

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam beroperasi suatu perusahaan mengkombinasikan antara sumber daya-sumber daya yang ada, untuk menghasilkan produk dan jasa yang dapat dipasarkan dan dapat mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Sumber daya tersebut bisa berupa modal, manusia, mesin. Apabila semua sumber daya-sumber daya tersebut dapat dikelola dengan baik maka akan dapat mempermudah perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Asset yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah manusia dari perusahaan tersebut. Manusia tersebut merupakan sumber daya yang selalu ada di dalam organisasi dan sangat penting perannya dalam menentukan tercapai tidaknya suatu tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, sekaligus merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitasnya, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya manusia yang ada, menentukan tujuan perusahaan.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang manusia lebih dari sekedar asset perusahaan dan juga memandang sebagai mitra dalam berusaha. Sebagai mitra dalam berusaha, sumber daya manusia khususnya

karyawan, tidak hanya di pandang sebagai unsur yang memberi kontribusi kepada perusahaan, tetapi juga memerlukan dorongan atau motivator agar selalu dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Agar dapat mendorong dan merangsang untuk bekerja, maka perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan tersebut.

Sebuah perusahaan yang baik harus dapat memelihara dan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang berprestasi dan memiliki produktifitas tinggi yang bersumber dari timbulnya rasa kepuasan yang mereka peroleh melalui program kesejahteraan karyawan yang khususnya dicurahkan untuk mengikat dan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut. Program-program kesejahteraan tersebut antara lain melalui usaha-usaha pemeliharaan kesehatan, memberikan tunjangan-tunjangan, menyediakan fasilitas-fasilitas serta memperhatikan keamanan kerja untuk menjamin perlindungan kondisi badaniah dan rohaniah karyawannya yang akhirnya akan dapat membentuk dan mendorong motivasi kerja.

Fenomena yang terjadi sekarang banyak terjadi aksi mogok ataupun demonstrasi yang dilakukan karyawan suatu perusahaan. Biasanya menuntut perbaikan upah, tunjangan-tunjangan, atau hal-hal yang berkaitan dengan kesejahteraan. Aksi-aksi mogok tersebut jelas mempengaruhi kelancaran aktivitas dari perusahaan dan mengakibatkan kerugian yang tidak sedikit. Agar kelangsungan hidup perusahaan dapat terus berjalan, maka sudah seharusnya perusahaan memperhatikan kesejahteraan para karyawannya. Umumnya para

karyawan melakukan aksi mogok karena tidak terpenuhinya janji yang diberikan perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya.

Begitu pula yang terjadi dengan PT. AUTO 2000, perusahaan yang bergerak di bidang dealer mobil, dimana perusahaan kurang memberikan perhatian kepada karyawannya berupa tunjangan kesehatan, dan fasilitas lainnya. Perusahaan hanya memberikan tunjangan kesehatan kepada karyawan yang bekerja di atas tiga tahun. Hal tersebut menjadi permasalahan bagi karyawan yang bekerja di bawah tiga tahun. Juga kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan berupa kendaraan antar jemput bagi karyawan bawahan.

Bentuk program kesejahteraan yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan berbeda-beda, hal ini tergantung dari besar kecilnya perusahaan, kemampuan perusahaan, kesadaran pimpinan perusahaan dan kebijakan dari pimpinan perusahaan dalam menunjang keberhasilan tujuan perusahaan. Adapun program kesejahteraan yang dilaksanakan oleh PT. AUTO 2000 adalah sebagai berikut :

1. Gaji dan tunjangan-tunjangan, dibayarkan secara tetap setiap bulannya kepada karyawan. Terdiri dari :
 - a. Gaji pokok.
 - b. Tunjangan keluarga, yang terbagi menjadi :
 - Tunjangan anak, yaitu tunjangan yang diberikan kepada anak karyawan yang sah dari perkawinan atau anak angkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan pemerintah yang berumur 21 tahun, belum menikah, tidak mempunyai penghasilan sendiri dan masih menjadi tanggungan karyawan.

- c. Tunjangan jabatan, yaitu tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang besarnya disesuaikan dengan tingkat jabatan mereka.
 - d. Tunjangan transportasi.
2. Uang makan, yang dibayarkan setiap bulannya kepada karyawan yang hadir pada setiap hari kerja.
 3. Uang lembur, dibayarkan setiap bulannya kepada karyawan. Dihitung dari pukul 16.00 – 17.00 WIB.
 4. Cuti, terdiri dari :
 - a. Cuti tahunan, yaitu cuti yang diberikan kepada karyawan yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun atau lebih sejak saat karyawan tersebut diterima bekerja, dengan perhitungan satu hari cuti untuk 31 hari kerja dan maksimum 12 hari kerja setahun.
 - b. Cuti khusus pegawai wanita, terdiri dari :
 - Cuti menikah selama 2 hari kerja.
 - Cuti hamil selama 3 bulan. 1 bulan sebelum melahirkan dan 2 bulan sesudah melahirkan.
 - c. Cuti sakit yang disesuaikan dengan surat keterangan dokter jumlah hari kerjanya.
 - d. Cuti khusus, yang biasanya diberikan selama 2 hari kerja terdiri dari :
 - Pernikahan karyawan.
 - Istri karyawan melahirkan.
 - Kematian keluarga karyawan.
 - Khitanan/baptisan anak karyawan.

