

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian.

Perkembangan dunia perusahaan atau dunia bisnis menunjukkan frekuensi yang semakin tinggi, dengan persaingan yang menyangkut metoda, produk, konsep dan perkembangan pesat di bidang teknologi. Selain peralatan teknologi yang semakin canggih, meningkat pula jumlah penduduk yang merupakan SDM dimana berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya memerlukan faktor – faktor produksi yang dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Faktor – faktor produksi tersebut terdiri dari : bahan baku, mesin, modal, metoda serta manusia dimana faktor – faktor produksi tersebut harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memperoleh hasil yang memuaskan.

Manusia mempunyai keinginan dan kebutuhan yang beraneka ragam dan bila mereka tahu perusahaan dimana mereka bekerja berusaha untuk memenuhi bagi yang berprestasi tentu para karyawan akan semakin semangat bekerja.

Dapat dikatakan bahwa maju mundurnya suatu perusahaan tergantung pada SDM nya. Untuk menangani aspek tenaga kerja diperlukan manajemen personalia yaitu manajemen yang mengkhususkan perhatiannya pada faktor tenaga kerja. Dengan adanya manajemen personalia diharapkan agar perusahaan memiliki tenaga

kerja yang cakap dan tepat sesuai dengan keahliannya dan dapat berprestasi. Sebaliknya karyawan menginginkan agar kebutuhannya dapat dipenuhi oleh perusahaan melalui Manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat dengan salah satu programnya adalah pemberian kesejahteraan karyawan.

Apalagi dalam kondisi perekonomian seperti sekarang ini dimana negara Indonesia sedang mengalami krisis ekonomi yang mengakibatkan banyak perusahaan melakukan perampingan perusahaannya. Salah satunya adalah pengurangan karyawan, tentunya hanya karyawan yang sungguh – sungguh memiliki potensi bagi perusahaan serta berprestasi saja yang masih dipertahankan. Dan kondisi ini pun juga mempengaruhi dilakukannya pengurangan terhadap program kesejahteraan yang telah dilaksanakan sebelumnya oleh perusahaan.

Perusahaan tidak cukup hanya memberi upah / gaji saja. Dalam hal ini, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan agar dapat menciptakan keadaan dimana karyawan merasa dirinya ikut memiliki dalam suatu perusahaan sehingga karyawan akan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Tujuan utama program kesejahteraan yaitu mendorong karyawan agar bekerja lebih semangat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. Maka pimpinan perusahaan perlu memikirkan pelaksanaan program kesejahteraan sesuai dengan kondisi karyawan sehingga diharapkan agar karyawan tetap setia pada perusahaan. Pemimpin perusahaan yang baik diharapkan mampu memotivasi, mengarahkan, mendorong bawahan agar melaksanakan aktivitas yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penyusun akan meneliti bagaimana program kesejahteraan yang dilaksanakan di PT. Srikandi Diamond Motor. Maka penyusun merasa tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap perusahaan dengan judul **“Pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan terhadap prestasi kerja karyawan bagian penjualan di PT. Srikandi Diamond Motors Bandung.”**

1.2 Identifikasi Masalah.

Kegiatan perusahaan akan berjalan dengan baik, apabila dapat memotivasi karyawannya agar bersemangat dan lebih giat untuk mencapai prestasi dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan dan perusahaan adalah 2 pihak yang saling bergantung satu sama lain. Di satu pihak perusahaan membutuhkan karyawan yang terampil, loyal dan mau bekerjasama untuk kelanggengan perusahaan. Di lain pihak, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai balas jasa sesuai kemampuan prestasi kerja yang mereka berikan dan sebagai tempat mencari nafkah untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya. Apabila merasa tidak puas maka pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak dapat tercapai dengan maksimal.

Keadaan ini memerlukan pengelolaan yang sungguh – sungguh agar karyawan tetap loyal. Bila keadaan ini tidak diperhatikan, karyawan mungkin akan memilih bekerja di perusahaan lain yang dianggap mampu memenuhi kebutuhannya.

Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan melaksanakan program kesejahteraan.

Penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- (1) Bagaimana pelaksanaan program kesejahteraan karyawan yang diterapkan oleh PT. Srikandi Diamond Motors ?
- (2) Bagaimana prestasi kerja karyawan di PT. Srikandi Diamond Motors ?
- (3) Bagaimana pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan karyawan terhadap prestasi kerja di PT. Srikandi Diamond Motors ?

1.3 Tujuan Penelitian.

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

- (1) Untuk mengetahui bagaimana program kesejahteraan karyawan dan pelaksanaannya di PT. Srikandi Diamond Motors ?
- (2) Untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja PT. Srikandi Diamond Motors ?
- (3) Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan program kesejahteraan karyawan terhadap prestasi kerja di PT. Srikandi Diamond Motors ?

