja dalam menjalani tugas mereka, mempengaruhi keterikatan emosional dan rasa memiliki di lingkungan kerja (Febri Wulandari & Jaya Wardana, 2022). Hubungan yang baik dan dukungan antar individu di lingkungan kerja mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kesejahteraan mereka secara keseluruhan (Iswanto & Agustina, 2016).

Konsep kesejahteraan sosial memerlukan pendekatan yang komprehensif dan multi-dimensi, memadukan berbagai teori dan praktik dari bidang pekerjaan sosial untuk menciptakan kondisi yang lebih baik bagi seluruh elemen masyarakat, termasuk pekerja lapangan. Memahami desain kebijakan, peraturan yang mendukung, dan perlindungan sosial yang tepat adalah langkah penting dalam mewujudkan kesejahteraan sosial bagi semua (Napsiyah & Zaky, 2021). Melalui dukungan kolaboratif antara pemerintah, masyarakat, dan organisasi sosial, kita dapat memenuhi tujuan nasional dan lokal serta memfasilitasi pengembangan kapasitas individu dan kelompok dalam mewujudkan kesejahteraan sosial yang lebih baik (Setiawan, 2023).

Penguatan posisi pekerja dalam tatanan sosial-ekonomi, diiringi dengan keberpihakan dalam kebijakan, perlindungan sosial, serta pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, akan menjadi salah satu kunci untuk mencapai kesejahteraan sosial setara di Indonesia. Hal ini membutuhkan komitmen dari berbagai pihak dan integrasi berbagai strategi untuk menyediakan lingkungan yang mendukung bagi seluruh pekerja dalam perbaikan kesejahteraan mereka (Nurwahuliningsih, 2022; Ryanto, 2022).

1.2.2 Konsep Motivasi Kerja

Motivasi kerja, dalam konteks organisasi, didefinisikan sebagai dorongan atau semangat yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan dalam lingkungan kerja. Terdapat berbagai pendekatan dalam memahami konsep motivasi kerja, di antaranya adalah melalui teori yang dikemukakan oleh Herzberg dan Maslow.

Teori Maslow tentang hierarki kebutuhan menyatakan bahwa individu memiliki lima tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi secara berurutan: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Sukoco & Kurniawan, 2023). Ketika kebutuhan-kebutuhan dasar ini terpenuhi, individu cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja. Dalam konteks dunia kerja, ini berarti bahwa perusahaan harus memastikan bahwa kebutuhan dasar karyawan dipenuhi agar mereka dapat mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi.

Sementara itu, Herzberg dalam teori motivasi-higiensinya membedakan antara faktor-faktor motivator dan faktor higienis yang memengaruhi kepuasan kerja. Faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab berhubungan dengan kepuasan kerja, sementara faktor higienis seperti upah, kondisi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja berhubungan dengan ketidakpuasan (Muhammad Basri et al., 2024). Ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mengurangi ketidakpuasan tetapi juga meningkatkan motivasi kerja. Dalam pengembangan teori kontemporer, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti dukungan organisasi dan kepuasan kerja (Meiliani et al., 2023). Dukungan dari atasan dan lingkungan sosial di tempat kerja dapat menumbuhkan komitmen afektif yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja individu (Sukoco & Kurniawan, 2023). Dalam konteks pekerja lapangan di Indonesia, motivasi kerja sangat terkait dengan pemenuhan kebutuhan dan lingkungan kerja yang mendukung.

Secara umum Motivasi memiliki beberapa fungsi penting dalam dunia kerja menurut Robbins dan Judge (2017), yaitu:

1. Meningkatkan Produktivitas.

Manajemen perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif yang mampu memotivasi karyawan sehingga mereka merasa senang untuk bekerja (Kurniawan et al., 2021). Hal ini sangat penting terutama dalam menghadapi tuntutan kerja di era digital yang penuh dengan tantangan. Penelitian menunjukkan bahwa ketika pekerja merasa termotivasi, mereka cenderung lebih produktif dan berkinerja tinggi (Faslah & Savitri, 2017).

2. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Motivasi juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka (Dewi & Kartika Dewi, 2024). Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada retensi karyawan, yang sangat penting bagi perusahaan untuk meminimalkan biaya turnover (Syarifuddin et al., 2019). Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, mereka akan lebih cenderung untuk tetap tinggal dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

3. Membentuk Budaya Organisasi

Motivasi membantu dalam pembentukan budaya organisasi. Sebuah budaya yang positif dan mendukung dapat membantu menyebarkan nilai-nilai yang memotivasi karyawan untuk berkinerja baik. Misalnya, perusahaan yang memprioritaskan pengembangan profesional dan pengakuan prestasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang didorong oleh inovasi dan kolaborasi (Anjeli et al., 2024). Hal ini juga mengarah pada kinerja perusahaan yang lebih baik dalam jangka panjang.

Dalam konteks kerja lapangan di Indonesia, indikator motivasi kerja berdasarkan prinsip-prinsip yang diperkenalkan oleh Herzberg sangat relevan yang meliputi semangat kerja, tanggung jawab, inisiatif, disiplin kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Dari hasil telaah pustaka, kita bisa melihat lebih jelas bagaimana tiap indikator itu hadir dalam praktik dan berpengaruh dalam kinerja pekerja lapangan:

1. Semangat Kerja

Semangat kerja memiliki peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Poceratu (2021) motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan psikologis yang mempengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam lingkungan kerja (Poceratu, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja tidak hanya terbatas pada tindakan fisik, tetapi juga mencakup aspek psikologis yang mengarahkan individu untuk bekerja dengan lebih giat demi mencapai hasil yang diinginkan. Penelitian oleh Maliza et al (2023). menunjukkan bahwa semangat kerja yang positif berhubungan dengan prestasi kerja yang lebih baik, yang mengindikasikan bahwa semangat dalam bekerja secara langsung berkontribusi pada produktivitas (Maliza et al., 2023).

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan juga sangat diperlukan untuk mendukung efisiensi kerja di lapangan. Karyawan yang merasa bertanggung jawab terhadap tugasnya lebih cenderung menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Maliza et al (2023) ditemukan bahwa pekerja yang memiliki semangat kerja yang tinggi juga cenderung lebih bertanggung jawab terhadap hasil kerja mereka (Maliza et al., 2023). Rasa tanggung jawab ini dapat dihargai melalui pengakuan dalam organisasi, yang menjadi salah satu motivator kerja yang diakui oleh Herzberg.

3. Inisiatif

Inisiatif adalah aspek penting dalam konteks kerja lapangan, di mana pekerja sering dihadapkan pada situasi yang memerlukan keputusan cepat dan kreatif. Motivasi intrinsik memainkan peran penting di sini, seperti yang dijelaskan oleh Azman dan Sieng (2021) yang menekankan pentingnya motivasi intrinsik untuk mendorong tindakan yang proaktif dalam menyelesaikan tugas (Azman & Sieng, 2021). Pekerja yang memiliki inisiatif dan merasa berdaya akan lebih mampu berkontribusi secara signifikan terhadap organisasi dan meraih kepuasan kerja yang lebih tinggi.

