Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diberdayakan dan dikelola dengan baik agar dapat berfungsi secara produktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Persaingan yang kompetitif sekarang ini, menuntut para tenaga kerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat sebagai bagian dari sumber daya manusia untuk efisiensi, produktif, disiplin, kompeten, serta memiliki pengetahuan ilmu dan teknologi. Hal tersebut dapat dijadikan sebagai alat untuk berbenah diri dan menggali semua kemampuan yang dimilki agar dapat bertahan dalam menghadapi persaingan.

Setiap perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dewasa ini, sangat diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia sangat menantang karena perubahan muncul sangat cepat dan memiliki masalah yang sangat luas. Untuk mampu bersaing pada era global sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dapat berprestasi maksimal. Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seseorang yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi.

PT. Perdana Perkasa Elastindo adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang jasa *Outsourcing* yang berdiri pada bulan Januari 2000. *Outsourcing* adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak yang terlibat. PT. Perdana Perkasa Elastindo sebagai penyedia jasa tenaga kerja tentunya dituntut untuk mampu menyediakan tenaga kerja yang memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya merupakan mitra utama penting dan salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan dalam menjalankan perusahaan.

Untuk dapat mempertahankan karyawannya, terutama mereka yang memiliki prestasi yang tinggi. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan program kesejahteraan. Karena seorang karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila kebutuhannya telah terpenuhi. Program kesejahteraan yang akan dilaksanakan dapat berupa uang, berbentuk barang maupun berbentuk pelayanan dan fasilitasnya pada karyawan. Dimana diharapkan dengan program ini dapat menumbuhkan suatu kepuasan yang tinggi dari karyawan serta akan menimbulkan semangat kerja secara maksimal sehingga peningkatan produktivitas kerja tercapai. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Edwin B. Flippo (2001:3), bahwa program kesejahteraan

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

kepada karyawan memiliki tujuan untuk menarik karyawan yang cakap ke dalam perusahaan, mendorong untuk berprestasi unggul dan menciptakan masa dinas yang panjang. Program pemberian kesejahteraan lebih efektif dalam mempertahankan angkatan kerja agar mereka tetap berprestasi kerja lebih tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo serta hasil penelitian awal yang dilakukan penulis, bahwa pelaksanaan program kesejahteraan pada PT. Perdana Perkasa Elastindo belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini disebabkan masih adanya keluhan dari beberapa pegawai mengenai pelaksanaan program kesejahteraan berupa uang dan pelayanan beserta fasilitasnya. Uang bonus atau insentif yang diterima *marketing* tidak sesuai dengan perhitungan yang sudah ditentukan. Jumlah *insentif* dikurangi, karena untuk menanggung sebagian pembayaran pelanggan yang belum lunas. Pernyataan bahwa sebagian pembayaran pelanggan yang belum lunas menjadi tanggungan *marketing* tidak tertulis dalam surat perjanjian kerja dan tidak disosialisasikan terlebih dahulu. Selain itu pula belum adanya fasilitas kafetaria yang dapat digunakan karyawan untuk makan siang. Hal itu, menyebabkan karyawan harus mencari tempat makan agak jauh dari lokasi kantor.

Untuk melengkapi hasil wawancara awal penulis menyebarkan kuesioner pada 30 karyawan menyangkut indikator-indikator yang terkait dengan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini :

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Tabel 1.1

Tanggapan Responden Terhadap Indikator-Indikator Kesejahteraan Pada Perdana Perkasa Elastindo April 2011

Indikator	Persentase Jawaban Responden (%)				Jumlah Responden
	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Jumlah Responden
Uang makan	10,0	26,7	40,0	23,3	30
Uang THR	33,3	56,7	6,7	3,3	30
Bonus	13,3	20,0	40,0	26,7	30
Uang Pengobatan	30,0	60,0	10,0	0,0	30
Sarana ibadah	36,7	56,7	3,3	3,3	30
Kafetaria	6,7	13,3	60,0	20,0	30
Pendidikan/seminar	33,3	56,7	10,0	0,0	30
Koperasi	30,0	66,7	3,3	0,0	30
Jemputan karyawan	30,0	63,3	3,3	3,3	30
Asuransi	26,7	70,0	3,3	0,0	30

Sumber : Hasil Kuesioner, diolah

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa program kesejahteraan karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo Kantor Cabang Bandung secara umum telah cukup baik, namun untuk hal-hal tertentu masih menunjukkan hasil yang kurang maksimal, seperti pemberian uang makan. Perusahaan tidak memberikan uang makan kepada beberapa karyawan.

