

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Semakin tajamnya tingkat persaingan antar perusahaan tidak hanya mendorong perusahaan untuk lebih kreatif, tetapi juga menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia dengan tepat. Manusia sebagai makhluk sosial yang unik memiliki latar belakang, pikiran, perasaan, kemauan, dan kebutuhan yang berbeda satu dengan yang lainnya.

Manusia sebagai salah satu sumber daya perusahaan, memegang peranan penting dalam segala aktivitas perusahaan karena manusialah yang mengendalikan sumber daya lainnya seperti mesin, bahan baku, uang ataupun peralatan perusahaan lainnya. Tanpa sumber daya manusia, aktivitas-aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Manusia merupakan salah satu faktor yang penting, oleh karena itu suatu organisasi dapat berhasil jika setiap manusia yang ada di dalamnya mendukung keberadaan organisasi tersebut. Keberhasilan juga didukung oleh sikap karyawan yang terampil, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta cekatan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Sikap karyawan yang terampil dan giat bekerja akan memberikan sumbangan besar bagi kemajuan perusahaan.

Perusahaan memerlukan suatu manajemen yang baik dan efektif untuk mengatur sumber daya manusia yang dapat menyatukan dan mampu mengkoordinasikan berbagai macam sikap dan perilaku yang dimiliki oleh

karyawan-karyawannya. Manajemen ini lebih dikenal sebagai manajemen kepegawaiannya atau manajemen personalia.

Dalam mengatur karyawan, pimpinan perusahaan tidak boleh berpikir bahwa karyawan tersebut hanya merupakan salah satu faktor biaya. Sebaliknya karyawan harus dipandang dari sudut kemanusiaan, yang mana kebutuhan dasarnya dapat dipenuhi dan mereka tidak diperlakukan sewenang-wenang sehingga mereka mendapat kepuasan material maupun non material dari perusahaannya itu.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja, produktivitas dapat dihasilkan dengan baik, dan tingkat absensi karyawan dapat ditekan secara minimal. Salah satu usaha perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja tersebut yaitu dengan memberikan program kesejahteraan kepada karyawannya.

Program kesejahteraan merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Bentuk program kesejahteraan karyawan adalah imbalan pelengkap di luar gaji, bisa berupa tunjangan, fasilitas, dan cuti. Program kesejahteraan ini membuat para karyawan merasa kebutuhan dirinya diperhatikan oleh perusahaan sehingga mereka juga akan memberikan kontribusi yang berguna bagi perusahaan dan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan.

Program kesejahteraan yang baik akan berpengaruh pada sikap karyawan, baik sikap karyawan terhadap atasan maupun sikap karyawan terhadap karyawan lainnya, berpengaruh pada semangat kerja, mengurangi tingkat absensi dan tingkat

pergantian karyawan, serta meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

PT. X merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang *knitting* khususnya dalam memproduksi kain rajut, kain bahan kaos, bahan handuk, dan bahan *underwear* yang sebagian beroperasi dengan menggunakan tenaga manusia. Keberhasilan PT. X untuk mempertahankan keberadaannya tidak terlepas dari peran karyawannya.

Untuk itu, perusahaan khususnya juga bagian personalia lebih memperhatikan bagaimana cara kerja, keuletan dan ketekunan, serta sikap karyawan mengelola faktor-faktor produksi. Sebab sekalipun peralatan seperti mesin, teknologi sudah modern dan otomatis, hal itu tidaklah berarti bahwa perusahaan sudah dapat memproduksi dengan lebih efektif dan efisien. Di dalam perusahaan, faktor yang paling utama adalah bagaimana seluruh karyawan mampu menjalankan kegiatan-kegiatan di dalam perusahaan tersebut, serta didukung oleh sikap kedisiplinan karyawan dalam menjalankan segala peraturan yang ada.