5. Tunjangan Hari Raya, yang diberikan selambat-lambatnya satu minggu sebelum hari raya. Besarnya tunjangan yang diberikan adalah sebesar satu kali gaji pokok.
6. JAMSOSTEK. Jaminan JAMSOSTEK ini dibayar oleh perusahaan sebesar 5% dan sisanya dibayar oleh karyawan dengan melakukan pemotongan setiap bulannya sebesar 2,5% dari gaji pokok. Adapun besarnya jaminan JAMSOSTEK untuk Jaminan Keselamatan dan Kecelakaan Kerja besarnya ditentukan oleh JAMSOSTEK, perusahaan hanya memberikan data-data yang diperlukan yang berhubungan dengan karyawan bersangkutan.
7. Fasilitas pemberian kredit.
8. Fasilitas ibadah.
9. Kegiatan-kegiatan olahraga dan fasilitasnya, seperti : bola volley, tennis meja dan bulu tangkis. Semua karyawan dapat menggunakan fasilitas ini dengan bebas, tetapi tentu saja sesudah jam kerja berlangsung.

Kehadiran karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan motivasi kerja karyawan, semakin tingginya kehadiran karyawan maka produktivitas perusahaan semakin tinggi hingga mencapai target, begitu pula sebaliknya semakin rendah tingkat kehadiran karyawan, maka produktivitas perusahaan rendah. Berikut adalah data sekunder yang diperoleh pada perusahaan PT. AUTO 2000 berupa tingkat absensi dari bulan Mei – Agustus 2015 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. AUTO 2000 Bulan Mei-Agustus 2015

Keterangan	Bulan			
	Mei	Juni	Juli	Agustus
Jumlah karyawan	52	51	50	52
Tidak Masuk	-	2	3	3
Persentase (%)	0%	3,92%	6%	5,77%
Masuk Tepat waktu	52	50	48	46
Persentase (%)	100%	98%	96%	88%
Masuk Telat	-	2	2	1
Persentase (%)	0%	3,92%	4%	1,92%

Sumber: data sekunder PT. AUTO 2000 tahun 2015

Berdasarkan tabel 1.1 di atas tingkat absensi karyawan dari bulan Mei – Agustus mengalami peningkatan. Ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang mangkir terhadap pekerjaan yang mengakibatkan terbuangnya jam kerja. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan tidaklah mudah. Motivasi kerja karyawan pada PT. AUTO 2000 masih belum stabil atau masih kurang. Mangkirnya Absensi dapat merugikan perusahaan yang dapat menghambat produktivitas perusahaan.

Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dengan sikap karyawan itu sendiri yang akan memberikan pengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Fenomena seperti ini dapat ditemukan oleh peneliti di perusahaan, bahwa motivasi kerja karyawan di PT. AUTO 2000 masih terdapatnya pekerjaan yang belum mencapai target, hal ini merupakan indikasi bahwa terdapat ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.

Selain dari tingkat absensi, motivasi kerja juga dapat diukur atau dapat dilihat dari tabel turn over karyawan pada PT. AUTO 2000 adanya karyawan yang keluar dari pekerjaan setiap bulannya. Berikut tabel turnover pada PT. AUTO 2000.

Tabel 1.2
Data Tingkat Turnover Karyawan PT. AUTO 2000

BULAN	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Persentase	Jumlah Karyawan
Juni	-	1	1,92%	50
Juli	-	0	100%	52
Agustus	-	2	3,85%	50

Sumber: data sekunder PT. AUTO 2000 tahun 2015

Berdasarkan analisis tingkat turnover yang terdapat pada tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan tidak betah dan tidak puas bekerja di perusahaan. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat mengakibatkan sikap kecewa yang dapat menyebabkan perubahan sikap terhadap pekerjaan. Seperti menghindari tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan pekerjaan, bahkan karyawan tersebut keluar dari perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel di atas pada bulan Juni-Agustus setiap bulannya masih ada karyawan yang keluar dari perusahaan. Tingkat motivasi kerja pada perusahaan ini mengalami penurunan.

Untuk menciptakan motivasi kerja karyawan bukanlah suatu hal yang mudah, untuk mengukur motivasi kerja karyawan, peneliti menggunakan kuesioner awal berjumlah 15 orang berupa pernyataan. Pernyataan kuesioner berhubungan dengan tingkat motivasi kerja karyawan. Berikut ini adalah hasil pengolahan sementara motivasi kerja karyawan.

