BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat sekarang ini persaingan antar perusahaan sudah semakin sangat ketat. Dihampir seluruh perusahaan yang ada, aset terpenting dalam perusahaan sudah dapat dipastikan adalah karyawan, terutama kepada karyawan-karyawan yang memberikan kontribusi yang baik dan banyak bagi perusahaan, mereka sangat memiliki andil yang penting bagi kemajuan perusahaan. 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 semakin ketat sekarang ini, menuntut para tenaga kerja, pengusaha, pemerintah dan masyarakat sebagai bagian dari sumber daya manusia untuk dapat efisien, 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 sekarang ini, sangat diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan untuk mampu dapat bersaing pada era global. Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas adalah sumber daya manusia yang dapat berprestasi maksimal. Prestasi kerja yang

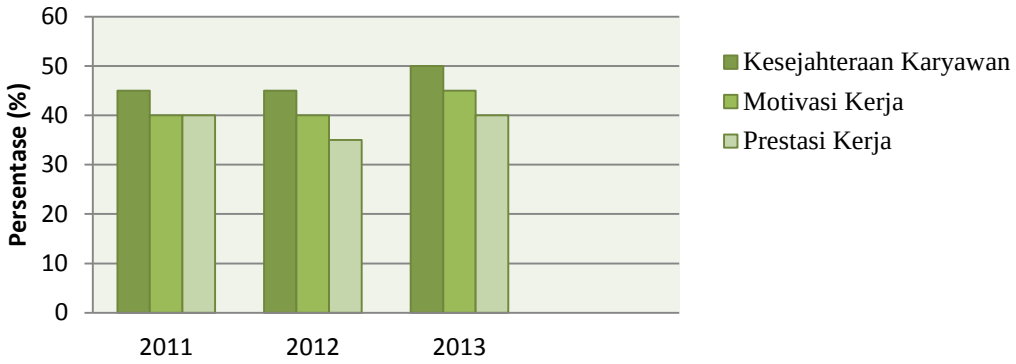
tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seseorang yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi.

PT. Mitra Insan Utama adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang jasa *Outsourcing* yang berdiri pada bulan april 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. Mitra Insan Utama sebagai penyedia jasa tenaga kerja tentunya dituntut untuk mampu menyediakan tenaga kerja yang memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan, 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 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 manajer HRD dan karyawan PT. Mitra Insan Utama serta hasil penelitian awal yang dilakukan penulis, bahwa pelaksanaan program kesejahteraan pada PT. Mitra Insan Utama belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini disebabkan masih adanya keluhan dari beberapa pegawai mengenai pelaksanaan program kesejahteraan berupa uang dan pelayanan beserta fasilitasnya. Uang gaji atau bonus yang dinilai masih dirasa kecil, juga terkadang telat diberikan kepada pegawai lalu tidak adanya kenaikan pangkat atau jabatan bagi karyawan walaupun ia sudah lama bekerja di perusahaaan. 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.

Berdasarkan wawancara awal yang penulis lakukan mengenai kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, motivasi kerja dan prestasi kerja pada 20 karyawan PT. Mitra Insan Utama Bandung serta wawancara dengan manajer HRD, dapat dilihat pada gambar 1.1 dibawah ini :



Gambar 1.1
Grafik Indikasi Kondisi Kesejahteraan Karyawan, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja berdasarkan wawancara dengan karyawan PT. Mitra Insan Utama Bandung

Sumber : pra survey oleh peneliti tentang karyawan PT. Mitra Insan Utama

Berdasarkan gambar 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa, perusahaan PT. Mitra Insan Utama Bandung dalam memberikan kesejahteraan kepada karyawannya umumnya belum cukup baik, terutama untuk hal-hal tertentu seperti pemberian insentif masih menunjukkan hasil yang kurang atau belum maksimal, terutama dalam penilaian mengenai pemberian kesejahteraan, seperti uang gaji, dan pemberian uang makan.

Menurut Manager Departemen HRD PT. Mitra Insan Utama, 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 karyawan merasa kerepotan dengan tidak adanya kantin di kantor sehingga karyawan harus mencari tempat makan yang jaraknya agak jauh dari kantor.

Ketidakseimbangan antara harapan karyawan mengenai pelaksanaan program kesejahteraan yang belum maksimal berupa belum baiknya pemberian gaji atau bonus yang kadang terlambat diberikan kepada karyawan, 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 kerja 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 pada suatu perusahaan demi tercapainya tujuan. Apabila seorang karyawan telah

terpenuhi apa yang menjadi harapan-harapannya, maka karyawan tersebut akan termotivasi, sehingga akan timbul perilaku positif dan produktif dalam bekerja.

