

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang – barang dan jasa – jasa untuk masyarakat dengan motif ( *incentive*) keuntungan. Sebagai suatu lembaga, perusahaan merupakan suatu wadah yang terorganisir, yang betul – betul didirikan dan diterima dalam tata kehidupan masyarakat.<sup>1</sup>

Menurut Bambang Kusriyanto keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang tidak dapat dilepaskan dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi mempunyai peran yang dominan terhadap kinerja secara keseluruhan. Keberhasilan suatu perusahaan akan di tentukan oleh keberhasilan karyawan.

Karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan. sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Karyawan semacam itu merupakan asset utama yang penting dan salah satu faktor penunjang keberhasilan pekerjaan dalam menjalankan perusahaan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Sukanto Reksohadiprodjo Dkk, *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Edisi II, BPFE, Yogyakarta, 1999, Hlm.3

<sup>2</sup>Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hal 188.

PT Kudus Karya Prima (KKP), merupakan perusahaan yang bergerak dibidang furniture. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini beraneka ragam, mulai dari penggunaan bahan kayu jati tua sampai mengikuti tren pasar dengan menggunakan bahan besi tahan karat. KKP menawarkan penduduk setempat dan sekitarnya bekerja dengan baik dan manfaat. Ada berbagai jenis karyawan yang di memiliki oleh KKP yaitu karyawan harian tetap, karyawan harian lepas dan karyawan borong. Dimana karyawan harian tetap adalah pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pengusaha untuk jangka waktu tidak tertentu (permanent) dan jumlah karyawan tetapnya ada 337 orang. Sedangkan karyawan harian lepas adalah pegawai yang hanya menerima penghasilan apabila pegawai yang bersangkutan bekerja, berdasarkan jumlah hari bekerja, jumlah unit hasil pekerjaan yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan yang diminta oleh pemberi kerja, dan jumlah karyawannya ada 100 orang. Kemudian karyawan borong adalah hubungan kerja berdasarkan kerja borongan lepas dengan pembagian hasil menurut upah atas satuan hasil kerja atau upah yang diterima berdasarkan barang yang dapat diselesaikannya, jumlah karyawannya ada 30 orang.

Seseorang melakukan suatu pekerjaan karena mengharapkan suatu imbalan dalam bentuk uang atau upah. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Mempunyai tenaga kerja yang termotivasi tinggi adalah salah satu tujuan setiap lembaga usaha. Tercapai tidaknya tujuan tersebut tergantung pada kebijakan yang diterapkan oleh lembaga usaha tersebut. Perhatian khusus lebih ditekankan lembaga usaha pada karyawan bagian produksi, karena besar kecilnya produksi tergantung pada upah yang diberikan.

Menyadari hal tersebut, Ada dua pola pengupahan yaitu upah harian dan upah borongan. Menurut Imam Soepomo upah harian adalah jumlah upah yang ditentukan menurut waktu, misalnya: per-jam, perhari, dan lain – lain. Sedangkan upah borongan adalah upah yang diberikan kepada pekerja menurut jumlah barang yang dihasilkan.

Penerapan upah harian secara ekonomis ternyata kurang dapat dirasakan hasilnya baik perusahaan maupun karyawan. Dimana tuntutan kehidupan yang makin tinggi, dan upah yang diberikanpun tidak ada peningkatan sementara pekerjaan semakin hari semakin berat, maka karyawan kurang puas dengan pemberian upah. pada akhirnya perusahaan harus mengupayakan kiat – kiat tertentu guna untuk memenuhi tuntutan tersebut yaitu upah berdasarkan kesepakatan dan kerelaan antar pihak karyawan dengan pengusaha. Seperti yang dijelaskan dalam firman Allah (Q.S An- Nissa' (4) Ayat:29).<sup>3</sup>

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ  
تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ  
رَحِيمًا

Artinya :” Hai orang – orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan peniagaan yang berlaku dengan suka sama – suka di antara kamu. .”( Q.S An- Nissa' (4) Ayat:29)

Dan salah satu terobosan yang dapat ditempuh adalah dengan menerapkan pola pengupahan yang tepat dan layak yang bisa menutupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Dengan pemberian upah yang layak akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena mereka merasa dihargai, yang akhirnya dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

<sup>3</sup> Al-Qur'an Surat An- Nissa' (4) Ayat:29, Al-Qur'an Pro Dan Terjemahan Makna Surat An-Nissa.

