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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Setiap bulan perusahaan memberikan gaji kepada karyawannya. Namun, perusahaan juga perlu memberikan tunjangan, fasilitas ataupun uang diluar gaji yang biasa disebut kesejahteraan. Pemberian kesejahteraan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap karyawan agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja. Dengan begitu, motivasi karyawan untuk berprestasi akan terus meningkat.

Tujuan pemberian kesejahteraan tidak hanya untuk kepentingan karyawan saja tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Kebijakan perusahaan dalam menetapkan dan memberikan kesejahteraan kepada karyawan hendaknya dilakukan berdasarkan asas keadilan dan kelayakan serta sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang telah ditetapkan pemerintah. Kebijakan pemberian kesejahteraan, baik jenis maupun besarnya harus berdasarkan analisis tugas dan tanggung jawab, uraian pekerjaan, jabatan serta lamanya masa kerja.

Selain itu juga, waktu pembayarannya. Perusahaan harus membayar tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Hal itu, akan membuat kepercayaan karyawan kepada perusahaan semakin besar. Karyawan akan merasa tenang dan konsentrasi kerja akan lebih baik. Tetapi, apabila perusahaan tidak membayar tepat waktu,

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

akibatnya, karyawan menjadi tidak disiplin kerja, tidak loyal kepada perusahaan dan sudah tentu kualitas kerja karyawan akan menurun

Kesejahteraan karyawan pada umumnya merupakan bentuk penyediaan paket tunjangan *(benefit)* dan program pelayanan karyawan *(service)*. Kesejahteraan merupakan bentuk kompensasi di luar gaji dan tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

Gambaran yang jelas mengenai pengertian kesejahteraan karyawan, maka penulis mengutip pendapat para ahli diantaranya:

Menurut Panggabean (2002:96), adalah :

Kesejahteraan karyawan yang juga dikenal benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan."

Moekijat (2002:166), mengemukakan pandangan sebagai berikut :

> Dalam perusahaan pelayanan pegawai mempunyai bermacam-macam nama. Ada yang menyebut program *"benefit",* ada yang menyebut "kesejahteraan pegawai" (*employee welfare*) dan yang lai lagi menekankan kepada biaya-biaya dan menyebutnya "daftar pembayaran yang disembunyikan" *(hidden payroll)*. Akan tetapi yang paling lazim pelayanan pegawai itu dianggap sebagai bagian dari pada kesejahteraan sosial (*fringe benefits*). Kesejahteraan sosial demikian umumnya mengandung lebih dari pada apa yang dimaksudkan oleh pengertian pelayanan pegawai.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka dapat kita tarik kesimpulan, bahwa :

1. Kesejahteraan karyawan merupakan program yang menitik beratkan pada pemeliharaan sikap karyawan baik terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

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

2. Program pelayanan karyawan dimaksudkan untuk memberikan pelayanan guna membentuk dan mendorong motivasi kerja karyawan.

2.1.1.1. Tujuan Pemberian Kesejahteraan Karyawan

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa tujuan pemberian kesejahteraan tidak hanya untuk kepentingan karyawan saja tetapi juga untuk kepentingan perusahaan dan agar tujuan pemberian kesejahteraan tercapai, diharapkan ada timbal bailk yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Bagi karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan bagi perusahaan mendapatkan laba.

Tujuan pemberian kesejahteraan kepada karyawan menurut Moekijat (2002:174) diantaranya adalah :

Bagi perusahaan :

a. Meningkatkan hasil atau laba
b. Mengurangi pergantian karyawan
c. Meningkatkan semangat kerja karyawan
d. Menambah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan
e. Menambah peran serta karyawan dalam mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam suatu perusahaan atau organisasi
f. Mengurangi keluhan-keluhan
g. Mengurangi pengaruh serikat kerja
h. Memperbaiki hubungan masyarakat

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

i. Mempermudah usaha penarikan karyawan *(recruitment)* dan mempertahankannya
j. Memperbaiki kondisi kerja
k. Menambah perasaan aman karyawan

Bagi karyawan :

a. Memberikan kenikmatan atau fasilitas dengan cara lain. Meskipun tersedia tetapi kurang memuaskan
b. Menambah kepuasan kerja
c. Membantu kepada kemajuan perseorangan
d. Mengurangi perasaan tidak aman
e. Memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status
f. Menambah motivasi untuk bersaing atau berprestasi antar karyawan

Sedangkan tujuan pemberian kesejahteraan kepada karyawan menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:279), adalah :

> "Untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhannya diluar kebutuhan rasa adil, kebutuhan fisik dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan kepada perusahaan, meningkatkan kinerja, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan efektivitas perusahaan".

Jadi, dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kesejahteraan kepada karyawan, selain untuk memelihara semangat dan motivasi kerja, adalah untuk membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya diluar kerja serta memberikan ketenangan karyawan dalam bekerja.