Tabel 1.3
Motivasi Kerja Karyawan di PT. AUTO 2000

No	Dimensi Motivasi Kerja	Kriteria Skor	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Prestasi (<i>achievement</i>)	81%	19%
2	Pengakuan (<i>recognition</i>)	79%	21%
3	Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>)	75%	25%
4	Tanggung jawab (<i>responsibility</i>)	80%	20%
5	Pengembangan potensi diri (<i>advancement</i>)	77%	23%
	Rata-rata	78,4%	21,6%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Sementara PT. AUTO 2000 tahun 2015 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan terhadap motivasi kerja karyawan, dimana secara garis besar responden menyatakan setuju terhadap item pernyataan yang diajukan peneliti. Hal ini menunjukkan masih cukup tingginya motivasi kerja karyawan di PT. AUTO 2000. Namun masih adanya item pernyataan yang menunjukkan dimensi pekerjaan itu sendiri (*work it self*) dan Pengembangan potensi diri (*advancement*) yang masih kurang sesuai dengan harapan, yang menjawab tidak setuju sebesar 25% dan 23%. Hal ini menunjukkan pekerjaan itu sendiri (*work it self*) dan Pengembangan potensi diri (*advancement*) kurang maksimal sehingga pencapaian dalam pekerjaan kurang baik.

Menyadari pentingnya Sumber Daya Manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawan ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekadar asset perusahaan tetapi sebagai mitra dalam berusaha dan salah satu faktor penunjang sebagai keberhasilan perusahaan. Sebagai mitra dalam berusaha, sumber daya khususnya karyawan di perusahaan

itu sendiri maka perusahaan harus dapat bersikap adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atau balas jasa yang akan diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja. Untuk mendorong motivasi kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan hasil kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan program kesejahteraan yang sesuai atas hasil kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan untuk pencapaian tujuan yang maksimal. Di sinilah letak pentingnya pemberian program kesejahteraan bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Dengan begitu secara tidak langsung terjadi keterkaitan antara program kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan, dimana motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh seberapa besar program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 1.4
Kesejahteraan Karyawan
PT.AUTO 2000

No	Dimensi Kesejahteraan	Kriteria Skor	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Pembayaran untuk waktu tidak bekerja	71%	29%
2	Perlindungan ekonomis terhadap bahaya	69%	31%
3	Pelayanan karyawan	74%	26%
4	Pembayaran yang dituntut oleh hukum	72%	28%
	Rata-rata	71,5%	28,5%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner Sementara PT. AUTO 2000 tahun 2015 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan terhadap kesejahteraan karyawan, dimana secara garis besar responden menyatakan setuju terhadap item pernyataan yang diajukan peneliti. Hal ini

menunjukkan masih cukup tingginya kesejahteraan karyawan di PT. AUTO 2000. Namun masih adanya item pernyataan yang menunjukkan dimensi perlindungan ekonomis terhadap bahaya dan pembayaran untuk waktu tidak bekerja yang masih kurang sesuai dengan harapan, yang menjawab tidak setuju sebesar 31% dan 29%. Hal ini menunjukkan perlindungan ekonomis terhadap bahaya dan pembayaran untuk waktu tidak bekerja kurang maksimal sehingga pencapaian dalam pekerjaan kurang baik

Apabila pelaksanaan program kesejahteraan karyawan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka akan mendorong karyawan untuk dapat melaksanakan aktivitas-aktivitasnya dengan baik pula.

Tentu saja program kesejahteraan karyawan ini akan berbeda antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Hal ini tergantung pada kemampuan perusahaan, pengelolaan, dan pertimbangan dari perusahaan yang bersangkutan. Apabila program kesejahteraan ini dapat dikelola dengan baik dan tepat, maka akan menimbulkan suatu kepuasan tersendiri bagi para karyawan yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga memberikan suatu hasil yang optimal kepada perusahaan.

Dengan adanya pelaksanaan program kesejahteraan karyawan tersebut, diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan, dalam rangka pencapaian efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai:

“PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AUTO 2000 ”

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut pada latar belakang masalah, peneliti dapat mengidentifikasi masalah dan rumusan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah-masalah yang akan diidentifikasi dalam penelitian tentang pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. AUTO 2000 sebagai berikut:

1. Karyawan belum ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan bakat dan minat
2. Perusahaan belum memprediksi program rotasi karyawan dengan program pelatihan

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan program kesejahteraan yang diberikan di PT. AUTO 2000?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. AUTO 2000?

3. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. AUTO 2000?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Program kesejahteraan yang diberikan di PT. AUTO 2000
2. Motivasi kerja karyawan di PT. AUTO 2000.
3. Besarnya pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. AUTO 2000.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan ini, diantaranya:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan peneliti dalam teori dan kenyataannya dalam praktek. Dalam teori berarti penguasaan dan penghayatan peneliti terhadap pengetahuan yang diperoleh dan dipelajari selama perkuliahan. Dalam praktek berarti akan menambah pengetahuan penulis dalam kegiatan perusahaan yang sebenarnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kesejahteraan dihubungkan

dengan motivasi karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dalam pencapaian tujuan perusahaan, agar perusahaan dapat menjadikannya sumber informasi bagi penyempurnaan program kesejahteraan atau perumusan kebijakan yang berkaitan dengan hal tersebut di masa yang akan datang.

Bagi peneliti lain berguna untuk dijadikan bahan referensi juga sebagai data pembandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti oleh peneliti lain.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.