Selain pemberian upah, Hal lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kesejahteraan para karyawan adalah adanya jaminan sosial. Menurut undang – undang No. 40 tahun 2004 tentang SJSN ( Sistem Jaminan Sosial Nasional) dan TAP MPR RI NO X/MPR/2001 yang menugaskan presiden RI untuk membentuk sistem jaminan sosial nasional. 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 ketidak pastian para pekerja dan keluarga. Sehingga menciptakan angkatan kerja yang stabil, sehat dan produktif .<sup>4</sup>

jaminan sosial hanya diberikan kepada karyawan tetap saja. Padahal karyawan diperusahaan tidak hanya karyawan tetap saja, melainkan masih ada karyawan lain yaitu karyawan harian lepas dan borong. Dimana mereka juga butuh jaminan sosial untuk menghadapi berbagai resiko yang sewaktu – waktu menimpa dirinya. yang pada dasarnya mereka juga mengabdikan diri atau bekerja diperusahaan.

Dengan adanya jaminan sosial para pekerja tidak perlu merasa khawatir dan was – was apabila sesuatu hal menimpanya. Program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua dan tunjangan kematian.<sup>5</sup>

Pemberian jaminan sosial ini akan mempengaruhi peningkatan kinerja pekerja. Saat seseorang merasa aman dan nyaman dalam bekerja, maka akan lebih mudah untuk meningkatkan kinerja seseorang dan ketika pekerja merasa tidak nyaman bekerja disuatu tempat, maka hal tersebut

---

<sup>4</sup> Rin Wahyu Arida, “ Pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Universitas Islam Kadiri Kediri,” Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi, VOL. 1, No. 2, 2012, Hlm. 148

<sup>5</sup> Vellina Tambunan,” Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Semarang (Studi Kasus Kec. Banyumanik Dan Kec. Gunungpati)”, Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 2012, Hlm. 9

akan mempengaruhi dan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan tersebut.

Hal selanjutnya yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan adalah hubungan antar karyawan. Keseluruhan hubungan baik yang dilakukan seseorang kepada orang lain dalam berbagai situasi kerja dengan tujuan untuk mengembangkan rasa bahagia dan rasa puas, serta kegiatan untuk meningkatkan dan mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan. Diperusahaan komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologi yang komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas.

Namun seringkali terjadi mis komunikasi dan masalah antar sesama rekan kerja dikarenakan sikap yang tidak adil dan menganak emaskan salah satu karyawan, sehingga timbul rasa iri dan tidak senang dengan sesama rekan kerja. Sama – sama karyawan atau pekerja seharusnya pihak perusahaan untuk bersikap bijak dan adil kesemua karyawan yang ada. Agar karyawan berfikir bahwa kedudukan mereka itu sama dan sesama rekan kerja harus bersikap baik dalam berinteraksi.

Interaksi karyawan dalam lingkungan perusahaan/ organisasi/ instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan, penjelasan bahwa situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Hubungan antar manusia dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Dimana perusahaan diwajibkan bersikap bijaksana dan tidak pandang pilih sesama pekerja.

Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan human relation adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain diluar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Melalui cara itulah karyawan tersebut akan lebih berkembang dan dapat mencegah terjadinya hal – hal yang dapat merugikan dirinya maupun lembaga usaha, selain itu hubungan diantara karyawan harus serasi, gotong royong, dan bekerja dengan baik sehingga akan tercermin kesejahteraan yang semestinya.

Menurut I.G. Wursanto menyatakan bahwa : Kesejahteraan sosial atau jaminan sosial bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada karyawan dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan. Dengan pemberian yang telah dilakukan sama saja memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena mereka merasa dihargai, yang akhirnya dapat meningkatkan dan memotivasi mereka dalam bekerja.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap/*fringe benefits*. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. <sup>6</sup>

---

<sup>6</sup>. Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, Hlm 188

Pelayanan kesejahteraan karyawan merupakan usaha dari perusahaan untuk memberikan ketenangan dalam bekerja bagi karyawan dengan memenuhi sebagian kebutuhan baik materi maupun non materi dengan harapan dapat mempertahankan dan menjaga sikap mental karyawan yang baik serta untuk merangsang kemauan untuk bekerja secara efektif dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan.