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

2.1.1.2. Asas-asas Kesejahteraan Karyawan

Pemberian kesejahteraan kepada karyawan diharapkan dapat dimanfaatkan secara maksimal dan digunakan secara efektif. Oleh karena itu, agar pemberian kesejahteraan dapat bermanfaat secara maksimal dan efektif, maka dalam pelaksanaannya harus berdasarkan asas keadilan dan kelayakan. Keadilan yang dimaksud adalah "penyesuaian balas jasa (sesuai dengan haknya) yang diterima atas jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan". Jadi, adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kesejahteraan sama besarnya. Sedangkan kelayakan yang dimaksud adalah "balas jasa yang diberikan pada karyawan menggunakan tolak ukur yang berlaku di masyarakat, industri dan negara". Dengan demikian, perusahaan dapat menentukan tinggi, sama atau rendah tingkat kesejahteraannya secara relatif, sesuai yang berlaku di masyarakat, industri dan negara. Pelaksanaan pemberian kesejahteraan dengan didasari asas di atas, diharapkan dapat saling menguntungkan demi kepentingan bersama.

Prinsip terpenting dari pada program kesejahteraan pegawai adalah program itu hendaknya dapat memberi bantuan kepada organisasi, paling sedikit sama jumlahnya dengan biaya yang telah dikeluarkan. Lain dari pada petunjuk yang pokok ini, ada beberapa kesimpulan lain yang perlu mendapat perhatian. Diantara prinsip-prinsip ini menurut Moekijat (2002:171) ialah:

1. Program kesejahteraan pegawai hendaknya dapat memenuhi kebutuhan yang sesungguhnya.

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

2. Program kesejahteraan pegawai hendaknya dibatasi kepada kegiatan-kegiatan, di dalam mana kelompok adalah lebih efisien dari pada orang perseorangan.
3. Program kesejahteraan pegawai hendaknya dikembangkan seluas-luasnya.
4. Biaya program kesejahteraan pegawai hendaknya dapat dihitung dan dikelola dengan kebijaksanaan yang baik.

2.1.1.3.Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan

Jenis kesejahteraan yang diberikan perusahaan akan bervariasi, hal ini disesuaikan dengan kebijakan perusahaan. Banyak para ahli yang mengelompokkan kesejahteraan ini menjadi bagian-bagian tertentu, tetapi pada hakikatnya memiliki tujuan yang sama.

Panggabean (2002:96-100) mengemukakan bentuk-bentuk kesejahteraan yang diberikan, yaitu sebagai berikut :

1. Kesejahteraan yang bersifat ekonomis, yaitu berupa uang antara lain uang pensiun, uang makan, uang Tunjangan Hari Raya (THR), bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan.
2. Kesejahteraan yang berupa fasilitas, antara lain sarana ibadah, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan atau seminar, cuti tahunan dan cuti hamil, koperasi, dan toko.
3. Kesejahteraan berupa pelayanan yaitu puskesmas atau dokter, jemputan karyawan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi, kredit rumah.

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

2.1.2. Motivasi

Pegawai memerlukan tugas yang menantang, dan perasaan bahwa mereka adalah bagian dari kegiatan. Kebutuhan ini dapat dipenuhi oleh manajer dengan pendelegasian efektif. Penting untuk disadari oleh setiap pemimpin dalam suatu organisasi/perusahaan bahwa untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi atau dorongan kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Oleh karena itu pengetahuan mengenai motivasi perlu diketahui dan dimiliki oleh setiap pimpinan atau orang yang bekerja dengan bantuan orang lain sebaik-baiknya.

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Seorang pimpinan adalah orang yang bekerja dengan bantuan orang lain dalam mencapai tujuannya. Pimpinan tidak menjalankan semua pekerjaan, tetapi memberi tugas kepada bawahannya. Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Jika bawahan sudah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, maka hal ini yang diharapkan pimpinan. Akan tetapi, jika tugas-tugas tidak dapat dilaksanakan dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Dalam hal ini kemungkinan karyawan yang diberikan tugas tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya atau karyawan tersebut tidak memiliki dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Hal ini menjadi tugas seorang pimpinan untuk dapat

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

memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan.

Menurut Robbin (2006:213), motivasi didefinisikan sebagai berikut :

"Satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan".

A.A Anwar Mangkunegara (2006:14), menyatakan bahwa :

> "Motivasi diartikan suatu sikap (*attiude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerja akan menunjukan kerja yang rendah, situsi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja".

Menurut Nimran (2006:20), mendefinisikan motivasi sebagai berikut :

"Motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil. Hasil-hasil yang dimaksud dapat berupa produktivitas, kehadiran, atau perilaku kerja kreatifnya".

