

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya yang dimilikinya, termasuk didalamnya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting, karena sumber daya manusia inilah yang pertama kali menentukan keberhasilan perusahaan. Suatu perusahaan yang berhasil sudah dapat dipastikan dipimpin oleh manusia yang berhasil pula. Wajar jika perusahaan memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Adapun cara yang dipilih perusahaan untuk dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan adalah dengan memperhatikan kebutuhan para karyawan, melalui program kesejahteraan yang baik. Dengan adanya program kesejahteraan diharapkan dapat membantu para karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan apabila kebutuhan hidup mereka terpenuhi maka otomatis karyawan akan bersemangat dalam bekerja dengan lebih giat dan lebih baik lagi. Dengan cara memperhatikan masalah penyelenggaraan program kesejahteraan

karyawan, karena program kesejahteraan ini dapat berpengaruh pada kepuasan kerja yang tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja seorang karyawan.

Oleh karena itu untuk mengelola Sumber Daya Manusia, perusahaan harus memberikan perhatian khusus, yang apabila dalam pengelolaannya tidak baik maka

akan menimbulkan masalah, yaitu karyawan merasa tidak nyaman dan tidak tenang dalam melaksanakan pekerjaan, kurangnya semangat kerja karyawan untuk berprestasi, munculnya ketidakpuasan akan kondisi kerja yang akan berakibat keluarnya karyawan dari perusahaan. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik, perusahaan dapat melakukannya dengan satu cara, yaitu dengan melaksanakan suatu program kesejahteraan karyawan, misalnya : tunjangan hari raya, tunjangan hari tua kepada karyawan, dan juga memberikan tunjangan kesehatan, cuti tahunan, dan masih banyak lagi cara yang dapat diterapkan oleh perusahaan.

Pemberian program kesejahteraan merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, apabila program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan adil dan layak, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercapai. Pentingnya peranan program kesejahteraan tersebut baik bagi pihak karyawan maupun pihak perusahaan, serta perlunya diperhatikan masalah perbedaan pengharapan tiap individu terhadap penghargaan yang akan diterimanya.

Dari uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT ASKES Regional V Bandung.**

1.2 Identifikasi Masalah

Pada umumnya orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagai manusia, karyawan memiliki berbagai macam kebutuhan yang kompleks.

Seiring dengan perkembangan keinginan dan kebutuhan manusia saat ini, karyawan tidak hanya berfokus pada besarnya gaji atau upah yang mereka terima tetapi juga memperhatikan program kesejahteraan yang ditawarkan perusahaan kepada mereka. Sebagai contoh, kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja tidak dapat begitu saja dipenuhi dengan upah atau gaji, perusahaan dapat memberikan program kesejahteraan karyawan misalnya JAMSOSTEK (Jaminan Sosial dan Tenaga Kerja) guna membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan tersebut.. Perbedaan kebutuhan dan keinginan serta perbedaan tujuan setiap karyawan menyebabkan sulitnya perusahaan membuat suatu kebijakan mengenai program kesejahteraan yang dapat memuaskan semua pihak, namun demikian, hal ini harus tetap menjadi perhatian karena kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh hal tersebut. Kepuasan kerja ini dapat mempengaruhi motivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi bagi perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan antara kesejahteraan karyawan dengan kepuasan kerja karyawan di PT ASKES Regional V Bandung?
2. Bagaimana pengaruh antara kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT ASKES Regional V Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, yaitu:

1. Untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan karyawan dengan kepuasan kerja karyawan di PT ASKES Regional V Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT ASKES Regional V Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian, yaitu:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai program kesejahteraan yang ada di perusahaan dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran dan informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pemberian program kesejahteraan karyawan dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan.

1.5 Kerangka Teori dan Hipotesis

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan salah satu unsur yang utama dan tak dapat diabaikan keberadaannya dalam setiap orang, serta mempunyai sifat yang berbeda dengan faktor-faktor lainnya. Manusia mempunyai aspek kejiwaan dan aspek kemanusiaan yang tak dimiliki faktor produksi lain sebagai contoh manusia mempunyai akal pikiran, sikap, dan kebutuhan. Pada diri manusia terdapat latar belakang berbeda yang masing-masing harus di perhitungkan.

