

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini persaingan di dunia usaha semakin ketat yang menuntut kinerja yang dimiliki karyawan terus meningkat, agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Salah satu untuk mempertahankan atau meningkatkan kerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten.¹

Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan dan aktifitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Dalam kamus umum bahasa Indonesia, menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dicapai atau prestasi kerja yang terlihat. Selain itu kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut kaswan, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang

¹Andana, Desak Ketut, *Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Aroma Spa Sanur Denpasar*, hal. 137.

secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka memberi kontribusi organisasi.²

Kinerja dapat diartikan suatu ukuran perbandingan, baik buruknya aktivitas organisasi melalui hasil-hasil yang dicapai (*output*) sesuai dengan tujuan organisasi. Intinya batasan maupun yang akan digunakan, penilaian individu selalu diartikan sebagai suatu proses yang sistematis, dimana atasan mengkaji dan menilai kemampuan, perilaku kerja dan hasil kerja karyawan dalam suatu periode tertentu untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan di bidang sumber daya manusia.³ Pada dasarnya kinerja adalah sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.⁴

Kinerja merupakan salah satu gambaran tentang diri seorang karyawan atau pegawai dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada pegawai tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Kinerja (*performance*) ini cenderung dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor di dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memberikan kesejahteraan dan jaminan sosial kepada para karyawan. Seorang pengusaha atau pimpinan perusahaan harus jeli melihat keadaan perusahaan khususnya dan keadaan karyawan pada umumnya. Karyawan mungkin dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat mengerjakannya dengan baik, mungkin hal tersebut terjadi sebab gairah kerja karyawan untuk berprestasi sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor peningkatan kesejahteraan, jaminan sosial yang diberikan perusahaan guna memotivasi karyawannya.

²Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hal. 187.

³Diana Khairani, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*, Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1, Tahun 2013, hal. 20.

⁴Hendra Eka dkk, *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Kesejahteraan Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh*, Volume 4 No. 3, Agustus 2015, hal. 74.

Turunnya kinerja karyawan juga disebabkan kurangnya tingkat kesejahteraan yang diterima karyawan. Balas jasa atau tingkat kesejahteraan adalah pelengkap baik yang bersifat material maupun nonmaterial yang diberikan.⁵

Pemberian tunjangan kesejahteraan merupakan komponen dari komposisi yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan. Tujuan utama dari tunjangan kesejahteraan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Dengan pemberian tunjangan kesejahteraan karyawan yang diterapkan dengan tepat dalam suatu perusahaan dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Diantara manfaat yang diperoleh dari diberikannya tunjangan kesejahteraan karyawan adalah penarikan tenaga kerja yang lebih efektif, memperbaiki semangat dan kesetiaan karyawan, menurunkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja.

Menurut Moekijat yang dikutip oleh Hendra Eka, bahwa program kesejahteraan bertujuan untuk memberikan suatu keamanan tambahan ekonomi di atas pembayaran pokok dan pembayaran perangsang serta hadiah-hadiah yang berhubungan lainnya.⁶ Di dalam sebuah perusahaan, tenaga kerja merupakan penggerak perusahaan, *partner* kerja, asset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Tenaga kerja merupakan asas perusahaan, maka tunjangan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan terhadap buruh atau karyawan adalah merupakan kewajiban yang harus disesuaikan dengan kebutuhannya. Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan di rumah sakit, dan pensiun.⁷

⁵Diana Khairani, *Op. Ci.t*, hal. 19.

⁶*Ibid.*, hal. 77.

⁷Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007, hal. 186.

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik berupa materil atau non materil, hal ini akan meningkatkan kinerja karayawan. Kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa baik materil dan non materil yang di harapkan dapat memacu meningkatkan kinerja karyawan, kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan karena pemberian kesejahteraan dapat memotivasi kerja, hal ini membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk tercapainya perusahaan. Dalam kenyataannya, PT. Kudus Istana Furniture telah memeberikan kesejahteraan kepada karyawan berupa kenaikan gaji pertahun, tunjangan jasa biasanya diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang makan, peluang rekreasi, dan kredit union (koperasi kredit), tunjangan hari raya, dan bonus berupa gaji ketiga belas ketika karyawan telah mampu mencapai target perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah jaminan sosial, merupakan program wajib yang memberikan hak dan menentukan kewajiban masyarakat terutama pekerja pengusaha terhadap perlindungan resiko hilangnya penghasilan dan biaya perawatan medis. Jaminan sosial dapat mengurangi ketidakpastian para pekerja dan keluarga. Sehingga menciptakan angkatan kerja yang stabil, sehat dan produktif. Meskipun terdapat banyak persamaan diantara berbagai sistem jaminan sosial, ada pula keanekaragaman atau sistem menggunakan pendekatan metode asuransi sosial, sistem lainnya memakai program tabungan wajib. Kenyataannya dapat disesuaikan dengan kondisi ^{budaya} setempat yang mengakibatkan jaminan sosial dapat di terima dengan jelas.⁸