Ni Ketut Sariyathi (2007:62), pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok dari motivasi, yaitu : (1) usaha, (2) kemauan yang kuat, dan (3) arah atau tujuan. Usaha menunjukkan kekuatan perilaku kerja atau jumlah usaha yang diperlihatkan oleh karyawan dalam pekerjaannya. Tegasnya hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan. Kemauan keras menunjukkan kepada kemauan keras yang didemonstrasikan oleh karyawan dalam menerapkan usahanya terhadap tugas-tugas dan pekerjaannya. Arah atau tujuan merupakan karakteristik motivasi yang ketiga bersangkutan dengan arah yang berorientasi pada usaha dan kemauan keras

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

yang dimiliki oleh karyawan dan pada dasarnya berupa hal-hal yang menguntungkan.

Menurut Mitchell dalam Winardi (2001:33) motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Sebaliknya, menurut Gray dalam Winardi (2001:35) motivasi merupakan sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan prestasi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang motivasi di atas diketahui bahwa setiap tindakan pimpinan dalam organisasi menstimulasi suatu reaksi pada para karyawannya, maka ia tidak mempunyai pilihan apakah ia memotivasi mereka atau tidak. Persoalan pokok adalah bagaimana ia melakukan, apakah tindakan-tindakannya bersifat efektif sehingga pihak karyawan bekerja secara menguntungkan bagi organisasi atau karyawan bekerja tidak efektif sehingga mengganggu kelancaran organisasi tersebut.

2.1.2.2.Teori-Teori Motivasi

Di dalam melakukan aktivitas tentunya seseorang bertujuan untuk memenuhi serangkaian tujuan yang ingin dicapai. Apabila seorang manajer dalam organisasi perusahaan ingin meramalkan perilaku dengan cukup teliti, maka ia perlu mengetahui sesuatu tentang tujuan karyawan dan tindakan yang akan diambil oleh karyawan itu. Untuk mencapainya ada beberapa teori motivasi yang

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

berusaha memberi penjelasan tentang hubungan antara perilaku karyawan dan prestasi kerjanya. Terdapat beberapa teori motivasi.

Menutut Maslow (1970) dalam Gibson (1997) kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki kebutuhan yang menyebabkan adanya lima tingkatan kebutuhan dan keinginan manusia. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut setelah kebutuhan yang lebih rendah (sebelumnya) terpuaskan. Adapun hierarki kebutuhan dari teori Maslow adalah sebagai berikut.

a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan rasa lapar, haus, perumahan, dan kesehatan.
b. Kebutuhan keamanan, yaitu keselamatan, perlindungan dari bahaya, ancaman, dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.
c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan rasa cinta, berkumpul, dan berkawan.
d. Kebutuhan harga diri, yaitu penghargaan, pengakuan, dan kepercayaan.
e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu mengembangkan potensi secara maksimal.

Menurut Mc Clellan dalam Wahjosumidjo (1994), organisasi memberikan peluang kepada individu untuk memuaskan tiga macam kebutuhan, yaitu sebagai berikut.

a. Kebutuhan akan kekuasaan (*the need for power*).
b. Kebutuhan akan afiliasi (*the need for affiliation*).

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

c. Kebutuhan akan prestasi (*the need for achievement*).

Hersey dalam Winardi (2001:24) mengatakan bahwa Herzberg dan Mc Clellan telah mencoba mengaitkan antara motivasi dan pestasi kerja. Hasil penelitian Mc Clellan telah menimbulkan keyakinan bahwa kebutuhan berprestasi merupakan motif manusia yang jelas dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan lain, yang lebih penting motif berprestasi ini dapat diidentifikasi dan dinilai dalam setiap kelompok.

Menurut Stonner dan Freeman, (1989) yang dikutip oleh Ni Ketut Sariyathi (2007:63), motivasi yang merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja.

a. Karakteristik individu merupakan penjabaran dari sikap, minat, dan kebutuhan yang dibawa seseorang atau individu dalam pelaksanaan kerja.Karakteristik individu satu dengan individu yang lain akan berbeda dan menyebabkan motivasi dalam situasi kerja. Contoh seseorang yang menginginkan pekerjaan pada penajaman harga diri, maka ia akan memilih bekerja pada orang yang mempunyai nama keren. Sebaliknya, bagi orang yang memiliki pandangan kebutuhan fisik, maka ia akan memilih pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan yang memadai walaupun perusahaan tersebut tidak memiliki nama keren.

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

b. Karakteristik pekerjaan, suatu pekerjaan yang secara intrinsic memuaskan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada suatu pekerjaan yang tidak memuaskan.

c. Karakteristik situasi kerja, faktor ketiga terdiri atas dua kategori, yakni lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagaimana keseluruhannya.