Bekerja adalah proses yang menghasilkan nilai bagi diri karyawan sendiri maupun perusahaan. Nilai tersebut berupa tampilan kerja dari para karyawannya, sedangkan bagi karyawan nilai kerja adalah tercapainya kepuasan kerja karena kebutuhannya dapat terpenuhi. Kebutuhan hidup manusia digolongkan menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Sandang : makanan, minuman, dan lain lain.

2. Pangan : pakaian, sepatu, sandal dan lain lain.
3. Papan : rumah, mobil, sepeda motor, dan lain lain.

Sedangkan, menurut Abraham Maslow kebutuhan hidup diklasifikasikan menjadi lima jenjang, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan
3. Kebutuhan akan rasa memiliki, sosial, dan cinta
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan akan perwujudan diri

Kelima jenjang kebutuhan ini sifatnya berurutan dari satu sampai dengan lima, yang mana apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah terpenuhi, maka menimbulkan

kebutuhan yang lebih tinggi. Setiap orang akan berjuang untuk memuaskan kebutuhan lainnya setelah kebutuhan sebelumnya sudah terpenuhi dahulu.

Hal di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan. Menurut **Hariandja (2002 : 290)** berdasarkan para ahli mengklasifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan sekerja

4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja

Pelayanan kesejahteraan yang dilaksanakan perlu sesuai dengan harapan dan keinginan karyawan, begitu besarnya arti dan manfaat kesejahteraan karyawan sehingga mendorong manajer menetapkan program kesejahteraan karyawan. Program kesejahteraan karyawan harus disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan dan berpedoman kepada kemampuan perusahaan. Jika karyawan merasa senang, aman, dan terjamin akan pemenuhan kebutuhan serta kelayakan hidup mereka beserta keluarganya, maka secara tak langsung perusahaan pun mendapat keuntungan dengan memiliki karyawan berkualitas yang tetap bersemangat dan bergairah dalam bekerja sehingga produktifitas karyawan pun meningkat.

Kesejahteraan karyawan menurut **Hasibuan (2003 : 185)**:

” Balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat.”

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut;

” Program kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh PT ASKES Regional V Bandung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.”

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian yang dilaksanakan dalam membahas penulisan skripsi yaitu metode deskriptif dan korelasi. Metode deskriptif adalah suatu metode yang bersifat memberikan gambaran keadaan atau kejadian, sedangkan metode korelasi adalah suatu metode yang bertujuan meneliti hubungan yang ada diantara 2 variabel atau lebih.

Untuk memperoleh data-data atau fakta-fakta dilakukan dengan cara:

1. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan peninjauan dan penelitian secara langsung pada objek data yang diinginkan penulis, yaitu:

- Observasi Langsung

Observasi langsung terhadap perusahaan untuk meneliti dan mengumpulkan data perusahaan yang diperlukan.

- Wawancara

Penulis mengadakan wawancara dengan para karyawan perusahaan yang terlibat langsung dengan pembahasan masalah, sehingga dapat diperoleh data yang memadai untuk dianalisa.

- Kuesioner

Berupa serangkaian pertanyaan tertulis dengan cara menyebarkan daftar isian berupa angket pada sebagian karyawan. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan data mengenai hubungan antara pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dengan kepuasan kerja karyawan.

2. *Library Research* (Studi Literatur)

Teknik pengumpulan data yang bersifat teori yang berhubungan dengan skripsi dengan mempelajari buku literatur, catatan perkuliahan, serta tulisan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

1.7 Waktu dan Tempat Penelitian

- Waktu : 5 - Mei - 2008
- Tempat : PT ASKES Regional V Bandung

Jl. Dr. Djundjuran no. 144 Bandung

No. Telepon : 022 – 2013174

No. Fax : 022 – 2001051

Kode Pos 40153.