Menurut Manager Departemen HRD PT. Perdana Perkasa Elastindo, perhitungan uang makan sudah disatukan ke dalam gaji pokok. Namun, jumlah gaji pokok yang diterima karyawan, dirasakan kurang mencukupi apabila termasuk dengan uang makan. Disamping itu pula menyangkut pemberian bonus atau insentif bagi karyawan dan juga penyediaan fasilitas kafetaria yang dianggap masih kurang maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang memberikan tanggapan negatif.

Ketidakseimbangan antara harapan karyawan mengenai pelaksanaan program kesejahteraan yang belum maksimal berupa tidak adilnya pemberian

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

bonus dan uang makan, dan fasilitas kafetaria, dapat mengakibatkan prestasi kerja karyawan kurang optimal. Padahal program kesejahteraan merupakan bagian dari pemeliharaan karyawan dimana untuk dapat mempertahankan karyawannya terutama mereka yang memiliki prestasi yang tinggi. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan program kesejahteraan.

Selain faktor kesejahteraan, faktor lain yang harus diperhatikan adalah motivasi bekerja para karyawannya. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins, 2006:198). Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Motivasi karyawan untuk bekerja pada dasarnya berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuannya. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan. Apabila seorang karyawan telah terpenuhi apa yang menjadi harapan-harapannya, maka karyawan tersebut akan bermotivasi, sehingga akan timbul perilaku positif dan produktif dalam bekerja.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

PT. Perdana Perkasa Elastindo Kantor Cabang Bandung telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kebutuhan karyawannya yang salah satunya melalui perbaikan dalam upah yang telah disesuaikan dengan upah minimum. Namun demikian, dalam kenyatannya masih timbul keluhan-keluhan dari karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa karyawan, dimana karyawan merasa bahwa gaji pokok yang mereka terima dianggap masih terlalu rendah sementara biaya hidup semakin berat.

Rendahnya pemahaman perusahaan terhadap kebutuhan karyawan jelas akan memberikan dampak yang kurang baik bagi prestasi kerja karyawan itu sendiri. Padahal sebagai perusahaan yang bergerak dalam penyediaan jasa tenaga kerja, keberlangsungan hidup perusahaan tersebut sangat terkait dengan karyawannya. Apabila karyawan yang disediakan memiliki prestasi kerja yang baik tentunya akan sangat menguntungkan perusahaan tersebut dalam jangka panjang. Oleh karena itu PT. Perdana Perkasa Elastindo perlu mengefektifkan fungsi penilaian terhadap tingkat keberhasilan kerja yang telah dilakukan oleh para karyawannya. Penilaian terhadap prestasi juga bermanfaat sebagai tolak ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Untuk lebih jelasnya berikutnya ini merupakan hasil penilaian prestasi kerja karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo dalam dua tahun terakhir.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT Perdana Perkasa Elastindo
Periode 2009-2010

Tahun 2009			Tahun 2010		
Nilai Prestasi	**Jumlah Karyawan**	**Persentase (%)**	**Nilai Prestasi**	**Jumlah Karyawan**	**Persentase (%)**
P1 (Baik Sekali)	95	18,4	P1	98	18,2
P2 (Baik)	340	66,0	P2	352	65,5
P3 (Kurang)	62	12,0	P3	72	13,4
P4 (Kurang Sekali)	18	3,5	P4	15	2,8

Sumber : Human Resources Development PT Perdana Perkasa Elastindo Tahun 2010

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa hasil penilaian prestasi kerja karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo menunjukkan hasil yang bervariasi dalam dua tahun terakhir. Namun yang menarik dari hasil penilaian prestasi tersebut adalah terjadinya peningkatan persentase nilai prestasi kerja karyawan untuk katagori kurang dan kurang sekali. Sedangkan yang persentase karyawan yang masuk katagori baik sekali dan baik justru mengalami penurunan. Kondisi ini dapat dijadikan sebagai indikasi adanya penurunan prestasi kerja karyawan. Penurunan prestasi kerja karyawan tersebut tentunya dapat menghambat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian latar di atas, Penulis bermaksud melakukan penelitian kemudian disusun dalam skripsi dengan judul : **"ANALISIS KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA PT. PERDANA PERKASA ELASTINDO CABANG BANDUNG ". STUDI PADA MITRA KERJA PT. PERDANA PERKASA ELASTINDO.**
(PT. Bank Mandiri, Tbk. Cimb Niaga. PT. Pkiran Rakyat. PT Sirkulasi kompas Gramedia)

