

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan dunia saat ini yang ditunjang dengan kemajuan ilmu dan teknologi, membawa masyarakat pasca industri ke era informasi dan komputerisasi. Pada era ini pun dunia secara dramatis mengalami perubahan secara fundamental, dalam mengikuti arus dari perkembangan tersebut. Manajemen perusahaan atau instansi pemerintahan tidak dapat mengabaikan setiap kebutuhan dan keinginan karyawan, baik secara individu maupun institusi dalam hal ini bidang tugas yang dihadapinya.

Agroindustri dapat menjadi salah satu pilihan strategis menghadapi masalah dalam upaya peningkatan perekonomian masyarakat di pedesaan serta mampu menciptakan kesempatan kerja bagi masyarakat yang hidup di pedesaan. Agroindustri merupakan usaha untuk meningkatkan efisiensi sektor industri hingga menjadi kegiatan yang sangat produktif melalui proses modernisasi industri. Modernisasi di sektor industri agar dapat meningkatkan penerimaan nilai tambah sehingga pendapatan ekspor akan lebih besar (Kuncoro,2015).

Latar Belakang Prospek agroindustri perkebunan kelapa sawit di Indonesia sangat bagus, hal ini bisa dilihat dari semakin luasnya lahan tanam yang ada. Luas lahan yang sudah ditanami hingga tahun 2019 telah mencapai sekitar 11,44 juta hektar. Secara nasional, sebaran luas areal tanam kelapa sawit di pulau-pulau besar

Indonesia hingga tahun 2019, daerah yang terluas ada di Pulau Sumatera, yakni 63%, disusul di Kalimantan 34%, dan sisanya 3% tersebar di Sulawesi, Maluku, Papua dan Jawa (BPS, 2019). Produksi minyak mentah kelapa sawit Indonesia pada tahun 2019 mencapai 29,34 juta ton, dan jumlah yang di ekspor mencapai 24,37 juta ton (BPS, 2019). Pada umumnya perusahaan agroindustri perkebunan kelapa sawit membagi usahanya menjadi dua bagian, yakni bagian kebun yang memproduksi tandan buah segar (TBS) sawit dan bagian Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) yang mengolah TBS sawit menjadi minyak kelapa sawit (MKS) dan kernel (inti) sawit.

Stabilitas perekonomian yang tidak menentu dan semakin ketatnya persaingan bisnis dari waktu ke waktu mendorong setiap perusahaan untuk semakin memberdayakan serta memaksimalkan seluruh sumber daya yang dimilikinya untuk tetap mempertahankan kelangsungan hidup dari perusahaan itu sendiri. Sumber daya perusahaan yang antara lain meliputi sumber daya modal, sumber daya manusia, sumber daya teknologi harus dapat dikelola secara efektif dan efisien.

Masalah rendahnya kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan atau instansi karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman. Salah satu yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan atau instansi untuk karyawan-karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Salah satu bentuk

motivasi yang diberikan kepada karyawan-karyawan adalah dengan memberikan program pengembangan karir dan disiplin kerja yang jelas.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya langsung juga akan meningkatkan produksi barang maupun jasa yang menjadi sentra usaha perusahaan tersebut. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup serta kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap karyawannya yaitu dengan memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan program yang dapat menunjang kesejahteraan karyawan itu sendiri. Pemerintah pun mewajibkan bahwa perusahaan harus menyediakan program kesejahteraan karyawan seperti yang tertulis dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut mewajibkan para pengusaha atau perusahaan untuk menyediakan fasilitas-fasilitas kesejahteraan melalui program kesejahteraan karyawan yang dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Program kesejahteraan karyawan ini dibentuk guna mendorong terciptanya kondisi kerja yang baik, sehingga diharapkan para karyawan memiliki kepuasan yang mengakar pada perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu, dengan program kesejahteraan, perusahaan memiliki bentuk yang nyata dalam bentuk suatu peraturan tertulis yang dibuat untuk kesejahteraan

karyawannya. Karyawan yang sejahtera akan lebih berpotensi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Prabu (2016: 67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat dilihat bahwa jika setiap karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung-jawabnya, hal ini tentu dapat berpengaruh sangat positif bagi perusahaan. Dengan pemberian program kesejahteraan, seorang tenaga kerja dapat lebih produktif dan memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugasnya sehingga target volume perusahaan dapat terpenuhi. Selain itu, hubungan antara karyawan dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik sehingga seluruh karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya karena merasa dihargai oleh perusahaan.