Berdasarkan teori motivasi yang disampaikan oleh Herzberg maka kita dapat mengambil indikator-indikator berdasarkan teori Herzberg, yaitu sebagai berikut: (Marwansyah & Mukaram, 2000 : 157-158)

1. Prestasi *(Achievement)* berarti perasaan bahwa anda telah mencapai suatu tujuan yaitu bahwa anda sebagai karyawan telah menyelesaikan sesuatu yang telah anda mulai, selain itu beberapa situasi kerja memberikan perasaan ini, yang lain-lain seperti membuat perasaan prestasi sulit.
2. Pengakuan *(Recognition)* dihargai oleh banyak karwayan, pimpinan memberikan kepada karyawan perasaan nilai dan harga diri, memberikan umpan balik kepada karyawan serta merasakan penampilan atau performa karyawan sebagai suatu bentuk pengakuan yang jelas.
3. Pekerjaan itu sendiri *(The work it self)* merupakan faktor motivasi yang sangat penting. Pimpinan kadang terkadang berfikir mengapa beberapa orang karyawan terus menerus melambat. Dalam banyak hal karyawan terkadang merasa takut sadar atau tidak sadar untuk

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

pergi ke kantor. Orang yang menyenangi pekerjaan cenderung untuk jauh lebih terdorong untuk menghindari kemangkiran dan keterlambatan.

4. Pengembangan ke arah individu *(The possibiblity of growth)* yaitu kemungkinan pertumbuhan dan kemajuan juga digunakan menjadi motivasi. Hal ini adalah bagaikan analogi lama tentang janji-janji muluk dengan ancaman, karena sebagian besar karyawan cenderung bergerak ke arah yang membantu mereka memperoleh janji-janji seperti promosi ataupun gaji yang lebih besar. Oleh karena itu alat-alat motivasi janganlah sekali-kali digunakan untuk memanipulasi masyarakat tetapi seharusnya digunakan untuk memikirkan kepentingan karyawan dan organisasi.
5. Tanggung Jawab *(Responsibility*) merupakan faktor lain yang memotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya demi menunjukkan performa yang sebaik baiknya kepada pimpinan untuk keberhasilan perusahaan. Dari rangkaian kelima indikator ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya *(job content)* yakni kandungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang ideal adalah motivasi yang dapat merangsang usaha, peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

Menurut Herzberg cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam

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

pekerjaan karyawan. Penerapannya dengan pengayaan pekerjaan *(job enrichment)* yaitu suatu teknik untuk memotivasi karyawan yang melibatkan upaya pembentukan kelompok-kelompok kerja, pengkombinasiaan tugas-tugas, pembinaan hbungan dengan klien. Teknik ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tingkat tinggi karyawan. Pengayaan pekerjaan ini merupakan upaya menciptakan motivator seperti kesempatan untuk berhasil dalam pekerjaan dengan membuat pekerjaan lebih menarik dan lebih menantang.

2.1.2.3.Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian (2002:26), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yang harus diperhatikan oleh pimpinan yaitu:

1. Sistem Pengupahan dan penggajian yang memungkinkan para anggota organisasi memperhatikan tingkat hidup yang wajar sesuai dengan harkat dan martabat serta status sosial, para anggota tidak hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan pokok sehari-hari.
2. Kondisi kerja yang baik dalam arti kondisi fisik lingkungan kerja yang menyangkut antara lain:
   b. Adanya jaminan keselamatan kerja
   c. Ruang kerja yang tidak sempit
   d. Peralatan yang memadai
   e. Tersedianya waktu istirahat selama jam-jam kerja

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

3. Perasaan keikutsertaan dalam berbagai segi proses kehidupan organisasi seperti dalam pengambilan keputusan, penyusunan rencana, program kerja dan penetuan prosedur kerja khusunya yang menyangkut dirinya.
4. Cara pendisiplinan berdasarkan kriteria yang objektif dan diperlukan secara manusiawi.
5. Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas yang baik, hal ini dapat dilakukan dengan cara:
   a. Percepatan kenaikan pangkat.
   b. Kenaikan gaji.
   c. Penempatan pada yang bertanggung jawab.
   d. Pemberian piagam penghargaan.
6. Kesetiaan pimpinan pada bawahan yang pada gilirannya juga akan meningkatkan kesetiaan pada atasannya.
7. Pengertian simpatik terhadap masalah-masalah yang pribadi yang dihadapi oleh karyawan yang ditunjuk sedemikian rupa sehingga pimpinan yang bersangkutan tidak mencampuri urusan rumah tangga bawahan.
8. Keamanan kehidupan kerja, adanya jaminan bahwa seseorang tidak akan diperlakukan semena-mena seperti pemberhentian tanpa alasan yang kuat.

e. Tugas dan pekerjaan yang sifatnya menarik dan bukan pekerjaan yang rutin dan membosankan.

9. Kesempatan untuk berkembang sesuai dengan perkembangan pertumbuhan organisasi, perkembangan dalam arti pertumbuhan dalam pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan intelektual.

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

2.1.3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif, apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi dan hal ini akan merugikan perusahaan.

2.1.3.1.Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari pengorbanan waktu dan tenaga sebagai improvisasi dari kemampuan, peran serta tugas untuk mencapai tujuan.