Masalah yang terjadi dalam perusahaan ini dikarenakan sikap karyawan yang kurang loyal atau setia terhadap atasan, sehingga karyawan lebih menerima tawaran kerja di perusahaan lain yang memberikan gaji dan tunjangan yang lebih memuaskan dan kegiatan produksi perusahaan akan terhambat karena adanya pegawai yang keluar masuk dalam perusahaan. Kedisiplinan kerja karyawan juga berkurang terlihat dari tingkat absensi yang meningkat.

Dalam pengelolaan tenaga kerja ini perusahaan dituntut untuk memberikan program kesejahteraan yang baik agar tidak terjadi hambatan dalam sistem

operasinya. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **HUBUNGAN PEMBERIAN PROGRAM KESEJAHTERAAN DENGAN SIKAP KARYAWAN PADA PT. X.**

1.2 Identifikasi Masalah

Pada umumnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan material maupun kebutuhan non material. Perusahaan dan karyawan adalah dua pihak yang saling mempunyai ketergantungan. Di satu pihak perusahaan membutuhkan karyawan yang terampil, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan juga mampu berdisiplin dalam bekerja karena sumber daya manusia merupakan suatu faktor produksi perusahaan yang terpenting. Di lain pihak, karyawan membutuhkan perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, maka perusahaan harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya.

Semangat kerja itu tidak timbul begitu saja, melainkan membutuhkan dorongan dan pemeliharaan yang terus menerus. Dorongan tersebut dapat dilakukan salah satunya dengan memberikan program kesejahteraan yang berfungsi dalam pemeliharaan karyawan. Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu dari faktor yang dapat mempengaruhi sikap karyawan, disamping faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi seperti hubungan atasan dengan bawahan, lingkungan kerja, tuntutan kerja, gaji dan upah.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut ini.

1. Bagaimana pemberian program kesejahteraan pada PT. X?
2. Bagaimana respon karyawan terhadap program kesejahteraan?
3. Bagaimana sikap karyawan pada PT. X?
4. Bagaimana hubungan pemberian program kesejahteraan dengan sikap karyawan pada PT. X?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Untuk mengetahui bagaimana pemberian program kesejahteraan pada perusahaan.
2. Untuk mengetahui bagaimana respon karyawan terhadap program kesejahteraan.
3. Untuk mengetahui sikap karyawan pada PT. X.
4. Untuk mengetahui hubungan pemberian program kesejahteraan dengan sikap karyawan pada PT. X.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak berikut ini.

1. Bagi penulis, untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang hubungan pemberian program kesejahteraan dengan sikap karyawan yang dalam perusahaan.
2. Bagi perusahaan yang bersangkutan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk lebih memperhatikan sikap dan

semangat kerja karyawan yang sekarang ini semakin menurun dengan cara meningkatkan program kesejahteraan kepada karyawannya.

3. Bagi pihak lain, diharapkan penelitian ini dapat menambah sumber referensi yang akan bermanfaat dalam penelitian selanjutnya serta dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan yang nantinya diperlukan.

1.5 Rerangka Pemikiran dan Hipotesa

Manusia bekerja karena mereka mengharapkan balas jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bekerja adalah suatu 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 diklasifikasikan oleh Abraham Maslow 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 dipenuhi, maka menimbulkan kebutuhan berikutnya yang lebih tinggi. Setiap orang akan berjuang

untuk memuaskan kebutuhan lainnya setelah kebutuhan sebelumnya sudah terpenuhi terlebih dahulu.

Pengetahuan tentang kebutuhan berguna bagi perusahaan untuk dapat memenuhi kebutuhan para karyawannya terutama kebutuhan fisiologis (sandang, pangan, dan papan), kebutuhan akan keamanan (keamanan dalam bekerja) yang merupakan kebutuhan tingkat rendah yang harus dapat dipenuhi terlebih dahulu sebelum para karyawan meningkat pada kebutuhan tingkat tinggi. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga karyawan dapat mempunyai sikap yang baik dalam bekerja.

Robbins (1996) mengemukakan sikap adalah keputusan atau pernyataan evaluatif yang berhubungan dengan suatu objek, seseorang atau keadaan. Sikap itu tidak berdiri sendiri melainkan mengandung relasi terhadap suatu objek sehingga dapat digunakan untuk memperkirakan perilaku karyawan, apakah karyawan itu bersikap positif atau negatif. Apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka akan menghasilkan sikap positif pada pelaksanaan program kesejahteraan karyawan, yang akan menyebabkan perilaku yang positif pula bagi karyawan yang bersangkutan, demikian juga sebaliknya.

Adanya pengaturan dan program yang baik dari manajemen personalia, serta adanya perhatian yang cukup terhadap karyawan, dapat memelihara sekaligus mendorong dan menciptakan sikap karyawan yang baik terhadap pekerjaannya. Karyawan akan berusaha lebih bekerja secara maksimal bila kebutuhan mereka benar-benar diperhatikan dan bukan hanya sekedar mendapat bayaran atas kerja yang dilakukan. Salah satu upaya pemenuhan kebutuhan yang

dilakukan oleh perusahaan adalah dengan pemberian program kesejahteraan karyawan. Karyawan akan memiliki sikap yang baik pada perusahaan apabila program kesejahteraan yang diberikan sesuai dengan kebijakan atau prosedur yang ditetapkan pemerintah.

Hasibuan (2002) mengemukakan bahwa program kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas meningkat.

Moekijat (1989) mengemukakan jenis-jenis program kesejahteraan karyawan sebagai berikut ini.

- Pelayanan yang bersifat ekonomis
 - a. Pensiun
 - b. Asuransi Jiwa
 - c. Pelayanan kesejahteraan dan kecelakaan
 - d. Perkumpulan hutang piutang
- Pelayanan yang bersifat memberi kesenangan
 - a. Olah raga
 - b. Peristiwa-peristiwa sosial seperti darmawisata
 - c. Kelompok-kelompok kepentingan khusus
- Pelayanan yang memudahkan atau meringankan
 - a. Pelayanan medis
 - b. Perumahan
 - c. Restoran

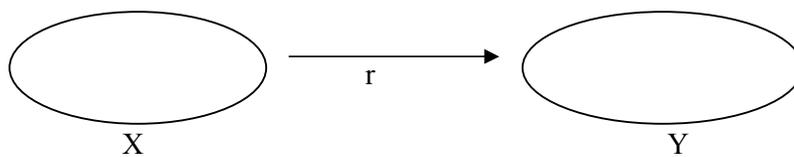
- d. Toko milik perkumpulan
- e. Potongan-potongan atas pembelian
- f. Pendidikan dan pelayanan perpustakaan
- g. Pemberi petunjuk dalam masalah hukum dan keuangan

Flippo (1994) menjelaskan manfaat program kesejahteraan karyawan sebagai berikut ini.

1. Rekrutmen yang lebih efektif.
2. Meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan pegawai pada organisasi.
3. Perpindahan karyawan dan ketidakhadiran dapat berkurang.
4. Menciptakan hubungan-hubungan masyarakat yang baik.

Hipotesa penelitian dirumuskan sebagai berikut: “Semakin baik pemberian program kesejahteraan kepada karyawannya, maka semakin baik pula sikap karyawan pada perusahaan tersebut.”

Hipotesa tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk gambar seperti di bawah ini.



Keterangan:

X = Pemberian Program Kesejahteraan

r = Garis yang menghubungkan hubungan X dan Y

Y = Sikap Karyawan

1.6 Objek dan Metode Penelitian

1.6.1 Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. X yang bergerak di bidang *knitting*, khususnya dalam memproduksi kain rajut, kain bahan kaos, kain handuk, dan bahan *underwear*.

1.6.2 Metoda Penelitian

Metoda penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah metoda deskriptif analitis yaitu dengan cara mengumpulkan data, merangkum data, menganalisis dan mengolah data, kemudian menarik kesimpulan mengenai materi yang diteliti.

1.6.2.1 Operasional Variabel

Berdasarkan dengan judul penelitian dari penulis yaitu: Hubungan Pemberian Program Kesejahteraan dengan Sikap Karyawan pada PT. X, maka terdapat dua variabel dalam penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut ini.

1. Variabel bebas atau variabel X.

Variabel ini merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain, atau menjadi sebab terhadap terjadi atau tidak terjadinya sesuatu. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah PEMBERIAN PROGRAM KESEJAHTERAAN.

2. Variabel tidak bebas atau variabel Y.

Variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel tidak bebas dalam penelitian ini adalah SIKAP KARYAWAN.

1.6.2.2 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang akan digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut ini.

1. Studi kepustakaan

Merupakan suatu penelitian yang bersifat teoritis untuk memperoleh data sekunder. Penelitian ini dilakukan dengan mencari dan mempelajari buku-buku dan bahan-bahan bacaan lain yang diperlukan untuk landasan teori bagi penelitian ini.

2. Studi Lapangan

a. Wawancara

Bertanya langsung pada manajer personalia untuk mendapatkan informasi mengenai sikap karyawan terhadap pemberian program kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

b. Kuesioner

Menyebarkan sejumlah pertanyaan tertulis pada karyawan sebagai responden, mengenai sikap karyawan terhadap pemberian program kesejahteraan yang dijalankan oleh perusahaan.

1.6.2.3 Teknik Penentuan Sampel

Jumlah data yang telah diperoleh dihitung dengan menggunakan sampel untuk mewakili jumlah populasi yang ada.

Rumus yang digunakan adalah:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan:

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel yang diambil

d = Tingkat ketelitian yang diharapkan

Tingkat ketelitian yang diharapkan sebesar 5% sedangkan tingkat kepercayaan 95%. Tingkat ketelitian menunjukkan penyimpangan maksimum dari hasil pengukuran data yang sebenarnya, sedangkan tingkat keyakinan menunjukkan besarnya pengukuran bahwa hasil yang diperoleh memenuhi syarat ketelitian tadi. Alasan dipakai taraf nyata tersebut adalah agar dapat mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak.

1.6.2.4 Teknik Analisis Data

Rumus koefisien korelasi Rank Spearman yang digunakan untuk menguji hipotesis bila tidak ada data kembar adalah sebagai berikut ini.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n^3 - n}$$

Keterangan:

r_s = Koefisien korelasi Rank Spearman

n = Banyaknya sampel

d_i = Selisih rank X dan rank Y

Jika ada data kembar, maka korelasi Rank Spearman dapat ditulis sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{(\sum x^2 \sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_s = Koefisien korelasi Rank Spearman

d_i = Selisih rank X dan rank Y

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

Penafsiran korelasi antara variabel X dan variabel Y yang dinyatakan sebagai berikut:

- $0,00 < r < 0,20$: Hubungan rendah: lemah sekali
- $0,21 < r < 0,40$: Hubungan rendah tetapi pasti
- $0,41 < r < 0,70$: Hubungan yang cukup berarti
- $0,71 < r < 0,90$: Hubungan cukup tinggi: kuat
- $0,91 < r < 1,00$: Hubungan sangat tinggi: kuat sekali

Rumus untuk menguji tingkat signifikansi dihitung dengan nilai t, yaitu:

$$t = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

Untuk menentukan apakah hipotesa yang diajukan tidak didukung atau didukung, dilakukan perbandingan t hitung dengan menggunakan tabel. Hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

H_0 : $\rho \neq 0$ maka, variabel X tidak berhubungan dengan variabel Y

H_1 : $\rho = 0$ maka, variabel X berhubungan dengan variabel Y

Dengan ketentuan untuk t hasil hitung maka:

jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 tidak didukung dan H_1 didukung.

jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 didukung dan H_1 tidak didukung.

Untuk mengetahui seberapa besar eratnya hubungan antara pemberian program kesejahteraan (variabel X) dan sikap karyawan (variabel Y) yaitu dengan menggunakan koefisien determinasi. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut ini.

$$\text{Koefisien determinasi} = r_s^2 \times 100\%$$

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. X yang berlokasi di Jalan Cibuntu Bandung. Penelitian ini dilakukan pada bulan September sampai dengan bulan November 2005.