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat keadaan yang dialami oleh tenaga

⁸Ririn Wahyu Arida, *Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Universitas Islam Kadiri Kediri*, Jurnal Ilmu Manajemen, Revalitas, Vol. 1, Nomor 2, September 2012, hal. 147.

kerja seperti kecelakaan, sakit, hamil, hari tua, bersalin dan meninggal dunia. Manusia bekerja mempunyai tujuan untuk dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan pekerja akan dapat memacu semangat kerja karyawan. Menurut Naning yang dikutip oleh Siti Khafidhoh menyatakan bahwa jaminan sosial adalah jaminan terhadap kemungkinan hilangnya pendapat bunga sebagian atau seluruhnya, bertambahnya pengeluaran karena resiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia, atau resiko sosial lainnya. Pada umumnya perusahaan yang mengadakan atau memberikan jaminan sosial mempunyai tujuan tertentu.⁹ PT. Kudus Istana furniture memberikan tunjangan berupa jaminan hari tua, jaminan kematian, tunjangan pensiun, tunjangan asuransi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan memperhatikan hal tersebut maka secara tidak langsung memberi dorongan moril para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Di dalam perusahaan seorang atasan harus menanggapi kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga di dalam perusahaan tercipta kondisi dimana kesejahteraan karyawan terjamin, kesewenang-wenangan akan menimbulkan komunikasi antar individu terhambat berakibat pada kinerjanya tidak berjalan dengan baik, pemberian upah yang tinggi merangsang karyawan untuk berprestasi banyak terdapat dalam perusahaan, karyawan yang mempertahankan pekerjaannya meskipun upah yang didapat kecil, itu disebabkan perusahaan memberikan berbagai macam tunjangan, misalnya tunjangan kematian jika karyawan mengalami musibah, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan tunjangan hari tua. Selain tunjangan, karyawan juga menghendaki tempat kerja yang aman, cukup mendapatkan udara yang segar penerangan yang baik dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Pemberian tempat kerja menyenangkan berarti pula menimbulkan semangat kinerja karyawan.

⁹ Siti khafidhoh, *Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pada PT. Rea Kaltim Plantations Di Samarinda*, e Journal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomer 3, hal. 592.

PT. Kudus Istana Furniture merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur. Perusahaan ini menghasilkan berbagai barang furniture seperti meja, kursi, serta furniture lainnya. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1987, dengan jumlah karyawan sebanyak 1.153.

Hasil observasi awal di lapangan ditemukan fakta bahwa PT. Kudus Istana Furniture telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemakmuran karyawan terutama masalah pemberian tunjangan kesejahteraan, dan jaminan sosial dalam rangka peningkatan kinerjanya. Misalnya dalam masalah kesejahteraan perusahaan telah memperhatikan dengan memberikan gaji yang mencukupi untuk kebutuhan hidup karyawan setiap bulannya, memberikan tunjangan maupun pembagian laba perusahaan pada akhir tahun. Namun demikian, dalam kenyataannya masih timbul ketidakpuasan dari karyawan atas upaya yang telah dilakukan pihak perusahaan. Karyawan merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya serta kurang dapat memenuhi kebutuhan karyawannya. Selain itu ketika ada jam lembur, uang lembur tidak langsung diberikan bersamaan dengan gaji pokok bulan itu. Melainkan diberikan pada bulan-bulan berikutnya bersamaan ketika ada jam lembur lagi. Maka hal tersebut akan menyebabkan karyawan tidak merasa puas atas upaya kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Setelah perusahaan menerapkan program bpjs, perusahaan tidak mengganti kerugian uang pengobatan karyawan. Uang ganti pengobatan hanya diberikan kepada karyawan bulanan di perusahaan tersebut. Sedangkan untuk karyawan yang berstatus karyawan borong maupun harian ketika mengalami kecelakaan kerja, karyawan hanya bisa menerima hak-haknya sesuai dengan apa yang diberikan dari bpjs dan perusahaan tidak mengganti kerugian uang pengobatan selain dari dokter yang tertera dalam kartu bpjs. Beda halnya dengan karyawan yang berstatus karyawan bulanan, perusahaan masih mengganti uang pengobatan selain dari dokter yang tertera di kartu bpjs. Padahal dilihat dari beban kerja dan resiko terjadinya kecelakaan kerja lebih besar pada karyawan borong dan harian.