Byars dan Rue dalam tulisan Edy Sutrisno (2009:44) mengartikan prestasi sebagai berikut :

> "Tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2008:67), bahwa

"Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sedangkan menurut Dharma (2004:1) :

"Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan orang atau sekelompok orang-orang.

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

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan perannya sebagai kontribusi pencapaian tujuan. Hasil kerja yang maksimal tidak hanya mengandalkan keahlian karyawan saja tetapi pihak perusahaan juga harus memberikan dukungan yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2.1.3.2.Ukuran Prestasi Kerja

Ukuran prestasi kerja dalam suatu perusahaan tergantung dari 2 (dua) hal yaitu karyawan dan perusahaan. Dari segi karyawan, diharapkan mempunyai kemampuan dan motivasi untuk bekerja, sedangkan dari segi perusahaan, diharapkan untuk memberikan dukungan, tantangan dan peluang dalam bekerja.

Edwin B. Flippo (2001:250) memberikan gambaran mengenai ukuran prestasi kerja yang dinilai untuk karyawan, yaitu :

1. Mutu kerja, terdiri dari :
   a. Ketepatan
   b. Keterampilan
   c. Ketelitian
   d. Kerapihan
2. Kuantitas kerja, terdiri dari :
   a. Keluaran
   b. Kecepatan
3. Ketangguhan, terdiri dari :
   a. Mengikuti perintah
   b. Ketepatan waktu
4. Sikap, terdiri dari :
   a. Tanggung jawab
   b. Kerjasama

Mutu kerja, menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, keterampilan, ketelitian, kerapihan. Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya

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

hasil kerja yang dapat diselesaikan dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketangguhan, menyatakan tingkat inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan atasan, serta tingkat kedisiplinan dari karyawan. Sikap, menyatakan tingkat kemampuan karyawan dalam menjalin kerjasama dan tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya. Dengan adanya ukuran prestasi kerja, diharapkan perusahaan menyadari bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan dan sikap yang berbeda. Perbedaan tersebut dapat membantu perusahaan dalam proses penempatan karyawan pada jabatan yang tepat. Adapun tujuan pengukuran prestasi kerja secara rinci dikemukakan oleh Dharma (2004:49) yaitu :

1. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat prestasi kerja mereka
2. Berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai informasi yang dapat digunakan para pegawai dalam mengarahkan usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu

2.1.3.3.Penilaian Prestasi Kerja

Sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, bahwa setiap karyawan memilki kemampuan dan sikap yang berbeda. Untuk itu, dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan, perusahaan perlu mengetahui kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk membantu memperbaiki kelemahan dan mempertahankan kelebihan. Perkembangan prestasi kerja dapat dinilai melalui

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

suatu penilaian yang sistematis. Oleh karena itu, perusahaan harus menetapkan standar prestasi kerja sebagai bahan perbandingan efisiensi kerja yang maksimal.

Penilaian prestasi kerja *(Performance Appraisal)* harus benar-benar objektif dan terukur. Berikut ini, penilaian prestasi kerja menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2002:195), adalah

> ”Suatu proses yang dilakukan perusahaan untuk memberikan *feedback* (umpan balik) kepada karyawan dalam memperbaiki tampilan kerja dan mengidentifikasi kelemahan sebagai upaya meningkatkan produktivitas dan pengembangan karyawan”.

Sedangkan menurut Gary Dessler (2000:321) penilaian prestasi kerja adalah

> “Sebagai prosedur apa saja yang meliputi 1. penetapan standar kinerja, 2. penilaian kinerja aktual karyawan sesuai dengan standar kinerja, 3. memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan untuk menghilangkan kemerosotan kinerja dan terus berkinerja lebih tinggi lagi“.

Penilaian prestasi kerja dapat dilakukan dalam pekerjaan sehari-hari. Atasan terkait secara langsung menyampaikan penilaiannya terhadap sebagian pekerjaan yang dilakukan atau karyawan meminta pendapat (penilaian) kepada atasan terkait atas sebagian pekerjaannya. Penilaian tersebut dinamakan penilaian prestasi kerja informal.

Adapun penilaian prestasi kerja sistematik formal, biasanya diselenggarakan setengah tahun atau satu tahun sekali. Penilaian ini dibuat secara formal untuk memberi nilai prestasi kerja, mengetahui karyawan yang pantas mendapat kenaikan gaji atau promosi serta mengenal karyawan yang memerlukan pelatihan lebih lanjut.

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

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu kegiatan evaluasi yang dilakukan perusahaan terhadap perilaku dan prestasi kerja karyawan dalam periode tertentu sebagai upaya untuk mengetahui dan memperbaiki kelemahan karyawan serta mempertahankan kelebihan karyawan.

Tujuan penilaian prestasi kerja karyawan adalah untuk mengevaluasi perilaku karyawan yang tercemin dari hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas, sehingga akan menghasilkan informasi untuk selanjutnya digunakan dalam pengambilan keputusan dan menentukan kebijakan.