Menurut manajer HRD, PT. Mitra Insan Utama telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kebutuhan karyawannya yang salah satunya melalui perbaikan dalam upah yang disesuaikan dengan upah minimum. Namun demikian, dalam kenyataannya masih timbul keluhan-keluhan dari karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa karyawan, dimana masih banyak karyawan yang 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 bidang penyediaan jasa tenaga kerja, keberlangsungan hidup perusahaan sangat terkait dengan karyawannya. Apabila karyawan yang dipekerjakan memiliki prestasi kerja yang baik tentunya akan sangat menguntungkan perusahaan tersebut dalam jangka panjang, hal ini sesuai dengan pernyataan dari (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 tanggungjawab yang diberikan kepadanya". Oleh karena itu PT. Mitra Insan Utama 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, berikut ini

merupakan hasil penilaian kesejahteraan karyawan, motivasi kerja serta prestasi kerja karyawan PT. Mitra Insan Utama :

Tabel 1.1

Hasil Penilaian Kesejahteraaan Karyawan, Motivasi Kerja dan Prestasi kerja karyawan PT. Mitra Insan Utama

Periode 2011-2013

Tahun	Penilaian		
	Kesejahteraan Karyawan (%)	MotivasiKerja (%)	Prestasi Kerja Karyawan (%)
2011	45	40	40
2012	45	40	35
2013	50	45	40

Sumber : PT. Mitra Insan Utama

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa penilaian kesejahteraan, motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan menunjukkan hasil yang bervariasi dalam tiga tahun terakhir, hal ini disebabkan pemberian kesejahteraan pada karyawan oleh perusahaan dirasa masih belum maksimal, juga dapat disimpulkan bahwa fenomena yang ada pada kesejahteraan yaitu kurangnya upaya perusahaan dalam menyeimbangkan harapan karyawan dalam pelaksanaan program kesejahteraan seperti belum baiknya pemberian gaji serta fasilitas yang diterima oleh karyawan. Sedangkan motivasi kerjanya yaitu kurangnya karyawan diberikan dorongan atau motivasi seperti berupa promosi jabatan bagi karyawan berprestasi oleh perusahaan untuk peningkatkan karier mereka dalam bekerja, serta prestasi kerja karyawannya yaitu karyawan memiliki motivasi yang rendah sehingga dapat mengakibatkan prestasi kerja mereka menurun.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih mendalam, maka untuk penelitian ini penulis mengambil judul: **"Analisis Kesejahteraan Karyawan dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung".**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakangyang telah dijelaskan berkaitan diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi pada PT. Mitra Insan Utama Bandung, 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. Penurunan motivasi kerja pada karyawan PT. Mitra Insan Utama terlihat dari adanya beberapa karyawan yang suka meminta izin pulang kerja lebih awal dari jam pulang kerja yang seharusnya, selalu ada saja karyawan yang *resign* dari perusahaan, juga adanya beberapa karyawan yang sering tidak masuk kerja.

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. Menurunnya persentase nilai motivasi kerja serta prestasi kerja karyawan, seperti beberapa dari mereka merasa tidak termotivasi untuk berprestasi karena pada perusahaan PT. Mitra Insan Utama tidak ada promosi jabatan atau kenaikan jabatan walaupun seorang karyawan telah bekerja lama pada perusahaan juga gaji yang dianggap masih kecil, ini menunjukkan bahwa pencapaian prestasi kerja karyawan masih belum optimal. Oleh sebab itu diperlukan upaya-upaya yang nyata 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.

1.2.2 Rumusan Masalah

1 Bagaimana pelaksanaan pemberian kesejahteraan karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung

2 Bagaimana motivasi kerja pada PT. Mitra Insan Utama Bandung

3 Bagaimana prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung

4 Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh dengan motivasi kerja di PT. Mitra Insan Utama Bandung

5 Apakah kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung baik secara parsial maupun simultan

1.2.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.2.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah mengumpulkan data dan informasi, yang akan digunakan untuk menganalisis masalah kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung.

1.2.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemberian kesejahteraan karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung
2. Untuk mengetahui motivasi kerja pada PT. Mitra Insan Utama Bandung
3. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung
4. Untuk mengetahui apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh dengan motivasi kerja di PT. Mitra Insan Utama Bandung
5. Untuk mengetahui apakah kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung baik secara parsial maupun simultan

1.3 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait :

1.3.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi mengenai analisis kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja

berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung.

2. Bagi Karyawan

   Baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan serta masukan informasi mengenai analisis kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung

1.3.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

   Menambah pengetahuan mengenai hubungan kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung.

2. Bagi Pembaca Umum

   Sebagai bahan pertimbangan dan menjadi tambahan informasi serta gambaran bagi penulis lain yang berhubungan tentang kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Insan Utama Bandung.

3. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai perbandingan dengan keadaan yang terjadi langsung dilapangan (praktek).

1.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian di PT.Mitra Insan Utama yang berlokasi di JL.PHH. Mustofa No.45 Bandung 40124 dan penelitian ini dilaksanakan yaitu mulai bulan Maret 2014 sampai dengan selesai.

Tabel 1.2

Jadwal Kegiatan Penelitian dan Pembuatan Usulan Penelitian

Keterangan	Bulan																							
	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	Minggu ke:																							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Usulan Penelitian																								
Pelaksanaan Penelitian																								
Pengumpulan Data Penelitian																								
Penyusuanan Penelitian																								
Pengolahan dan Analisis data																								
Sidang Akhir																								