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan berkaitan dengan masalah pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT. Perdana Perkasa Elastindo saat ini, perusahaan menghadapi masalah yang cukup berarti dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan. Masalah pelaksanaan program kesejahteraan yang belum dilaksanakan secara maksimal, seperti masih adanya keluhan dari beberapa pegawai mengenai pelaksanaan program kesejahteraan berupa uang dan pelayanan beserta fasilitasnya. Selain itu pula, rendahnya motivasi kerja karyawan juga menjadi salah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi turunnya prestasi kerja karyawan.

Ketidakseimbangan antara harapan pegawai mengenai pelaksanaan program kesejahteraan yang belum maksimal serta kurangnya pemahaman perusahaan terhadap kebutuhan karyawan telah menyebabkan turunnya motivasi karyawan dalam bekerja dan lebih lanjutnya lagi berimbas pada turunnya prestasi kerja karyawan. Meningkatnya persentase jumlah karyawan yang masuk katagori kurang dari hasil penilaian prestasi menunjukkan bahwa pencapaian prestasi kerja karyawan masih belum optimal. Oleh sebab itu diperlukan upaya-upaya yang konkrit agar tujuan perusahaan dapat tercapai, dengan cara meningkatkan program kesejahteraan dan motivasi. Dengan demikian dapat diidentifikasikan bagaimana kesejahteraan dan motivasi kerja akan menentukan tercapainya prestasi kerja karyawan.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian kesejahteraan karyawan yang dilakukan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Cabang Bandung.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Perdana Perkasa Elastindo Cabang Bandung.
3. Bagaimana prestasi kerja karyawan pada PT. Perdana Perkasa Elastindo Cabang Bandung.
4. Seberapa besar hubungan antara kesejahteraan dengan motivasi kerja karyawan Perdana Perkasa Elastindo Cabang Bandung
5. Seberapa besar pengaruhnya secara simultan dan parsial kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perdana Perkasa Elastindo Cabang Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan pengaruh pemberian kesejahteraan karyawan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perdana Perkasa Elastindo Cabang Bandung.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian kesejahteraan karyawan yang dilakukan oleh PT. Perdana Perkasa Elastindo Cabang Bandung.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Perdana Perkasa Elastindo Cabang Bandung.
3. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan pada PT. Perdana Perkasa Elastindo Cabang Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya hubungan antara kesejahteraan dengan motivasi kerja karyawan Perdana Perkasa Elastindo Cabang Bandung
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kesejahteraan karyawan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perdana Perkasa Elastindo Cabang Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu informasi kepada PT. Perdana Perkasa Elastindo Cabang Bandung dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui peningkatan program kesejahteraan dan motivasi.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

2. Karyawan

   Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu informasi tentang pentingnya meningkatkan prestasi dan motivasi dalam bekerja.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Dalam kegunaan akademis ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Pengembangan Ilmu Manajemen

   Diharapkan dapat memberi pengetahuan tentang ilmu pengetahuan manajemen spesialisasi Manajemen Sumber Daya Manusia tentang keterkaitan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

2. Penulis

   Membandingkan antara ilmu pengetahuan dan teori-teori mengenai sistem informasi manajemen dan manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari dengan yang terjadi di dunia nyata.

3. Peneliti lainnya

   Memberi informasi kepada peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama mengenai pentingnya prestasi kerja karyawan melalui peningkatan kesejahteraan dan motivasi

1.5 Lokasi dan Waktu

Penelitian dilakukan pada PT. Perdana Perkasa Elastindo Cabang Bandung yang berlokasi di Jl. Badan Keamanan Rakyat (BKR) No. 166 H Bandung. Penelitian dilaksanakan sejak bulan Maret 2011 sampai dengan selesai.

Generated by Foxit PDF Creator © Foxit Software
http://www.foxitsoftware.com For evaluation only.

Tabel 1.3

Jadwal Kegiatan Penelitian dan Pembuatan Usulan Penelitian Skripsi

No	Jadwal / Kegiatan	Maret 2011				April 2011				Mei 2011			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Usulan Penelitian												
2	Pelaksanaan Penelitian												
3	Pengumpulan Data												
4	Pengolahan dan Analisis data												
5	Penyusunan Laporan Sidang												