4. Disiplin Kerja

Disiplin dalam bekerja juga merupakan indikator fundamental dalam mengukur motivasi kerja di lapangan. Penelitian oleh Wicaksono et al (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik memiliki hubungan positif dengan kinerja, terutama dalam pengaturan yang memerlukan ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan (Handa Putra Wicaksono et al., 2024). Dalam hal ini, disiplin kerja tidak hanya mencakup kehadiran, tetapi juga etos kerja yang menunjukkan konsistensi terhadap standar yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung dipandang lebih profesional, yang membuka peluang untuk penghargaan dan kemajuan karier.

5. Komitmen

Komitmen terhadap organisasi berkaitan erat dengan loyalitas dan keinginan pekerja untuk berkontribusi pada tujuan jangka panjang organisasi. Pekerja yang merasa terikat dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi cenderung memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Legona & Effendi, 2024). Menurut legona & Effendi (2024) gaya kepemimpinan yang positif juga berdampak pada motivasi dan komitmen pekerja, dengan menciptakan lingkungan yang mendukung. Pekerja yang merasa bahwa kontribusinya dihargai lebih cenderung untuk tetap berkomitmen terhadap organisasi, yang berdampak pada pengurangan turnover dan peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Indikator motivasi kerja menurut Herzberg yang relevan untuk pekerja lapangan di Indonesia saling berkaitan dan berkontribusi satu sama lain. Penguatan dari masing-masing indikator ini tidak hanya mendorong peningkatan kinerja individu, tetapi juga memperkuat produktivitas organisasi. Salah satu pendekatan yang efisien untuk meningkatkan motivasi pekerja adalah dengan mengimplementasikan program pengembangan yang fokus pada peningkatan kompetensi dan penghargaan, yang dapat memfasilitasi tumbuhnya motivasi dalam jangka panjang (Imanda & Sandjaya, 2024).

1.2.3. Hubungan Antara Kesejahteraan Sosial dan Motivasi Kerja

Salah satu temuan penting dalam penelitian adalah hubungan antara dukungan sosial dan motivasi berprestasi. Nurjannah, (2022) menunjukkan bahwa dukungan sosial yang kuat berkontribusi terhadap peningkatan efikasi diri dan motivasi berprestasi dalam pembelajaran daring. Hal ini sejalan dengan penelitian fatimah et al (2022) yang mencatat bahwa motivasi diri yang tinggi dan dukungan sosial memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan psikologis, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja. Kesejahteraan psikologis yang baik membantu individu dalam mengatasi tekanan dan tantangan di tempat kerja, serta menawarkan landasan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan profesional.

Lingkungan kerja dan komitmen organisasi juga berpengaruh besar terhadap motivasi kerja. Penelitian oleh Saputri dan Susanti (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, serta lingkungan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan, di mana motivasi kerja berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Komitmen dan lingkungan kerja yang positif menciptakan perasaan aman dan nyaman yang mendukung individu dalam mengekspresikan potensi maksimal mereka, berdampak pada motivasi kerja dan kinerja secara keseluruhan.

Aspek penting lainnya adalah beban kerja dalam memengaruhi motivasi. Hubungan positif signifikan antara beban kerja dan motivasi kerja pegawai, menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih produktif (Pademe et al, 2022). Penelitian oleh Dewi (2024) juga menekankan hal serupa di sektor pariwisata, di mana beban kerja berkontribusi terhadap motivasi kerja karyawan (Dewi, 2024). Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang efektif dapat menjadi alat strategis dalam meningkatkan kesejahteraan sosial dan motivasi kerja di tempat kerja.

Pengaruh langsung kesejahteraan sosial terhadap motivasi kerja juga dapat dilihat melalui kondisi kesehatan mental pekerja. Faiha (2024) menunjukkan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja petugas rekam medis, di mana kesehatan mental berdampak langsung pada produktivitas mereka di rumah sakit (Faiha, 2024). Penelitian ini menekankan pentingnya dukungan kesehatan mental dan lingkungan kerja yang sehat dalam menjaga kesejahteraan sosial pekerja, khususnya di sektor industri.

Dalam sektor kesehatan, motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti budaya organisasi dan sistem dukungan. Dalam situasi pandemi COVID-19, Fikri (2022) melaporkan bahwa motivasi kerja perawat sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan dukungan yang mereka terima, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dan kondisi kerja yang baik sangat penting untuk menjaga tingkat motivasi dalam situasi kerja dengan tekanan tinggi.

Kesejahteraan sosial juga berkaitan erat dengan kebijakan yang diterapkan di tempat kerja. Keberadaan jaminan sosial dan perlindungan dari risiko kerja di komunitas industri, seperti yang dijelaskan oleh Perdana (2023), memiliki implikasi langsung terhadap kesejahteraan pekerja (Perdana, 2023). Kebijakan yang baik dapat berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan dan motivasi kerja para buruh, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Di era modern, dengan meningkatnya kesadaran terhadap kesehatan dan kesejahteraan kerja, perusahaan dituntut untuk menerapkan kebijakan yang mendukung lingkungan kerja yang sehat dan sejahtera.

1.2.4 Teori AGIL Talcot Parson

Teori AGIL (Adaptation, Goal attainment, Integration, Latency) yang dikemukakan oleh Talcott Parsons merupakan kerangka penting dalam teori struktural fungsionalisme. Teori ini menjelaskan bagaimana sistem sosial dapat mempertahankan stabilitasnya dengan memenuhi empat fungsi dasar tersebut. Beberapa karya juga mengkaji bagaimana konsep AGIL digunakan dalam bidang seperti ekonomi, pendidikan, hingga dinamika krisis sosial. Banyak dari publikasi ini juga menyinggung kontribusi Robert Holton dalam mengkritisi dan mengembangkan pemikiran Parsons (Turner & Holton, 2014).

Dalam kerangka teori ini, sistem sosial dipandang sebagai kumpulan struktur yang saling berinteraksi dan mendukung demi menjaga keseimbangan dan stabilitas. Artikel-artikel empiris telah menunjukkan bahwa keempat fungsi tersebut Adaptation (A), Goal Attainment (G), Integration (I), dan Latency (L) bermanfaat dalam menganalisis dinamika sosial di bidang pendidikan, budaya, dan ekonomi (Santri & Wirdanengsih, 2020). Pendekatan ini menyediakan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami peran institusi dalam memenuhi kebutuhan sistem yang lebih besar, sehingga tercipta harmonisasi antar lapisan masyarakat (Sulistiawati & Nasution, 2022).

Latar belakang teori AGIL berangkat dari kebutuhan untuk memahami bagaimana sistem sosial, termasuk perusahaan dan lembaga pendidikan, dapat menyesuaikan diri dalam menghadapi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal. mengenai implementasi pendidikan karakter di sekolah dasar menunjukkan bahwa pendekatan AGIL memfasilitasi penyesuaian norma dan nilai di tingkat mikro maupun makro (Sulistiawati & Nasution, 2022). Adaptasi dalam konteks ini bukan hanya soal penyesuaian terhadap lingkungan, tetapi juga tentang integrasi nilai-nilai moral yang menjaga keberlangsungan sistem. Teori ini menekankan bahwa setiap elemen dalam sistem sosial harus berfungsi optimal agar sistem secara keseluruhan dapat mempertahankan keseimbangan (Marwa & Fernandes, 2019).