2.1.4. Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.1.4.1. Hubungan Kesejahteraan Karyawan dengan Motivasi Kerja

Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi, baik dalam pengetahuan dan keterampilan serta penguasaan pekerjaannya dengan baik belum tentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, apabila tidak didukung dengan kerjasama, kondisi dan minat terhadap pekerjaan serta motivasi yang tinggi, mereka baru bermanfaat dan mendukung tujuan perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan dan mengembangkan motivasi kerja karyawan, diantaranya dengan memberikan kesejahteraan yang sesuai.

Hubungan kesejahteraan dengan motivasi kerja diutarakan oleh Vithzal Rivai (2004 : 384), yaitu sebagai berikut:

> "Satu proses perusahaan membutuhkan strategi yang efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer menggunakan faktor kesejahteraan sebagai wahana untuk memotivasi pekerja guna mencapai suatu tujuan organisasi"

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

Pendapat di atas menunjukkan bahwa kesejahteraan merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Baiknya program pemberian kesejahteraan bagi karyawan akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja.

2.1.4.2. Hubungan Kesejahteraan Karyawan dengan Prestasi Kerja

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan, oleh karena itu karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Karyawan 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/anggota organisasi. Dimana diharapkan dengan program ini dapat menumbuhkan suatu kepuasan yang tinggi dari karyawan serta akan meningkatan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Edwin B. Flippo (2001:3), menjelaskan mengenai keterkaitan antara kesejahteraan karyawan dengan prestasi kerja karyawan yaitu

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

> "Program kesejahteraan 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".

Dalam menetapkan dan memberikan kesejahteraan kepada karyawan harus dilakukan secara adil dan layak serta sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang telah ditetapkan pemerintah. Pemerintah telah menetapkan kesejahteraan ini dalam bentuk undang-undang, yaitu sebagai berikut : (UU RI No.25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan bab I pasal 1 no.24)

> "Kesejahteraan karyawan adalah suatu pemenuhan dan atau kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik selama maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung dan tidak langsung dapat meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja".

Pernyataan di atas, menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. Perusahaan memberikan kesejahteraan secara adil dan layak, karyawan akan merasa puas, nyaman dan senang dalam bekerja dan hasilnya karyawan akan terus berprestasi. Begitu juga dengan prestasi kerja, karyawan yang memiliki semangat, motivasi untuk terus berprestasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, hasilnya akan menguntungkan perusahaan.

2.1.4.3. Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja Karyawan

Membahas motivasi kerja maka tidak lepas dari prestasi kerja pegawai karena motivasi kerja merupakan bagian yang penting dari tingkah laku kerja yang menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Pada umunya prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melakukan pekerjaan

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

sesuai dengan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya. Pegawai yang berprestasi berarti pegawai dalam pelaksanakan kerjanya dapat memberikan hasil yang baik, serta waktu yang ditentukan dan bermutu. Tingginya tingkat prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh dorongan yang disebabkan karena kemampuan yang dimiliki seorang pegawai merupakan potensi yang membutuhkan daya dorong. . Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2006:36) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

> Menurut Lower dan Porter (1968) dalam Indra Wijaya (2000:17), motivasi dan prestasi kerja memiliki hubungan yang positif. Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya"

2.1.4.4. Hubungan Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan dengan Prestasi Kerja Karyawan

Karyawan yang berpotensi dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memelihara dan menjaga semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja secara nyata. Prestasi kerja karyawan yang baik akan meningkatkan produktivitas dan akhirnya akan menguntungkan perusahaan. Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan cara pemberian kesejahteraan dan motivasi.

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

Penelitian yang menyangkut hubungan antara pemberian kesejahteraan dan motivasi dengan prestasi telah banyak dilakukan, seperti : Junus Kwelju (2004) melakukan penelitian tentang pengaruh kesejahteraan, motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier terhadap prestasi karyawan pada dinas pendapatan daerah Kabupatan Pulau Baru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan dan motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bambang Setiaji dan Ismaryati (2005) juga melakukan penelitian tentang pengaruh kesejahteraan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas kehewanan, perikanan dan kelautan Kabupaten Boyolali. Hasilnya, kesejahteraan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa ke tiga variabel tersebut mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

2.1.4.5. Penelitian Sebelumya

Berikut ini perbedaan penilitian dengan penelitian yang sebelumnya yang telah dilaksanakan oleh beberapa orang.

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

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Nama & Tahun)	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Hernowo Narmodo M. Farid Wajdi (2005)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri	Motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri. Disiplin mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibanding dengan movitasi. Motivasi dan disiplin dapat menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 56,6%.	Variabel bebas yang diteliti adalah 2 (dua) yaitu motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja sedangkan dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kesejahteraan dan motivasi terhadap prestasi kerja	Kesamaan dalam penelitian tersebut adalah dalam metode penelitian dilakukan dengan metode deskriptif verifikatif dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama dengan model analisis regresi linier berganda
2	Junus Kwelju (2004)	Pengaruh kesejahteraan, motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier terhadap prestasi karyawan pada dinas pendapatan daerah Kabupatan Pulau Baru	Kesejahteraan dan motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Variabel bebas yang diteliti adalah 4 yaitu kesejahteraan, motivasi, perilaku pemimpin dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja. Sedangkan dalam penelitian ini variabel bebasnya hanya melibatkan dua variable yakni kesejahteraan dan motivasi terhadap prestasi kerja. Selain itu objek yang diteliti berbeda, dimana peneliti sebelumnya adalah instansi pemerintah sedangkan dalam penelitian ini adalah perusahaan swasta	Kesamaan dalam penelitian tersebut adalah dalam metode penelitian dilakukan dengan metode deskriptif verifikatif dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama dengan model analisis regresi linier berganda
3	Bambang Setiaji dan Ismaryati (2005)	Pengaruh kesejahteraan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas kehewanan, perikanan dan kelautan Kabupaten	Hasilnya, kesejahteraan, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa ke tiga variabel tersebut mempunyai pengaruh	Variabel bebas yang diteliti adalah 3 yaitu kesejahteraan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Sedangkan dalam penelitian ini variabel bebasnya hanya melibatkan dua variable yakni kesejahteraan dan	Kesamaan dalam penelitian tersebut adalah dalam metode penelitian dilakukan dengan metode deskriptif verifikatif dan kuesioner sebagai alat pengumpulan

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

		Boyolali	positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.	motivasi terhadap prestasi kerja. Selain itu objek yang diteliti berbeda. Selain itu objek yang diteliti berbeda, dimana peneliti sebelumnya adalah instansi pemerintah sedangkan dalam penelitian ini adalah perusahaan swasta	data utama dengan model analisis regresi linier berganda
4	Iswahyu Hartati, 2005	Kesesuaian kompensasi dan motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada skretariat Daerah Kabupaten Magelang	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan baik secara individu maupun secara silmultan.	Variabel bebas yang diteliti adalah 2 (dua) yaitu kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi sedangkan dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kesejahteraan dan motivasi terhadap prestasi kerja	Kesamaan dalam penelitian tersebut adalah dalam metode penelitian dilakukan dengan metode deskriptif verifikatif dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama dengan model analisis regresi linier berganda
5	Ni Ketut Sariyathi, 2003	Beberapa faktor yang berasosiasi dengan prestasi karyawan PDAM Kabupaten Klungkung	Empat variabel yaitu motivasi, Kepuasan kerja, Lingkungan fisik, dan Kemampuan baik secara bersama-sama maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai PDAM Kabupaten Klungkung	Variabel bebas yang diteliti lebih banyak sedangkan dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kesejahteraan dan motivasi terhadap prestasi kerja	Kesamaan dalam penelitian tersebut adalah dalam metode penelitian dilakukan dengan metode deskriptif verifikatif dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama dengan model analisis regresi linier berganda

2.2. Kerangka Pemikiran

Karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki semangat dan motivasi untuk terus berprestasi. Tingginya prestasi kerja karyawan dapat dilihat

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

dari beberapa indikator, sebagaimana diungkapkan oleh Edwin B. Flippo (2001:250) yang menyebutkan bahwa ukuran prestasi kerja yang dinilai untuk karyawan, yaitu : mutu kerja, kuantitas kerja, ketangguhan dan sikap.

Setiap pencapaian prestasi diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran, maupun pekerjaan yang lebih baik. Hal ini tentunya memiliki nilai yang berbeda bagi orang yang berbeda. Oleh karena itu, perusahaan harus memelihara karyawannya agar semangat dan motivasi untuk berprestasi tidak menurun.

Pemberian kesejahteraan kepada karyawan dan motivasi merupakan salah satu cara yang efektif untuk menjaga dan menumbuhkan prestasi kerja karyawan. Panggabean (2002:96-100) mengemukakan indikator-indikator yang menjadi ukuran dari kesejahteraan, yaitu :

1. Kesejahteraan yang bersifat ekonomis
2. Kesejahteraan yang berupa fasilitas
3. Kesejahteraan berupa pelayanan

Tujuan pemberian kesejahteraan kepada karyawan, selain untuk memelihara semangat dan motivasi kerja, adalah untuk membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya diluar kerja serta memberikan ketenangan karyawan dalam bekerja. Vithzal Rivai (2004:384), menyatakan hubungan antara kesejahteraan dan motivasi, yaitu:

> "Satu proses perusahaan membutuhkan strategi yang efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan. Para manajer menggunakan faktor kesejahteraan sebagai wahana untuk memotivasi pekerja guna mencapai suatu tujuan organisasi".

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

Edwin B. Flippo (2001:3), menyatakan keterkaitan antara kesejahteraan karyawan dengan prestasi kerja karyawan, yaitu :

> "Program kesejahteraan 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".