PT. Rafi Kamajaya Abadi bergerak dibidang Usaha Agroindustri dengan mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan yang mencakup pengelolaan areal dan tanaman, pemeliharaan tanaman, kebun bibit, pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) menjadi *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kernel* (PK) dan pengolahan PK menjadi *Palm Kernel oil/Palm Kernel Meal* (PKO/PKM) serta pengembangan industri hilir yang merupakan salah satu perusahaan yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Kalimantan Barat khususnya di sektor agribisnis harus terus menerus dan berkesinambungan dalam melaksanakan pelatihan dan motivasi karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan

produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja karyawan PT. Rafi Kamajaya Abadi dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Pengetahuan, keterampilan dan motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan. Perusahaan ini sangat membutuhkan suatu penilaian kinerja karyawan yang lebih baik sehingga perusahaan dapat berjalan dengan lebih baik pula. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan cara menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat dilihat faktor mana yang lebih berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Pada hakikatnya kinerja individu karyawan yang baik ketika perusahaan akan melakukan reposisi karyawan. Artinya bagaimana perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum. Pada gilirannya kinerja individu akan mencerminkan derajat kompetisi suatu perusahaan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien dalam menentukan kebijakan, karena dengan adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja yang pada akhirnya juga meningkatkan produktivitas perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian

kompensasi dan program kesejahteraan yang layak, pemberian motivasi, serta dari sisi kepribadian masing-masing karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Tabel 1.1

Rekapitulasi kehadiran Karyawan PT. Rafi Kamajaya Abadi

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah hari kerja | Kehadiran | Kemangkiran |
|--------------|------------------------|--------------------------|------------------|--------------------|
| 2018 | 86 Orang | 312 Hari | 90,60% | 10,40% |
| 2019 | 84 Orang | 312 hari | 84,70% | 16,30% |
| 2020 | 87 Orang | 312 Hari | 81,45% | 19,55% |

Sumber: SDM PT. Rafi Kamajaya Abadi Kalimantan

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa dari jumlah 87 karyawan, persentase kehadiran karyawan mengalami penurunan. Dapat terlihat sampai tahun 2020 mengalami penurunan hingga 81.45%, sedangkan tingkat kemangkiran meningkat hingga 19.55%. Tingginya tingkat kemangkiran akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan. Persentase tersebut berada di bawah target perusahaan tentang tingkat kehadiran yang berada pada angka 97%. Rendahnya tingkat kehadiran menggambarkan rendahnya motivasi kerja karyawan, sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik kualitas maupun kuantitasnya dan akan memperburuk citra perusahaan serta tidak tercapainya target perusahaan. Selain daripada itu, hal tersebut juga dapat mencerminkan mutu kinerja karyawan. Melihat data diatas, dapat dikatakan bahwa mutu kinerja karyawan menurun setiap

tahunnya. Hal ini berakibat pula pada bertambahnya jam kerja yang hilang yang secara tidak langsung mempengaruhi mutu kinerja karyawan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari pada pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berikut hasil rekapitulasi kinerja karyawan pada PT. Rafi Kamajaya Abadi yang dapat menyatakan baik atau tidaknya kinerja karyawan pada PT. Rafi Kamajaya Abadi:

Tabel 1.2
Hasil Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Rafi
Kamajaya Abadi Tahun 2018-2020

| Tahun | Jumlah Karyawan | Target Pencapaian | Realisasi Kinerja | Nilai |
|--------------|------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------|
| 2018 | 86 Orang | 100% | 68 % | Kurang |
| 2019 | 84 Orang | 100% | 65 % | Kurang |
| 2020 | 87 Orang | 100% | 72 % | Cukup |

Sumber PT. Rafi Kamajaya Abadi

Berdasarkan Tabel 1.2 rekapitulasi kinerja karyawan PT. Rafi Kamajaya Abadi pada tahun 2018 hingga 2020 mengalami kinerja yang berfluktuatif, di mana pada tahun 2018 kinerja karyawan PT. Rafi Kamajaya Abadi mencapai realisasi sebesar

68% dari target pencapaian 100% yang berada dinilai kurang. Kemudian pada tahun 2019 kinerja karyawan PT. Rafi Kamajaya Abadi mengalami penurunan sebesar 3% yaitu menjadi 65%. Dengan penurunan ini, maka kondisi kinerja karyawan dari perusahaan masih berada pada kategori kurang. Pada tahun 2020 kinerja karyawan PT. Rafi Kamajaya Abadi mengalami peningkatan sebesar 7% yang membuat realisasi kinerjanya menjadi 72% dan berada dinilai cukup. Walaupun terjadi peningkatan tetapi kinerja perusahaan masih jauh dari target yang direncanakan. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian pada kinerja karyawan pada PT. Rafi Kamajaya Abadi.

PT. Rafi Kamajaya Abadi kerap kali menghadapi berbagai macam permasalahan pada bidang sumber daya manusia kondisi nyata di lapangan, terutama pada kinerja pelaksanaannya belum menunjukkan hasil yang optimal. Permasalahan ini dapat dilihat secara umum pada *Key Performance Indicator* (KPI) PT. Rafi Kamajaya Abadi tahun 2020. Menurut HRD PT. Rafi Kamajaya Abadi mengakui bahwa memang target dan realisasi masing-masing divisi belum dapat mencapai batas toleransi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan pada PT. Rafi Kamajaya Abadi juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu badan usaha. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari budaya organisasi, teman sekerja yang juga menurun

semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Bahkan jika dilihat dari KPI, semua target dan realisasi di PT. Rafi Kamajaya Abadi belum melewati batas toleransi. Berdasarkan hasil wawancara lebih lanjut dengan kepala HRD, kinerja karyawan di PT. Rafi Kamajaya Abadi memang masih kurang optimal. Salah satu gejala kurang optimalnya kinerja karyawan PT. Rafi Kamajaya Abadi dapat dilihat dari sejumlah kasus pelanggaran yang memaksa perusahaan memanggil dan mengeluarkan surat peringatan. Lebih daripada itu, berdasarkan data yang diperoleh dari bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menangani seluruh karyawan dalam perusahaan, terjadi pelanggaran terutama masalah pelanggaran jam kerja.

Tabel 1.3

Tabel Program Kesejahteraan PT. Rafi Kamajaya Abadi

| Ekonomi | Fasilitas | Pelayanan |
|--------------------|---------------------|------------------|
| Tunjangan pensiun | Mesjid | Dokter |
| Uang makan | Kantin | Asuransi |
| Uang THR | Fasilitas Olah raga | Kredit Rumah |
| Uang Duka Kematian | Koperasi | Klinik Kesehatan |
| Bonus | Mess | |

Sumber: Bagian HRD PT. Rafi Kamajaya Abadi Kalimantan dan olahan penulis

Dengan prestasi yang sudah bertaraf nasional dan program kesejahteraan karyawan yang memadai, perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal, dalam menghasilkan produk dengan kualitas yang baik menjadi lebih penting agar perusahaan tidak kehilangan pasar. Program kesejahteraan bertujuan mengatasi berbagai keluhan karyawan mengenai kebutuhan mereka diluar upah atau gaji. Manfaat program kesejahteraan karyawan adalah untuk meningkatkan

semangat kerja karyawan. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Adi (2018:72), “Program kesejahteraan karyawan membantu memelihara semangat (*morale*) karyawan. Memberikan perhatian khusus pada program kesejahteraan karyawan yang baik akan memelihara sikap karyawan baik terhadap kinerja dan lingkungan kerjanya.”

Permasalahan yang terjadi adalah salah satunya disebabkan oleh beberapa masalah dalam pemberian program kesejahteraan karyawan. Berdasarkan wawancara penulis dengan bagian SDM, pernah terdapat inkonsistensi dalam pemberian bonus pada karyawan yang diberikan dua kali dalam satu semester. Pada semester pertama tahun 2018, perusahaan memberikan bonus tahunan dua kali pada karyawannya. Namun, pada semester kedua pada tahun yang sama, perusahaan sama sekali tidak memberikan bonus tahunan kepada karyawannya. Hal ini terjadi karena perusahaan memberlakukan beberapa perubahan menyangkut perihal program kesejahteraan karyawan. Adapun besaran bonus tahunan yang diberikan yaitu sama besarnya dengan gaji pokok yang diterima karyawan. Inkonsistensi seperti itu dapat menimbulkan kebingungan karena ketidakpastian pemberian bonus tahunan pada pihak karyawan sehingga berpengaruh pada output kerja mereka. Inkonsistensi pemberian program kesejahteraan karyawan juga terdapat pada pemberian bonus tahunan pada karyawan. Sesuai dengan yang tertera pada pedoman program kesejahteraan PT. Rafi Kamajaya Abadi, setiap karyawan wajib menerima bonus tahunan guna menunjang pengembangan karir karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan kepentingan perusahaan. Namun, menurut

narasumber penulis, ada beberapa kasus dimana karyawan tidak menerima bonus tahunan tersebut sesuai dengan jumlah yang ditentukan oleh perusahaan.

Selain gaji, para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan. Tunjangan adalah Kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka (Malayu, 2016: 133). Tunjangan yang diberikan perusahaan seharusnya rutin diberikan setiap bulan sesuai dengan kontrak penerimaan pegawai, namun tunjangan yang diberikan sering kali tidak sesuai dengan yang dijanjikan dengan perjanjian awal bekerja. Berdasarkan pada hasil wawancara awal yang dilakukan pada beberapa karyawan pada saat penandatanganan perjanjian kerja pegawai mendapat kesejahteraan kerja salah satunya adalah bonus yang besarnya tidak ditentukan setiap tahunnya pada bulan desember saat perusahaan akan melaksanakan *closing* pembukuan pada akhir tahun. Sejak tahun 2015 bonus tahunan sudah diberlakukan oleh PT. Rafi Kamajaya Abadi, besarnya rata-rata satu kali gaji. Namun semenjak 2018 hingga 2021 bonus tersebut mulai tidak diberikan oleh PT Rafi Kamajaya Abadi. Alasan utama bonus diberikan adalah sebagai penghargaan kepada seluruh karyawan atas pengabdianya sehingga menghasilkan keuntungan yang besar bagi PT. Rafi Kamajaya Abadi. Pada tahun 2018 bonus tersebut tidak diberikan dengan alasan internal perusahaan, namun pada tahun 2019-2020 bonus tidak diberikan dengan alasan perusahaan tidak mendapat

keuntungan sebagaimana tahun-tahun sebelumnya bahkan bisa dikatakan mengalami cukup banyak defisit.

Dengan adanya program kesejahteraan yaitu dengan pemberian tunjangan diharapkan karyawan mendorong kondisi kerja yang lebih baik, sehingga karyawan memiliki kepuasan yang akan mengarah pada suatu sikap yang lebih baik dalam pekerjaannya. Biasanya bagi beberapa orang yang memang memiliki loyalitas yang tinggi dalam perusahaan, maka semakin tinggi tunjangan ataupun bonus yang diberikan oleh perusahaan maka akan memacu semangat para karyawan dalam memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Peran organisasi atau perusahaan dalam memberikan motivasi kepada tenaga kerja bukanlah sesuatu hal yang mudah seperti halnya pemberian balas jasa, karena tidak saja menyangkut besarnya gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan sebagai balasan atas kinerja karyawan, tetapi juga menyangkut masalah keadilan, untuk itu pemberiannya harus adil dan sesuai dengan kondisi dan keadaan agar benar-benar menjadi perhatian pihak perusahaan.

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 sekedar 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 kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh seberapa besar program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan.

Pemberian program kesejahteraan merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan besar. Hal ini dikarenakan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pada karyawan perusahaan. Program kesejahteraan memiliki makna dan maksud yang sangat luas yakni terkait dengan kehidupan sosial manusia yang ditujukan untuk meningkatkan taraf hidup dan sebagai salah satu faktor untuk memecahkan masalah terkait dengan kehidupan seseorang ke arah yang lebih baik. Hal ini tentunya akan berkaitan dengan usaha atau memenuhi kebutuhan sosial dari berbagai aspek guna meningkatkan kesejahteraan hidup yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan fenomena, tersebut penulis merasa tertarik untuk perlu melakukan analisis dan meneliti lebih jauh mengenai sejauh mana pengaruh program kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Rafi Kamajaya Abadi. Maka seperti yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik

melakukan penelitian mengenai **“Tinjauan Program Kesejahteraan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Rafi Kamajaya Abadi di Kabupaten Melawi Kalimantan Barat”**.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus utama penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana pemberian program kesejahteraan karyawan yang diberikan PT. Rafi Kamajaya Abadi pada karyawannya sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin pegawai masih kurang dilihat dari absensi.
2. Pemberian program kesejahteraan karyawan yang masih mengalami kendala.
3. Karyawan kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Pemberian Bonus dan insentif mengalami kendala.
5. Kinerja karyawan masih kurang optimal.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana program kesejahteraan yang diberikan oleh PT. Rafi Kamajaya Abadi.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Rafi Kamajaya Abadi.

3. Kendala apa saja yang dihadapi dalam pemberian program kesejahteraan pada PT. Rafi Kamajaya Abadi.
4. Bagaimana program kesejahteraan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Rafi Kamajaya Abadi.

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji, menganalisis dan mengetahui:

1. Kondisi program kesejahteraan pada PT. Rafi Kamajaya Abadi.
2. Kinerja Karyawan PT. Rafi Kamajaya Abadi.
3. Apa saja kendala program kesejahteraan pada PT. Rafi Kamajaya Abadi.
4. Mengetahui program kesejahteraan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Rafi Kamajaya Abadi.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis :

1. Dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian di bidang Perilaku Organisasi.

3. Dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kinerja di dalam penyusunan pengukuran kinerja di perusahaan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini:

1. Menambah pengetahuan, pengalaman dan pemahaman bagi penulis tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pemberian program kesejahteraan dan kinerja pegawai pada PT. Rafi Kamajaya Abadi.
2. Memberikan informasi bagi pihak luar sebagai bahan bacaan dan masukan yang kiranya bermanfaat dalam menambah wawasan berpikir serta pengetahuan untuk lebih memahami program kesejahteraan serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.
3. Sebagai dasar rujukan bagi riset-riset penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait dengan program kesejahteraan terhadap kinerja karyawan.