Sejarah perkembangan teori AGIL menunjukkan bahwa pendekatan ini berakar pada gagasan bahwa setiap sistem sosial memiliki kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar dapat berfungsi secara harmonis (Santri & Wirdanengsih, 2020). Penelitian oleh Santri dan Wirdanengsih (2020) yang mengaplikasikan konsep AGIL dalam menganalisis pola asuh ibu rumah tangga single parent mengungkap bahwa fungsi adaptasi dan integrasi memiliki peran penting dalam membentuk struktur

keluarga yang stabil. Melalui pendekatan ini, tampak pentingnya kolaborasi antar elemen sistem dalam mencapai tujuan bersama. Penerapan empiris dari teori AGIL mengkonfirmasi bahwa sistem sosial yang mampu menyesuaikan diri dan mengintegrasikan berbagai unsur memiliki ketahanan lebih tinggi dalam menghadapi krisis. Oleh karena itu, AGIL tetap relevan dalam menganalisis dinamika sosial baik dalam skala mikro seperti keluarga maupun makro seperti industri (Holton, 2017).

Adaptation (A) dalam AGIL mengacu pada kemampuan sistem, termasuk organisasi atau perusahaan, dalam mengalokasikan dan menyesuaikan sumber daya guna memenuhi kebutuhan dasar anggotanya. Dalam dunia kerja, fungsi ini memungkinkan perusahaan menyesuaikan kebijakan internal sesuai ketersediaan sumber daya manusia maupun material (Sulistiawati & Nasution, 2022). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa adaptasi merupakan mekanisme vital dalam menjaga keberlangsungan organisasi di tengah dinamika pasar dan persaingan global yang semakin kompleks. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan eksternal sangat menentukan keberlanjutan dan efektivitas operasionalnya. Proses adaptasi ini tercermin dalam kemampuan inovatif, kecepatan tanggap terhadap perubahan teknologi, serta fleksibilitas struktural yang memungkinkan organisasi merespons secara tepat terhadap krisis maupun peluang (Singh, 2007).

Goal Attainment (G) menekankan kebutuhan organisasi untuk menetapkan dan mencapai tujuan bersama yang mencerminkan aspirasi anggotanya (Sulistiawati & Nasution, 2022). Dalam dunia industri, hal ini tercermin dari harmonisasi visi perusahaan dengan motivasi dan kesejahteraan pekerja (Chotim, 2022). Pengelolaan sumber daya serta penetapan target yang realistis menjadi strategi utama untuk memastikan tercapainya tujuan tersebut. Penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama tidak hanya berkontribusi pada produktivitas organisasi, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi individu di tempat kerja (Cahyadi et al., 2022).

Integration (I) merujuk pada pentingnya memelihara keterpaduan sosial serta solidaritas antar individu dalam sistem (Sulistiawati & Nasution, 2022). Dalam organisasi, integrasi menyatukan berbagai elemen berbeda agar dapat bekerja secara koheren dalam mencapai sasaran bersama (Panjaitan et al., 2023). Penelitian di institusi pendidikan menunjukkan bahwa kegiatan intra dan ekstrakurikuler turut berkontribusi dalam membentuk solidaritas dan kesatuan nilai. Fungsi ini juga penting dalam menangani konflik internal serta membangun rasa kepemilikan anggota terhadap keberhasilan sistem (Sulistiawati & Nasution, 2022).

Latency (L) menyangkut pelestarian nilai, etos, dan budaya kerja dalam sistem (Sulistiawati & Nasution, 2022). Dalam praktik industri, nilai-nilai ini menjadi dasar dari etika kerja dan profesionalisme yang berkelanjutan (Chotim, 2022). Fungsi Latency mendukung pemeliharaan dan reproduksi budaya melalui praktik konsisten seperti ritual dan tradisi kerja, yang menjamin identitas organisasi tetap terjaga meskipun menghadapi perubahan (Sulistiawati & Nasution, 2022).

Aplikasi teori AGIL dalam dunia industri menawarkan kerangka analisis yang komprehensif untuk memahami bagaimana organisasi merespons tekanan internal dan eksternal. Di banyak perusahaan modern, teori ini diterapkan dalam perencanaan strategis agar setiap fungsi organisasi berkontribusi optimal pada pertumbuhan dan keberlanjutan (Hafinda & Zuhilmi, 2021). Adaptation berkaitan dengan pengelolaan sumber daya dan inovasi sebagai dasar ketahanan menghadapi volatilitas ekonomi. Goal Attainment diimplementasikan melalui visi dan misi yang memotivasi seluruh elemen organisasi. Integration dan Latency, pada gilirannya, membantu organisasi mengelola konflik dan menjaga budaya kerja yang positif (Marwa & Fernandes, 2019).

Di lingkungan industri seperti PT Bosowa Semen, konsep AGIL dapat diterjemahkan dalam kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan pekerja. Fungsi Adaptation tercermin dalam upaya perusahaan menyesuaikan hak pekerja dengan sumber daya internal yang tersedia. Goal Attainment diwujudkan melalui perumusan tujuan bersama antara manajemen dan pekerja untuk meningkatkan produktivitas. Integration menyatukan aspirasi karyawan agar tercipta hubungan kerja harmonis,

sementara Latency mendukung pelestarian norma kerja yang membentuk budaya perusahaan dari waktu ke waktu (Saputra & Sartika, 2021).

Pengintegrasian teori AGIL ke dalam kajian kesejahteraan sosial pekerja di PT Bosowa Semen menunjukkan bahwa fungsi Adaptation membantu menyeimbangkan kebutuhan pekerja dan efisiensi alokasi sumber daya (Saputra & Sartika, 2021). Goal Attainment menyelaraskan target strategis perusahaan dengan harapan karyawan, sementara Integration menjamin kolaborasi yang harmonis.

1.2.5 Hasil Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Metode	Hasil/Kesimpulan
1	Pamungkas, A., Qadrian, A. M., & Jusung, J. N.	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	2025	Kuantitatif, survei	Kompensasi dan karir memengaruhi motivasi kerja yang berujung pada kinerja
2	Wardani, A.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas di Pabrik Gula	2024	Kuantitatif korelasional	Tunjangan kesejahteraan dan lingkungan kerja memengaruhi motivasi kerja
3	Zahra, F., & Tresna, P. W.	Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Agen Laku Pandai: Pemahaman Fitur, Usaha Sampingan, dan Penghasilan dari Sharing Fee	2023	Kuantitatif	Kesejahteraan sosial meningkatkan motivasi kerja agen keuangan
4	Suryadi, S.	Pekerja Migran dan Potensi Masalah Keluarga yang Ditinggalkan	2022	Kuantitatif	Ketiadaan sistem kesejahteraan sosial menurunkan motivasi kerja dan stabilitas psikologis

5	Ariyani, I., & Heriani, H.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pendamping Sosial Program Keluarga Harapan	2023	Kuantitatif dengan Partial Least Square (PLS)	Motivasi kerja dipengaruhi kesejahteraan sosial, memengaruhi kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediator.
---	----------------------------	--	------	---	--

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai motivasi kerja telah banyak dilakukan dengan menyoroti berbagai faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah aspek kesejahteraan. Pamungkas, Qadrian, dan Jusung (2025) menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja yang terdiri dari kompensasi dan pengembangan karir secara signifikan memengaruhi motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja karyawan di sektor perkebunan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa motivasi menjadi mediator yang penting dalam hubungan antara kesejahteraan dan performa kerja. Namun, fokus utama penelitian mereka lebih menekankan pada kesejahteraan dalam pengertian ekonomi dan karir, belum menyentuh secara menyeluruh dimensi kesejahteraan sosial, apalagi dalam konteks kerja lapangan di sektor industri berat seperti manufaktur semen.

Penelitian yang dilakukan oleh Zahra dan Tresna (2023) juga memperkuat pentingnya kesejahteraan sosial sebagai faktor pendorong motivasi kerja. Dalam studi mereka terhadap agen layanan keuangan digital (Laku Pandai), ditemukan bahwa kesejahteraan sosial berupa pendapatan tambahan dan dukungan sosial dari lingkungan kerja mampu meningkatkan semangat kerja. Namun, konteks penelitian yang berada di sektor jasa keuangan tentu memiliki karakteristik kerja yang sangat berbeda dengan kondisi kerja lapangan di industri manufaktur, di mana risiko fisik, tekanan kerja, dan kebutuhan akan perlindungan sosial jauh lebih tinggi. Hal ini membuka ruang bagi penelitian yang fokus pada kesejahteraan sosial di lingkungan kerja yang lebih berat dan menuntut secara fisik.

Wardani (2024) dalam penelitiannya di Pabrik Gula Jatiroto mengkaji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pekerja. Ia menemukan bahwa tunjangan kesejahteraan serta lingkungan kerja berkontribusi pada peningkatan motivasi dan produktivitas. Namun, dimensi kesejahteraan yang diteliti lebih banyak menekankan pada aspek fisik dan lingkungan kerja, bukan kesejahteraan sosial dalam arti luas yang mencakup perlindungan sosial, rasa aman bekerja, dan pengakuan sosial di tempat kerja. Namun demikian, penelitian ini memberikan dasar yang kuat bahwa kesejahteraan berhubungan erat dengan motivasi, tetapi belum menyentuh keseluruhan spektrum kesejahteraan sosial sebagaimana yang menjadi fokus penelitian ini.

Penelitian Suryadi (2022) turut memberikan kontribusi penting dalam memahami kaitan antara kesejahteraan sosial dan motivasi kerja. Dalam studinya mengenai pekerja migran Indonesia, Suryadi menunjukkan bahwa ketiadaan sistem kesejahteraan sosial menyebabkan penurunan motivasi kerja dan gangguan kestabilan psikologis. Meski bukan dilakukan di industri domestik, studi ini menegaskan pentingnya dukungan kesejahteraan sosial bagi pekerja, terlebih dalam kondisi kerja yang menantang. Hal ini menguatkan urgensi penelitian terhadap kesejahteraan sosial dalam konteks pekerja lapangan industri berat di Indonesia

Berdasarkan berbagai studi tersebut, terlihat bahwa meskipun telah banyak penelitian yang membahas keterkaitan antara kesejahteraan dan motivasi kerja, namun belum ada yang secara

spesifik meneliti pengaruh kesejahteraan sosial secara menyeluruh terhadap motivasi kerja pada pekerja lapangan di sektor industri manufaktur, khususnya industri semen. Kebanyakan penelitian terdahulu berfokus pada sektor jasa, pertanian, pendidikan, dan pekerja migran, dengan dimensi kesejahteraan yang terbatas pada kompensasi finansial atau lingkungan kerja fisik. Penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menyajikan analisis yang lebih komprehensif terhadap kesejahteraan sosial sebagai faktor determinan motivasi kerja di lingkungan kerja yang menuntut secara fisik dan sosial.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada objek kajian yang spesifik, yaitu pekerja lapangan PT Bosowa Semen di Kabupaten Maros, yang secara geografis berada di kawasan industri strategis Indonesia Timur dan belum banyak tersentuh dalam literatur akademik. Selain itu, penelitian ini juga memperluas perspektif kesejahteraan kerja dengan menekankan pada dimensi kesejahteraan sosial, bukan semata-mata ekonomi. Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi empiris dan teoritis yang relevan dalam pengembangan studi tentang motivasi kerja di sektor industri berat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini ialah, sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kesejahteraan sosial pekerja lapangan PT Bosowa Semen Maros?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja para pekerja lapangan PT Bosowa Semen?
3. Bagaimana pengaruh kesejahteraan terhadap motivasi kerja para pekerja lapangan PT Bosowa Semen Maros?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini ialah, sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana tingkat kesejahteraan sosial pekerja lapangan PT Bosowa Semen Maros.
2. Mengetahui bagaimana tingkat motivasi kerja pekerja lapangan PT Bosowa Semen Maros.
3. Mengetahui pengaruh signifikan kesejahteraan sosial terhadap motivasi kerja pekerja lapangan PT Bosowa Semen.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas kesejahteraan sosial dan motivasi kerja dalam konteks industri. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat dalam memperkaya kajian Sosiologi dalam lingkup kesejahteraan dengan menyoroti dinamika sosial pekerja lapangan di era moderen.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini secara praktis diharapkan dapat dimanfaatkan oleh pihak manajemen Perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kesejahteraan pekerja. Selain itu penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi pemangku kepentingan lainnya untuk memahami pentingnya aspek social dalam mendorong motivasi dan produktivitas kerja.

1.6 Kerangka Konseptual

Penelitian ini dilandasi oleh pemahaman bahwa kesejahteraan sosial merupakan faktor penting dalam membentuk motivasi kerja, khususnya bagi pekerja lapangan di sektor industri. Kesejahteraan sosial, menurut Edi Suharto (2005), mencakup terpenuhinya kebutuhan dasar seperti kesehatan, pendidikan, pekerjaan layak, pendapatan yang mencukupi, dan partisipasi sosial. Dalam konteks pekerja lapangan di PT Bosowa Semen, pemenuhan atas aspek-aspek ini menjadi krusial mengingat tuntutan kerja fisik yang tinggi dan lingkungan kerja yang menantang.

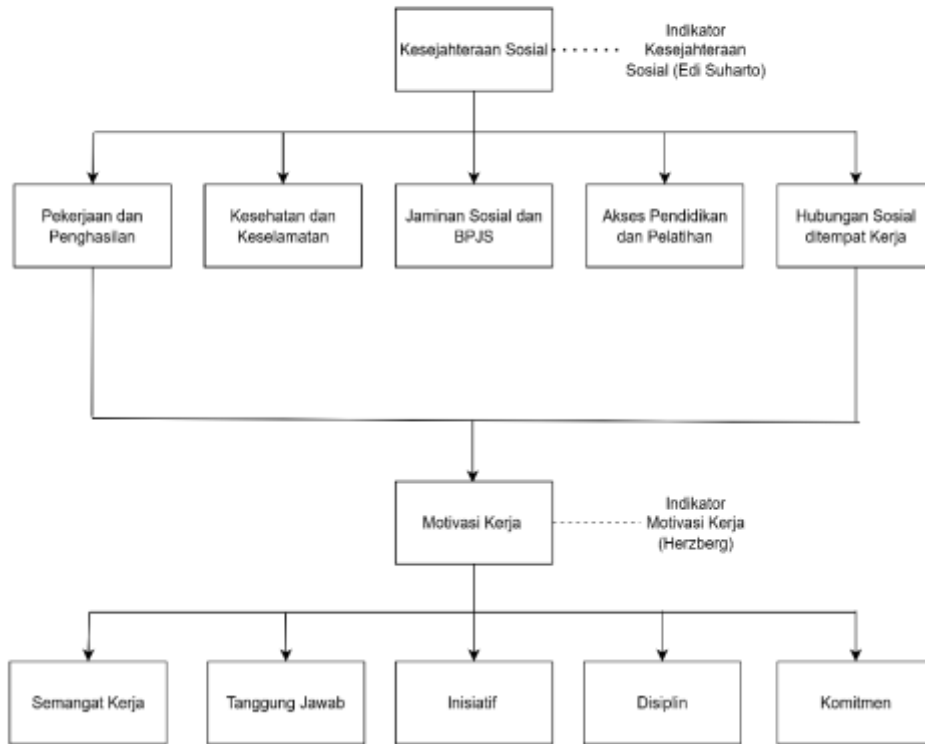
Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Menurut Muhammad Basri (2024) motivasi kerja mencakup intensitas, arah, dan persistensi individu dalam mencapai tujuan kerja (Muhammad Basri et al., 2024). Dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja diasumsikan tidak hanya bergantung pada faktor individual, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi sosial-ekonomi dan lingkungan kerja yang tercermin dalam tingkat kesejahteraan sosial pekerja.