Disamping faktor kesejahteraan, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Marwansyah & Mukaram, (2000 : 157-158), ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Pengakuan *(Recognition)*
2. Pekerjaan itu sendiri *(The work it self)*
3. Pengembangan ke arah individu *(The possibiblity of growth)*
4. Tanggungjawab *(Responsibility*)

Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Lower dan Porter (1968) dalam Indra Wijaya (2000:17), yang menyatakan motivasi dan prestasi kerja memiliki hubungan yang positif. Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

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

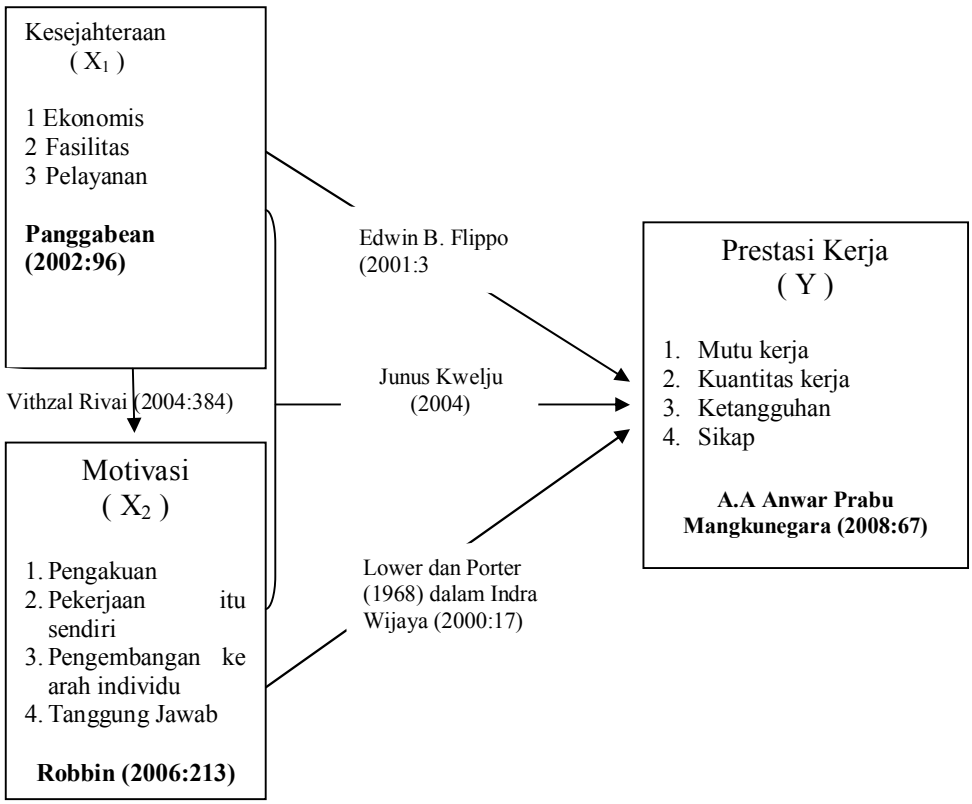
Penelitian yang menyangkut hubungan antara pemberian kesejahteraan dan motivasi dengan prestasi telah banyak dilakukan, seperti : Junus Kwelju (2004) melakukan penelitian tentang pengaruh kesejahteraan, motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier terhadap prestasi karyawan pada dinas pendapatan daerah Kabupatan Pulau Baru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan dan motivasi, perilaku pemimpin, dan kesempatan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai.

Dengan mempertimbangkan penelitian-penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Akan tetapi pada penelitian ini hanya difokuskan pada pengaruh kesejahteraan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. Disamping itu obyek dalam penelitian ini adalah perusahaan swasta yang tentunya memiliki karakteristrik yang berbeda dengan instansi pemerintah. Adapun analisis yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah menggunakan analisis kuantitatif yaitu analisis metode statistik guna mengolah dan menganalisis data yang berwujud atau berupa angka-angka. Sedangkan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sama yaitu menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian eksplanatori, maksudnya adalah untuk menguji hipotesa antara variabel yang dihipotesakan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dilihat adanya pengaruh yang positif antara pemberian kesejahteraan karyawan dan motivasi terhadap prestasi

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

kerja karyawan. Uraian kerangka pemikiran di atas, digambarkan pada model gambar di bawah ini :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, sehingga dapat dibuat paradigma penelitian sebagaimana ditunjukan pada Gambar 2.1 di atas, maka dapat dikatakan adanya keterkaitan yang erat antar variabel independen dan dependen. Program kesejahteraan memiliki hubungan yang positif dengan motivasi dan prestasi kerja karyawan. Begitu halnya dengan motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat

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

meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan lebih. Dengan demikian ada hubungan yang positif antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan.

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Parsial

1. Terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap prestasi kerja karyawan.

B. Simultan

Terdapat pengaruh kesejahteraan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo Cabang Bandung