Tabel 1.1
Kecelakaan Kerja PT. Kudos Istana Furniture

No	Tgl Kecelakaan	Penyebab Kecelakaan	Penyelesaian Jamsostek
1	17/10/2014	Kepala luka-luka di pelipis terbentur mesin ketika sedang mengukur kayu.	14/01/2015
2	20/12/2014	Jari manis+jari kelingking luka saat memotong produk pada mesin jointer	23/02/2015
3	24/12/2014	Ibu jari kanan luka ketika membersihkan lem dari bekas assembling menggunakan tatah , waktu mengerjakan ada serat kayu patah dan menancap di ibu jari	23/02/2015
4	17/01/2015	Ibu jari kiri luka saat memasang nail menggunakan nailen gun meleset mengenai ibu jari	23/02/2015
5	19/01/2015	Pelipis mata luka akibat terpeleset ketika mendorong kereta barang.	27//3/2015
6	20/11/2014	Mengecat produk sambil bergeser tersandung kaki meja dan cat yang dibawa tumpah mengenai muka dan mata	11/03/2015
7	06/03/2015	Langsir barang dari gudang amplas ke gudang finishing pada saat meletakkan ada produk lain yang tersenggol jatuh mengenai badan dan kepala bagian kanan	04/06/2015
8	05/05/2015	Jari terputus ketika memotong kayu dengan mesin potong	23/07/2015
9	21/6/2015	Berangkat kerja naik sepeda motor di jalan belok ada pengendara lain yang mendahului dan menyenggol motor dan mengakibatkan jatuh	13/07/2015
10	28/4/2015	Pulang kerja naik sepeda motor berboncengan diserempet sepeda motor dari samping yang mengakibatkan jatuh tersenggol mobil	07/10/2015
11	03/07/2015	Pulang kerja naik sepeda motor menghindari jalan berlubang karena tidak bisa menguasai sepeda motor mengakibatkan jatuh	13/7/2015
12	03/09/2015	Terpeleset saat mengangkat produk di atas konveyor terpeleset jatuh dari atas konveyor	30/7/2015

13	16/3/2015	Kaki terlindas roda kereta saat mengangkut barang menggunakan kereta barang pada saat menaruh barang secara tidak sengaja roda kereta melindas kaki yang mengakibatkan luka	30/7/2015
14	08/05/2015	Jari terkena karter saat merevisi chipping menggunakan isi curter pada saat memotong meleset mengenai telunjuk tangan yang mengakibatkan luka robek	12/08/2015
15	29/06/2015	Mengerjakan mengalur menggunakan gergaji tangan pada saat mengalur meleset mengenai jari tangan yang mengakibatkan luka jari terkena gergaji tangan	12/08/2015

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andana Hogantara, Desak Ketut Sintaasih (2014), tentang pengaruh tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan aroma *spa*, Sanur Denpasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir, komitmen organisasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Aroma *Spa* Sanur Denpasar.

Hal ini sesuai dengan Penelitian oleh Siti Khafidhoh (2015), tentang pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan kantor pada PT. Rea Kaltim Plantations di Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hipotesis dari penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan antara insentif (X1) jaminan sosial (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) kantor pada PT. Rea Kaltim Plantations di Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (t hitung = 3,761; Sig= 0,000) dan variabel Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (t hitung = 4,783; Sig= 0,000). Hasil uji F menunjukkan bahwa

variabel Insentif dan Jaminan Sosial secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (F hitung = 22,875; Sig = 0,000). Sehingga persamaan akhir hasil penelitian adalah $Y = 2,052 - 0,360 X_1 + 0,412 X_2 + e$.

Melihat kondisi tersebut, program kesejahteraan dan jaminan sosial menjadi hal yang positif bagi keberlangsungan perusahaan, terutama perusahaan yang berorientasi pada pelanggan seperti industri furniture ini. Target-target baru yang lahir setelah adanya pencapaian-pencapaian harus selalu melibatkan seluruh komponen sumber daya manusia di dalam perusahaan. Karena pencapaian selanjutnya tidak mungkin berhasil tanpa karyawan-karyawan yang tumbuh kembangnya juga sejalan dengan kesuksesan perusahaannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul:

“PENGARUH KESEJAHTERAAN DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. KUDOS ISTANA FURNITURE DI KUDUS)”

B. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Kudus Istana Furniture Kudus
2. Variabel yang diteliti meliputi kesejahteraan, jaminan sosial dan Kinerja karyawan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture?
2. Apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture
2. Untuk mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture

E. Manfaat Penelitian dan Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah referensi terhadap ilmu manajemen contohnya, kesejahteraan dan jaminan sosial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Sebagai bahan acuan dan referensi pada penelitian sejenis yang dilakukan di masa yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
 - a. Dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh kesejahteraan dan program jaminan sosial terhadap kinerja karyawan.
 - b. Dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan khususnya pada PT. Kudus Istana Furniture dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi atau penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran serta garis-garis besar dari masing-masing bagian atau yang saling berhubungan, sehingga nantinya akan diperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

1. Bagian awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi dan daftar tabel.

2. Bagian isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab 1 dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, tehnik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi hasil data penelitian, serta pembahasan dan analisis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian akhir meliputi: daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan dan lampiran-lampiran.