Untuk memahami hubungan antara kesejahteraan sosial dan motivasi kerja secara menyeluruh, penelitian ini menggunakan pendekatan teori fungsionalisme struktural Talcott Parsons, khususnya melalui skema AGIL (Adaptation, Goal Attainment, Integration, Latency). Teori ini menjelaskan bahwa suatu sistem sosial akan berjalan stabil jika mampu memenuhi empat fungsi dasar. Dalam konteks ini, kesejahteraan sosial dapat dipandang sebagai bentuk adaptasi (A) terhadap tuntutan lingkungan dan sumber daya, sementara motivasi kerja berkaitan erat dengan pencapaian tujuan (G), integrasi sosial di tempat kerja (I), dan stabilitas nilai serta kepuasan psikologis individu (L).

Hubungan antara kedua konsep ini menjadi semakin relevan ketika ditempatkan dalam konteks pekerja industri di daerah berkembang seperti Kabupaten Maros. Di satu sisi, perusahaan membutuhkan produktivitas dan loyalitas tenaga kerja, di sisi lain, pekerja membutuhkan jaminan kesejahteraan agar dapat bekerja dengan semangat dan komitmen tinggi. Sehingga, logika berpikir penelitian ini dibangun atas asumsi bahwa peningkatan kesejahteraan sosial akan memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja dan produktivitas pekerja itu sendiri.

Penelitian ini akan menguji secara empiris hubungan tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis statistik. Hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian sosiologi kerja serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kesejahteraan dan motivasi kerja.

Gambar 1.
Kerangka Konsep



kesejahteraan social, sedangkan variable dependen dalam penelitian ini ialah motivasi kerja.

1.7 Matriks Pengembangan Indikator

Matriks pengembangan indikator adalah sebuah skema yang menjelaskan pengukuran dari variable penelitian ini. Penelitian ini memiliki dua variable yang terdiri dari variable independent yaitu variable bebas yang mengikat dan variable dependen yaitu variable yang terikat. Adapun variable independent dalam penelitian ini ialah

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Kesejahteraan Sosial	1. Pekerjaan & Penghasilan Layak	- Pendapatan sesuai UMP/UMK	Likert 1–5
		- Kesesuaian beban kerja	
	2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja	- Tersedia APD	
		- Akses layanan kesehatan kerja	
	3. Jaminan Sosial	- Kepesertaan BPJS Kesehatan/Ketenagakerjaan	
4. Pendidikan dan Pelatihan Kerja	- Kesempatan pelatihan		
	- Relevansi pelatihan		
5. Hubungan Sosial di Tempat Kerja	- Hubungan antar rekan kerja		
	- Dukungan atasan		
Motivasi Kerja	1. Semangat Kerja	- Antusiasme bekerja	
		- Kesiapan kerja	
	2. Tanggung Jawab	- Menyelesaikan tugas	
		- Kedisiplinan waktu	

3. Inisiatif	- Memberi ide
	- Bertindak tanpa disuruh
4. Disiplin Kerja	- Kepatuhan SOP
	- Absensi kerja
5. Komitmen terhadap Organisasi	- Loyalitas
	- Kepedulian pada hasil kerja

Tabel 2. Matriks Pengembangan Indikator

1.8 Definisi Operasional

1. Kesejahteraan Sosial adalah tingkat terpenuhinya kebutuhan fisik, ekonomi, sosial dan psikologis pekerja lapangan, seperti kesehatan, tempat tinggal, hubungan sosial, dan jaminan kerja.
2. Motivasi Kerja: merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, kedisiplinan, inisiatif, tanggung jawab, dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target PT Bosowa Semen.
3. Pekerja lapangan: seseorang yang secara aktif terlibat dalam kegiatan teknis dan fisik Perusahaan di lokasi operasional atau area produksi PT Bosowa Semen Kabupaten Maros.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan, Tipe dan Strategi Penelitian

2.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengukuran dan analisis data numerik untuk menjawab pertanyaan penelitian (Creswell, 2014) dalam (Hera & Elvandari, 2021). Analisis statistik seperti regresi atau analisis korelasi dapat digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Penelitian ini akan berfokus pada pengaruh kesejahteraan social terhadap motivasi kerja pekerja PT Bosowa Semen Maros, mengukur sejauh mana pengaruh antara variabel kesejahteraan sosial (independen) terhadap motivasi kerja (dependen) melalui data numerik yang dapat di ukur secara statistic.

2.1.2 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah eksplanatif-kuantitatif. Tipe penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tertentu. Menurut Dary dan Fityah (2023), penelitian ini berfungsi untuk mendokumentasikan penyebab dan menguji teori yang terkait dengan perilaku sosial dan kondisi yang telah ditetapkan, serta untuk memberikan alasan di balik fenomena yang diamati (Dary & Pipit Fityah, 2023). Pendekatan ini sangat relevan dalam konteks penelitian yang menekankan analisis data numerik untuk menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasi.

Dalam penelitian eksplanatif-kuantitatif, para peneliti sering menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data. Sugiarto dan Ruliana menekankan metode ini dalam konteks pengumpulan data yang beragam, seperti observasi dan kuesioner, untuk memastikan validitas dan reliabilitas data (Sugiarto & Ruliana, 2023). Hasil dari penelitian kuantitatif ini bersifat deskriptif dan analitis, berusaha menunjukkan pengaruh variabel tertentu terhadap variabel lain, seperti yang terlihat dalam studi yang menganalisis pengaruh literasi bencana terhadap kesiapsiagaan pustakawan (Maghfirah & Mutia, 2023).

2.1.3 Strategi Penelitian

Strategi penelitian ini dilakukan dengan strategi survey. Survei merupakan strategi dalam penelitian yang menggunakan seperangkat pertanyaan (kuesioner) sebagai sumber data. Strategi survey akan meminta responden penelitian untuk menjawab kuesioner yang diberikan dan kemudian akan dianalisis menggunakan analisis statistic.

2.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT Bosowa Semen yang berlokasi di Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa PT Bosowa Semen merupakan salah satu perusahaan industri semen terbesar di wilayah Indonesia Timur, yang memiliki jumlah pekerja lapangan cukup signifikan. Selain itu, penulis mengamati bahwa kesejahteraan sosial para pekerja lapangan di perusahaan ini berpotensi memberikan gambaran yang relevan terhadap motivasi kerja mereka.

No	Kegiatan	2025					
		Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep
1.	Penyusunan proposal penelitian						
2.	Proposal penelitian						
3.	Pengurusan izin penelitian						

4.	Pengumpulan data						
5.	Penyusunan hasil penelitian						
6.	Seminar hasil						

Tabel 3. Timeline Kegiatan Penelitian

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek atau subjek yang dijadikan sasaran penelitian. Menurut Corper, Donald, R; Schindler, Pamela S, populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi (Sugiyono, 2022). Element populasi yang dimaksud yakni keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja lapangan PT Bosowa Semen Kabupaten Maros, dengan jumlah total 298 orang khusus pekerja lapangan yang berasal dari berbagai divisi, yaitu Production, Safety, Security, Enviroment and Community (SSEC), Mining, Mechanical and Electrical. Pemilihan populasi ini didasarkan pada informasi dari pihak Human Resources Department (HRD) PT Bosowa Semen bahwa pekerja dari divisi-divisi tersebut memiliki peranan strategis dalam mendukung kelancaran aktivitas produksi dan operasional perusahaan. Selain itu, kelompok pekerja ini dinilai paling relevan untuk diteliti dalam kaitannya dengan kesejahteraan sosial dan motivasi kerja, sesuai dengan fokus penelitian ini. Oleh karena itu, atas rekomendasi pihak HRD PT Bosowa Semen, populasi penelitian difokuskan pada pekerja lapangan yang aktif di divisi-divisi tersebut.

Adapun jumlah pekerja lapangan yang menjadi populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Divisi	Laki-laki	Perempuan	Jumlah Pekerja
1	Production	101	1	102
2	Sfety, Security, Enviroment, Comdev (SSEC)	14	-	14
3	Mining	33	-	33
4	Manitenace	145	4	149
	Total	293	5	298

Tabel 4. Jumlah Pekerja Lapangan
Sumber : Data HRD PT Bosowa Semen Maros

2.3.2 Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari populasi dalam hal jumlah dan karakteristiknya (Sugiyono, 2022). Dapat dikatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih melalui teknik tertentu untuk diukur atau diamati dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel acak Proportioned Stratified Random Sampling untuk penentuan sampel. Teknik ini digunakan karena populasi penelitian pekerja lapangan PT Bosowa Semen Kabupaten Maros tidak homogen dan berstrata secara proporsional berdasarkan divisi kerja mereka. Penelitian dibagi berdasarkan beberapa divisi, yaitu operasional produksi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), operator alat berat, perawatan mekanik dan elektrik, dan enviroment. Selain itu, karyawan dibagi berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Untuk menentukan besar sampel secara proporsional pada setiap divisi, terlebih dahulu akan dihitung besaran sampel secara keseluruhan. Selanjutnya, akan ditentukan besaran sampel yang mewakili masing-masing divisi. Dalam penelitian ini, digunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel dengan tingkat kesalahan (margin of error) yang ditetapkan sebesar 10%.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Besar sampel

N : Ukuran Populasi

e²: persentase kelonggaran atau ketidakteelitian

Berdasarkan data yang telah didapatkan dari HRD PT Bosowa Semen Maros diketahui jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 298 orang pekerja. Maka perhitungan jumlah sampel penelitian dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{298}{1 + 298 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{298}{1 + 298(0,01)}$$

$$n = \frac{298}{1 + 2,98}$$

$$n = \frac{298}{2,98}$$

$$n = 74,87$$

$$n = 75$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin di atas, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang. Adapun perhitungan jumlah sampel pada setiap divisi pekerja lapangan PT Bosowa Semen Maros untuk mengetahui jumlah keterwakilan sampel secara proporsional pada penelitian ini dengan menggunakan rumus berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Rumus Stratified Random Sampling:

Keterangan:

n_i = Ukuran sampel dari strata

N_i = Ukuran populasi dari strata

N = Ukuran populasi total

n = Ukuran sampel total

Divisi	Jumlah Pekerja	Presentase	Jumlah Sampel pada Setiap Divisi
--------	----------------	------------	----------------------------------

Production	102 orang	$\frac{102}{298} \times 75$	26 orang
Safety, Security, Enviroment and Community (SSEC)	14 orang	$\frac{14}{298} \times 75$	4 orang
Mining	33 orang	$\frac{33}{298} \times 75$	8 orang
Maintenace	149 orang	$\frac{149}{298} \times 75$	37 orang
Jumlah Total	298 orang	-	75 orang

Tabel 5. Jumlah Keterwakilan Sampel

Setelah menentukan besaran sampel pada masing-masing divisi melalui rumus *stratified random sampling*, penulis semula merencanakan penggunaan metode *simple random sampling* untuk memilih responden penelitian. Pemilihan acak ini dirancang dengan bantuan fungsi RAND pada Microsoft Excel agar setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Namun, dalam praktik di lapangan, keterbatasan ketersediaan pekerja yang dapat ditemui membuat peneliti menyesuaikan strategi dengan menggunakan pendekatan *accidental sampling* dalam setiap strata/divisi, tanpa keluar dari proporsi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, prinsip proporsionalitas antar divisi tetap terjaga meskipun pemilihan responden dilakukan secara non-probabilistik.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian yaitu mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang diperlukan yakni teknik pengumpulan data mana yang paling tepat, sehingga benar-benar didapat data yang valid dan reliable (Priadana, M. S, 2021). Adapun pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari responden melalui daftar pertanyaan tertulis. Teknik ini sangat cocok untuk menjangkau responden dalam jumlah besar dan tersebar secara geografis luas. Dalam konteks penelitian kuantitatif, angket sering dilengkapi dengan skala seperti Likert atau Guttman untuk mengukur persepsi atau sikap tertentu secara sistematis. Efektivitas angket sebagai alat pengumpulan data terletak pada kemampuannya dalam menghasilkan data yang terstandarisasi dan mudah dianalisis secara statistik. Menurut Siahaan et al (2022), kuesioner memungkinkan pengumpulan data primer secara efisien dalam riset sosial dan Pendidikan (Siahaan et al, 2022).

2. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari dokumen tertulis, foto, video, arsip, atau bukti administratif lainnya yang relevan dengan masalah penelitian. Teknik ini sangat penting untuk memperoleh data sekunder yang tidak dapat diakses langsung melalui wawancara atau observasi. Dokumentasi mendukung triangulasi data dan memperkuat keabsahan hasil penelitian. Nurlina (2019)

menekankan bahwa dokumentasi merupakan sumber data penting yang melengkapi hasil observasi dan kuesioner dalam penelitian pendidikan seni (Makassar, 2019).

3. Observasi non-partisipatif

Observasi non-partisipatif adalah metode di mana peneliti mengamati subjek atau fenomena tanpa terlibat langsung dalam aktivitas yang sedang diamati. Observasi jenis ini memungkinkan pengamatan alami terhadap interaksi sosial dan dinamika kelompok. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2014), observasi non-partisipatif digunakan untuk memahami implementasi program kesehatan di sekolah tanpa mengganggu kegiatan siswa.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Data Primer merupakan jenis data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber asli untuk tujuan khusus penelitian yang sedang dilakukan. Data ini biasanya diperoleh melalui teknik seperti wawancara, observasi langsung, dan kuesioner kepada responden. Keunggulan utama data primer adalah tingkat keakuratannya dalam menjawab pertanyaan riset karena datanya segar dan relevan. Dalam penelitian sosial, data primer memberikan konteks empiris yang sangat kuat terhadap fenomena sosial yang sedang dikaji. Andriyanto et al. (2019) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa data primer memiliki karakteristik aktual karena berasal langsung dari sumbernya dan sangat relevan untuk pengujian hipotesis yang spesifik (Andriyanto et al., 2019).