Perusahaan dalam mengembangkan kesejahteraan karyawan masih menghadapi beberapa masalah. Permasalahan itu antara lain meningkatnya kebutuhan atau tuntutan hidup, sedikitnya jaminan yang mereka peroleh, dan hubungan sesama rekan kerja pun kurang baik dikarenakan rasa iri hati. Berbagai persoalan tersebut dapat diatasi apabila para pengusaha mampu memberikan upah layak yang bisa menutupi semua kebutuhan hidup, serta ditambahkan jaminan- jaminan yang lainnya, dan bersikap adil dan bijak kesemua karyawan.

Maka dari itu penulis terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul: **Pengaruh Upah, Jaminan Sosial, Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Harian Tetap di PT. Karya Prima Kudus.**

#### **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas , maka dapat disimpulkan rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh upah terhadap kesejahteraan karyawan harian tetap di PT. Karya Prima Kudus?
2. Bagaimana pengaruh jaminan sosial terhadap kesejahteraan karyawan harian tetap di PT. Karya Prima Kudus?
3. Bagaimana pengaruh hubungan antar karyawan terhadap kesejahteraan karyawan harian tetap di PT. Karya Prima Kudus?
4. Bagaimana pengaruh upah, jaminan sosial dan hubungan antar karyawan terhadap kesejahteraan karyawan harian tetap di PT. Karya Prima Kudus secara bersama?

### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui secara signifikan hubungan antara upah dengan kesejahteraan karyawan harian tetap di PT Karya Prima Kudus?
2. Mengetahui secara signifikan hubungan antara jaminan sosial dengan kesejahteraan karyawan harian tetap di PT Karya Prima kudus?
3. Mengetahui secara signifikan hubungan antar karyawan dengan kesejahteraan karyawan harian tetap di PT Karya Prima Kudus ?
4. Mengetahui secara signifikan hubungan antara upah, jaminan sosial dan huungan antar karyawan dengan kesejahteraan karyawan harian tetap di PT Karya Prima Kudus?

### D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
  - a. Untuk perusahaan: hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan harian tetap.
  - b. Untuk pemerintah: menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengaruh upah, jaminan sosial dan hubungan antar karyawan terhadap kesejahteraan karyawan harian tetap.
  - c. Untuk karyawan: hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan sebagai pengetahuan bagi karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan harian tetap.
2. Manfaat Teoritis
  - a. Pengujian secara empiris mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan harian tetap yang antara lain meliputi upah, jaminan sosial dan hubungan antar karyawan di PT Karya Prima Kudus

- b. Untuk mahasiswa: kegunaan penelitian adalah sebagai bahan perbandingan antara teori yang telah diberikan pada masa kuliah dengan kenyataan yang ada dan juga menambah pengetahuan dan pengalaman penulis serta untuk menerapkan teori-teori yang didapat selama masa perkuliahan.
- c. Untuk peneliti selanjutnya atau kalangan akademisi: hasil penelitian diharapkan dapat menyumbang pemikiran secara teoritis dan ilmiah dalam pengembangan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan harian tetap.

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

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**

Pada bagian ini memuat halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar bagan.

##### **2. Bagian Isi**

Bagian isi terdiri dari beberapa bab, yaitu:

##### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini berisi tentang penjelasan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian. dan sistematika penulisan skripsi.

##### **BAB II : Landasan Teori**

Bab ini membahas tentang landasan teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan perumusan hipotesis.

**BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini membahas tentang jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, , desain dan definisi operasional, uji validitas dan reabilitas, teknik analisis data, uji asumsi klasik dan statistic

**BAB IV : Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Dalam bab ini berisi tentang hasil penelitian dan gambaran umum objek penelitian, gambaran responden, deskripsi data penelitian, validitas dan reabilitas, teknik analisis data, analisis dan pembahasan.

**BAB V : Penutup**

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

**3. Bagian Akhir**

Dalam bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran.