

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, terjadi perubahan yang signifikan dalam lingkungan bisnis. Seperti globalisasi, kemajuan teknologi, dan telekomunikasi, serta fragmentasi pasar telah menciptakan persaingan usaha yang sangat ketat. Reaksi perusahaan-perusahaan terhadap tajamnya persaingan ini sangat beragam. Suka maupun tidak Indonesia juga berada dalam lingkungan ini.

Untuk menjalankan bidang usahanya, perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi berupa bahan baku, teknologi, modal, dan tenaga kerja. Semua faktor produksi itu perlu dikoordinasi dengan baik. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan menggunakan manajemen yang baik sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor yang penting untuk menunjang jalannya perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia haruslah dapat dijalankan dan dilaksanakan dengan baik, karena manusia memiliki akal, sifat, perasaan dan keinginan yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

Tanpa adanya upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia oleh pihak manajemen sedemikian rupa suatu organisasi atau perusahaan tidak akan bisa memperoleh hasil yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam

hal ini, faktor manusia sangatlah dominan berperan, apabila faktor manusia diabaikan, maka kelangsungan operasional perusahaan dapat terancam.

Oleh karena hal tersebut diatas maka pengelolaan dan pemanfaatan tenaga kerja yang ada di perusahaan, dituntut untuk bisa memenuhi kebutuhan karyawan yang pada dasarnya bermacam-macam. Kebutuhan yang paling utama adalah kebutuhan sandang, pangan, papan yang semua itu dapat diperoleh dari balas jasa yang mereka terima dari perusahaan dengan melalui kerja.

Memenuhi hal diatas perusahaan melalui program kesejahteraan karyawan yakni pemberian oleh perusahaan disamping gaji dan upah juga dalam bentuk fasilitas dan tunjangan yang diperlukan. Dengan kata lain timbal balik terhadap prestasi kerja karyawan juga perlu diperhatikan, salah satunya dengan usaha pemberian program kesejahteraan karyawan yaitu berupa kepuasan ekonomi yang dapat berupa kenaikan gaji dan upah, tunjangan hari tua, asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, dan fasilitas lain dari perusahaan, juga kepuasan non ekonomi seperti diperhatikannya kondisi kerja, promosi dan pengawasan sehingga karyawan lebih merasa aman, mendorong prestasi kerja, memberikan perlindungan fisik terhadap karyawan di dalam mencapai tujuan perusahaan.

Agar program kesejahteraan karyawan dapat berjalan dengan baik dan maksimal, maka hal ini dapat ditunjukkan dengan sikap dan partisipasi karyawan terhadap program tersebut dan kerjasama antara karyawan dengan pihak manajemen ataupun interaksi diantara ketiganya.

Adanya pemikiran akan kondisi diatas karena didasari oleh teori A. Dale Timpe ; (1999 : 133) mengklasifikasikan kebutuhan dan keinginan karyawan :

1. Karyawan ingin dipuji dan diakui mereka merasa bahwa mereka diperhatikan hanya karena kesalahan yang mereka perbuat dan bukan untuk pekerjaan baik yang telah mereka kerjakan.
2. Karyawan membutuhkan jaminan pekerjaan. Mereka ingin tahu apakah mereka dapat mengandalkan pekerjaan mereka.
3. Karyawan membutuhkan kesempatan untuk maju dan memperoleh pengalaman baru.
4. Karyawan membutuhkan komunikasi. Mereka perlu tahu kedudukan mereka dalam mata pemberi kerja, dan apakah mereka melakukan dengan benar atau salah.
5. Karyawan membutuhkan perasaan ikut terlibat dalam perusahaan, mereka ingin berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, sehingga mereka tahu kemana arah perusahaan
6. Karyawan membutuhkan perlakuan adil. Hal ini teramat penting jika menyangkut penggajian.

Hal ini sangatlah mendasar dari tujuan seorang bekerja adalah memperoleh kesejahteraan hidupnya, pernyataan ini dikuatkan oleh teori T. Hani Handoko ; (2001 : 185) mengenai pengelompokkan program kesejahteraan karyawan menjadi 4 kelompok :

1. *Time off benefits*
2. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya

3. Program pelayanan karyawan
4. Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara ilegal

Adanya pengaruh yang positif antara program kesejahteraan karyawan terhadap prestasi kerja, karena dengan adanya program ini karyawan menjadi termotivasi untuk lebih giat bekerja.

Adapun teori prestasi kerja ini dirumuskan oleh Supardi ; (1989:63) sebagai berikut :

“ prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya”.

Seseorang dapat dikatakan berprestasi dalam pekerjaannya dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI CV. PE-LOGGING WONOSOBO”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan kondisi diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan CV. PE-LOGGING WONOSOBO ?
2. Di dalam memberikan program kesejahteraan karyawan, variable manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan CV. PE-LOGGING WONOSOBO ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan CV. PE-LOGGING WONOSOBO.
2. Untuk mengetahui program kesejahteraan mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan CV. PE-LOGGING WONOSOBO.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penulis diharapkan dapat menerapkan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Bagi CV. PE-LOGGING WONOSOBO

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pimpinan CV. PE-LOGGING WONOSOBO, sebagai bahan pertimbangan untuk memberikan keputusan atau kebijakan mengenai pelaksanaan program kesejahteraan karyawan agar supaya prestasi kerja karyawan semakin meningkat.