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain tapi digunakan kembali untuk mendukung dan memperkuat analisis penelitian. Sumber data sekunder bisa berupa artikel jurnal, buku, laporan pemerintah, dan dokumen lain yang relevan. Nurkhalimah dan Umah menggunakan data sekunder dari banyak literatur yang menganalisis nilai-nilai nasionalisme dan relevansi film dengan pembelajaran, merapatkan kesenjangan antara teori dan praktik dalam pembelajaran di sekolah dasar (Nurkhalimah & Umah, 2023). Pendekatan ini jelas memperlihatkan bagaimana data sekunder dapat memperkaya pengetahuan yang diperoleh dari data primer. Selain itu, penelitian oleh Pranedyta et al. juga menunjukkan bahwa kombinasi data primer dan sekunder memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai isu hukum di bidang jaminan sosial ketenagakerjaan (Pranedyta et al., 2024).

2.5 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah teknik yang digunakan setelah mengumpulkan semua data dari responden. Analisis ini mencakup mengelompokkan data berdasarkan variabel dan responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari semua responden, menampilkan data untuk masing-masing variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menyuji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian kuantitatif ini, teknik analisis data menggunakan statistik.

Penelitian ini menggunakan program Statistical Product And Service Solution (SPSS) versi 26. Proses analisis data kuantitatif dilakukan seperti berikut (Priyono, 2016):

1. Data Editing

Data *editing* adalah mengolah data, peneliti memastikan bahwa data yang dikumpulkan bebas dari kesalahan. Proses pengumpulan biasanya menemui kesalahan seperti, responden salah mengisi kolom jawaban atau tidak menjawab pertanyaan tertentu. Hal ini dapat menyebabkan data tidak akurat. Oleh karena itu, perlu memeriksa dan mengedit kesalahan pada data.

2. Data Coding

Data *coding* atau pengkodean data adalah tahap yang dilakukan setelah data editing sudah dilakukan. Mengkode data merupakan proses pemberian tanda, simbol, atau kode bagi setiap data.

3. Data Entering

Data *entering* adalah tahap memasukkan data dalam bentuk kode ke dalam media penyimpanan data yakni komputer. Tujuannya, untuk menyimpan data secara sistematis dan efisien.

4. Data Cleaning

Data *cleaning* adalah proses mengidentifikasi dan mengoreksi atau membuang data yang salah dari dataset. Data yang dimaksud adalah data yang inkonsisten, tidak akurat, duplikat, salah format atau error lain yang dapat mengganggu proses analisis data selanjutnya.

5. Data Output

Data *output* atau mengeluarkan data merupakan tahap menyajikan hasil pengolahan data dengan bentuk yang mudah dibaca dan lebih menarik. Bentuk hasil data output dapat berupa numerik, grafik, dll.

6. Data Analyzing

Penganalisisan data merupakan kelanjutan dari proses pengolahan data, melihat cara menafsirkan data dan menganalisisnya berdasarkan hasil yang sudah ada pada tahap hasil pengolahan data. Adapun metode analisis yang digunakan yaitu sebagai berikut:

A. Analisis regresi linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya. Dalam analisis regresi berganda, hubungan antar variabel bersifat linear, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan Variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linear, perubahan variabel X tidak diikuti variabel Y secara proposional (Prasad, 2024).

Adapun syarat sebelum melakukan analisis regresi linear berganda yaitu melakukan Uji Asumsi Klasik. Uji Asumsi Klasik merupakan uji prasyarat yang dilakukan sebelum melanjutkan analisis. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji Normalitas, uji Linearitas, uji Multikolinearitas, dan uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai Residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila datanya berdistribusi normal. Dalam penelitian ini teknik uji normalitas yang digunakan adalah *kolmogorov smirnov*. Uji *kolmogorov smirnov* merupakan salah satu uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas sebuah data selain menggunakan analisis grafik. Adapun pengambilan keputusan uji normalitas dengan teknik *kolmogorov smirnov* sebagai berikut:
 - Jika nilai Asymp Sig 2-tailed > 0.05 , maka nilai residual data berdistribusi normal.
 - Jika nilai Asymp Sig 2-tailed < 0.05 , maka nilai residual data berdistribusi tidak normal.
2. Uji Linearitas digunakan untuk melihat apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Model regresi yang baik adalah apabila data terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dengan Y. Dalam penelitian ini teknik uji linearitas yang digunakan adalah *deviation from linearity*, dimana dalam pengambilan keputusan apakah hubungan variabel independen dengan variabel dependen itu linear atau tidak. Adapun keputusan uji linearitas sebagai berikut:
 - Jika nilai *Devinition From Linearity* Sig $> 0,05$, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara Variabel X dengan Variabel Y.
 - Jika nilai *Devinition From Linearity* Sig $< 0,05$, maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara Variabel X dengan Variabel Y.
3. Uji Multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah terjadi korelasi atau hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi multikolinearitas, karena multikolinearitas dapat menyebabkan interpretasi hasil regresi menjadi tidak valid. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel independen. Adapun ketentuan pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:
 - Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

- Jika nilai Tolerance $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas.
4. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari nilai residual dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu varians residual yang sama (homoskedastisitas). Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode uji Glejser, yaitu dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dari hasil regresi antara nilai residual absolut dan masing-masing variabel independen. Adapun ketentuan pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser adalah sebagai berikut:
- Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
 - Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

B. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 26. Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian diterima atau ditolak sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji hipotesis. Berikut dasar pengambilan keputusan dalam uji hipotesis yaitu.

- a) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak

2.6 Teknik Penyajian Data

Teknik penyajian data adalah teknik yang digunakan untuk menampilkan data sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Untuk memenuhi tujuan penelitian, data yang dikumpulkan akan disajikan dalam berbagai bentuk dan cerita. Berikut ini adalah teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Tabel Distribusi Frekuensi

Tabel distribusi frekuensi adalah tabel yang digunakan untuk menampilkan persebaran data dalam suatu distribusi. Tabel ini menunjukkan susunan data dalam suatu tabel yang telah diklasifikasikan menurut kelas-kelas atau kategori-kategori tertentu.

2. Diagram Batang

Diagram batang adalah grafik yang menunjukkan angka atau set dalam bentuk persegi panjang atau bujur sangkar.

3. Diagram Lingkaran (Pie Chart)

Diagram lingkaran atau *pie chart* adalah bentuk penyajian data dalam bentuk lingkaran yang dibagi menjadi beberapa sektor sesuai dengan proporsi atau persentase jawaban responden.

2.7 Teknik Keabsahan Data

Dalam penelitian kuantitatif, keabsahan data sangat bergantung pada uji validitas dan reliabilitas. Dua kriteria utama yang menentukan kualitas data adalah validitas, yaitu sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dan reliabilitas, yaitu sejauh mana instrumen tersebut konsisten dalam menghasilkan data. Menurut Hendrigan (2019) hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesesuaian antara data yang dikumpulkan dengan kenyataan di lapangan. Sementara itu, hasil penelitian dinilai reliabel jika data yang sama tetap konsisten meskipun dikumpulkan dalam waktu yang berbeda.