1.4 Kegunaan Penelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan yang diharapkan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

- (1) Penulis sendiri, penelitian ini berguna dalam menambah wawasan dan pengetahuan yang berhubungan dengan masalah kesejahteraan karyawan.

- (2) Perusahaan yang bersangkutan, diharapkan dapat berguna bagi perusahaan sebagai bahan masukan untuk dijadikan bahan pertimbangan guna meningkatkan hasil yang telah dicapai perusahaan tersebut.
- (3) Pihak – pihak lain yang membutuhkan sebagai referensi.

1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis.

Sebagai tenaga kerja, manusia merupakan salah satu sumber daya yang terpenting dan merupakan tulang punggung dalam perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tuntutannya merupakan suatu ukuran kemampuan karyawan dalam mengelola pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Setiap perusahaan mengharapkan agar karyawan dapat meningkatkan prestasi kerjanya dengan baik, tetapi kenyataannya banyak karyawan yang kesejahteraannya kurang diperhatikan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan karyawan karena jumlah tenaga kerja yang ada tidak seimbang dengan lapangan kerja yang tersedia sehingga karyawan harus menerima program imbalan yang diberikan oleh perusahaan dengan seadanya.

Program kesejahteraan karyawan merupakan bentuk imbalan di luar upah dan gaji, seperti : sarana beribadah, pakaian kerja, insentif (bonus dan komisi), tunjangan (pensiun, cuti, asuransi jiwa dan kesehatan, Tunjangan Hari Raya, uang liburan), makan dan minum, transportasi, olahraga.

Ketidakseimbangan antara apa yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan dengan apa yang akan diberikan karyawan kepada perusahaan, akan

menyebabkan harapan – harapan tersebut tidak terpenuhi sehingga karyawan akan menunjukkan sikap yang antipati terhadap perusahaan, yang pada akhirnya akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Antara lain : banyaknya karyawan yang mengeluh, malas bekerja yang berakibat produktivitas menurun, pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku, tingkat ketidakhadiran tinggi dan pada akhirnya kecenderungan karyawan untuk keluar akan meningkat.

Untuk mencegah hal tersebut diatas, salah satu caranya adalah dengan pelaksanaan program kesejahteraan karyawan yang baik. Program kesejahteraan karyawan merupakan bentuk balas jasa di luar gaji atau upah yang dilaksanakan perusahaan untuk memelihara, mempertahankan serta meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan pelaksanaan program kesejahteraan yang baik diharapkan para karyawan akan merasa terpenuhi kebutuhan – kebutuhannya.

Pelaksanaan program kesejahteraan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat menjadi motivator bagi mereka sehingga karyawan dengan senang hati akan menjalankan tugasnya dan akhirnya tercapai apa yang diinginkan bersama.

Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan balas jasa pelengkap berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik serta mental para karyawan agar prestasi kerja meningkat.

Maka berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penyusun merumuskan suatu hipotesis bahwa : “ Pelaksanaan program kesejahteraan karyawan yang tepat dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

1.6 Metodologi Penelitian.

Penulis menggunakan metode deskriptif analisis yaitu metode yang melukiskan, memaparkan dan melaporkan tentang keadaan yang sebenarnya dengan jalan mengemukakan keadaan perusahaan berdasarkan fakta – fakta yang ada, dimana data – data tersebut di analisis dengan menggunakan metode pengumpulan data, yang diperoleh dengan cara :

- (1) *Library research* (riset kepustakaan).

Pada tahap pertama, digunakan pengumpulan data dengan cara mencari dan membaca sumber – sumber kepustakaan seperti buku – buku literatur serta catatan – catatan atau tulisan yang berkaitan langsung dengan topik yang akan dibahas dengan masalah yang akan diteliti.

- (2) *Field research* (riset lapangan).

Pada tahap kedua ini, dilakukan pengumpulan data dengan cara mengadakan tinjauan langsung pada obyek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan, yaitu dengan cara :

- *Interview* (wawancara).

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan informasi dari perusahaan dengan lebih menekankan pada perilaku manusia sebagai suatu pendekatan menyeluruh, dan menerapkan landasan teori yang kuat sehingga diharapkan dapat mendukung penelitian yang sedang dilakukan.

➤ *Questioner* (kuesioner).

Yaitu teknik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat di jawab oleh karyawan sebagai responden.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian.

Untuk mendapatkan data yang baik dalam rangka penelitian ini, penulis mengumpulkan informasi yang dilakukan di PT. Srikandi Diamond Motors di jalan Soekarno Hatta no. 342 Bandung. Sedangkan waktu penelitian dilakukan mulai bulan Oktober 2004.