1. Uji validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen yang digunakan benar-benar relevan dan tepat dalam mengukur variabel penelitian. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment, dengan bantuan software SPSS versi 26. Metode ini menghubungkan skor masing-masing butir pertanyaan (item) dalam kuesioner dengan total skor, guna mengetahui apakah setiap item memiliki kontribusi yang signifikan terhadap keseluruhan konstruk variabel.

Sebelum dilakukan pengambilan data utama di lapangan, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba instrumen (try out) terhadap 36 responden yang berada di dalam sampel penelitian. Hal ini dilakukan untuk menguji keandalan dan kelayakan kuesioner yang akan digunakan untuk 39 responden

yang lainnya.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas ini mengacu pada perbandingan antara nilai r hitung (hasil korelasi item-total) dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%. Rumus untuk menentukan r tabel adalah sebagai berikut:

$$df = N - 2$$

$$df = 36 - 2 = 34$$

Berdasarkan tabel r Pearson Product Moment pada taraf signifikansi 0,05 dan $df = 34$, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,278. Dengan demikian, kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- Jika r hitung $>$ r tabel (0,278), maka item dinyatakan valid
- Jika r hitung $<$ r tabel (0,278), maka item dinyatakan tidak valid

Melalui uji validitas ini, peneliti memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti secara akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

no	Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
1	X1.1	0,150	0,329	Tidak Valid
2	X1.2	0,441	0,329	Valid
3	X1.3	0,441	0,329	Valid
4	X1.4	0,516	0,329	Valid
5	X1.5	0,267	0,329	Tidak Valid
6	X2.1	0,588	0,329	Valid
7	X2.2	0,479	0,329	Valid
8	X2.3	0,677	0,329	Valid
9	X2.4	0,277	0,329	Tidak Valid
10	X2.5	0,425	0,329	Valid
11	X3.1	0,446	0,329	Valid
12	X3.2	0,393	0,329	Valid
13	X3.3	0,276	0,329	Tidak Valid
14	X3.4	0,391	0,329	Valid
15	X3.5	0,400	0,329	Valid
16	X4.1	0,606	0,329	Valid
17	X4.2	0,623	0,329	Valid
18	X4.3	0,632	0,329	Valid
19	X4.4	0,532	0,329	Valid
20	X4.5	0,454	0,329	Valid
21	X5.1	0,469	0,329	Valid
22	X5.2	0,124	0,329	Tidak Valid
23	X5.3	0,476	0,329	Valid
24	X5.4	0,504	0,329	Valid
25	X5.5	0,434	0,329	Valid
26	Y1.1	0,542	0,329	Valid
27	Y1.2	0,406	0,329	Valid
28	Y1.3	0,453	0,329	Valid

29	Y1.4	0.366	0,329	Valid
30	Y2.1	0.542	0,329	Valid
31	Y2.2	0.406	0,329	Valid
32	Y2.3	0.453	0,329	Valid
33	Y2.4	0.366	0,329	Valid
34	Y3.1	0.580	0,329	Valid
35	Y3.2	0.616	0,329	Valid
36	Y3.3	0.610	0,329	Valid
37	Y3.4	0.693	0,329	Valid
38	Y4.1	0.378	0,329	Valid
39	Y4.2	0.583	0,329	Valid
40	Y4.3	0.482	0,329	Valid
41	Y4.4	0.706	0,329	Valid
42	Y5.1	0.511	0,329	Valid
43	Y5.2	0.444	0,329	Valid
44	Y5.3	0.378	0,329	Valid
45	Y5.4	0.353	0,329	Valid

Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas Sebelum dilakukan Penelitian
Sumber: Data Primer (2025)

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan bantuan software SPSS menunjukkan terdapat 5 pertanyaan pada Variabel X yang dinyatakan tidak valid diantaranya pertanyaan X1.1, X1.5, X2.4, X3.3, dan X5.2.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan salah satu tahapan penting dalam pengujian kualitas instrumen penelitian. Reliabilitas diartikan sebagai tingkat konsistensi atau keajegan suatu alat ukur dalam mengukur suatu konstruk tertentu (Babu & Kohli, 2023). Instrumen yang reliabel berarti memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali pada kondisi yang sama.

Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Menurut Basu (2021), suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang cukup dalam mengukur variabel yang dimaksud.

Untuk memperkuat dasar pengambilan keputusan, digunakan pula kriteria statistik sebagai berikut:

- Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel.
- Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

no	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha If Item Deleted	Keterangan
1	X1.1	0,150	0,618	Tidak Valid
2	X1.2	0,60	0,629	Reliabel
3	X1.3	0,60	0,629	Reliabel
4	X1.4	0,60	0,629	Reliabel
5	X1.5	0,267	0,625	Tidak Valid
6	X2.1	0,60	0,704	Reliabel

7	X2.2	0,60	0,704	Reliabel
8	X2.3	0,60	0,704	Reliabel
9	X2.4	0,277	0,762	Tidak Valid
10	X2.5	0,60	0,704	Reliabel
11	X3.1	0,60	0,624	Reliabel
12	X3.2	0,60	0,624	Reliabel
13	X3.3	0,276	0,611	Tidak Valid
14	X3.4	0,60	0,624	Reliabel
15	X3.5	0,60	0,624	Reliabel
16	X4.1	0,60	0,779	Reliabel
17	X4.2	0,60	0,779	Reliabel
18	X4.3	0,60	0,779	Reliabel
19	X4.4	0,60	0,779	Reliabel
20	X4.5	0,60	0,779	Reliabel
21	X5.1	0,60	0,636	Reliabel
22	X5.2	0,124	0,683	Tidak Valid
23	X5.3	0,60	0,636	Reliabel
24	X5.4	0,60	0,636	Reliabel
25	X5.5	0,60	0,636	Reliabel
26	Y1.1	0,60	0,660	Reliabel
27	Y1.2	0,60	0,660	Reliabel
28	Y1.3	0,60	0,660	Reliabel
29	Y1.4	0,60	0,660	Reliabel
30	Y2.1	0,60	0,699	Reliabel
31	Y2.2	0,60	0,699	Reliabel
32	Y2.3	0,60	0,699	Reliabel
33	Y2.4	0,60	0,699	Reliabel
34	Y3.1	0,60	0,799	Reliabel
35	Y3.2	0,60	0,799	Reliabel
36	Y3.3	0,60	0,799	Reliabel
37	Y3.4	0,60	0,799	Reliabel
38	Y4.1	0,60	0,731	Reliabel
39	Y4.2	0,60	0,731	Reliabel
40	Y4.3	0,60	0,731	Reliabel
41	Y4.4	0,60	0,731	Reliabel
42	Y5.1	0,60	0,633	Reliabel
43	Y5.2	0,60	0,633	Reliabel
44	Y5.3	0,60	0,633	Reliabel
45	Y5.4	0,60	0,633	Reliabel

Tabel 7.Hail Pengujian Reliabilitas sebelum dilakukan Penelitian

Sumber: Data Primer (2025)

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua pertanyaan kuesioner diluar pertanyaan tidak valid dinyatakan reliabel.