

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perhotelan adalah usaha yang tidak asing lagi di kota Jepara yang dikenal sebagai kota ukir, banyak para pengusaha baik dari dalam negeri maupun luar negeri yang datang ke kota ini dengan tujuan yaitu untuk melakukan bisnis di bidang meubel. Hal ini merupakan salah satu faktor penyebab semakin banyak didirikannya hotel di kota ini. Selain hotel-hotel yang telah ada, saat ini juga banyak bermunculan hotel-hotel baru, salah satunya adalah Hotel Jepara Indah. Hal ini menjadi salah satu tanda bahwa persaingan dalam usaha perhotelan semakin ketat. Karenanya pihak manajemen hotel harus pandai dalam menyiasatinya.

Hotel sebagai usaha yang bergerak di bidang jasa yang mengutamakan kualitas dalam melayani konsumen, tentunya membutuhkan faktor-faktor produksi yang dikelola dengan sebaik mungkin. Semua faktor produksi mempunyai peranannya masing-masing bagi kelangsungan hidup perusahaan. Demikian juga halnya dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari guna mencapai sasaran perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia yang handal merupakan keunggulan kompetitif tersendiri bagi perusahaan.

Melihat begitu pentingnya arti sumber daya manusia, maka pihak Hotel Jepara Indah merasa perlu memberikan perhatian lebih terhadap masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Selain itu, pihak hotel juga merasa perlu melakukan usaha-usaha guna mengembangkan sumber daya manusia tersebut. Salah satu hal yang menjadi perhatian pihak manajemen hotel adalah masalah penyelenggaraan program kesejahteraan karyawan, karena program kesejahteraan karyawan dapat berpengaruh pada kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja pada tahap selanjutnya akan memberi dampak yang cukup besar bagi perusahaan, antara lain berdampak pada loyalitas, tingkat *turnover*, tingkat kemangkiran karyawan, dan motivasi kerja. Loyalitas adalah salah satu perwujudan dari kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya loyalitas, perusahaan dapat menekan tingkat *turnover*. Dan ini juga berarti membantu perusahaan untuk menghindari biaya tambahan yang harus dikeluarkan apabila terjadi tingkat *turnover* yang tinggi, yaitu biaya pesangon dan biaya pengadaan tenaga kerja baru. Selain itu, kepuasan kerja juga mempunyai hubungan negatif dengan tingkat kemangkiran meskipun hubungan antara keduanya tidak terlalu kuat, namun sedikit banyak kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kemangkiran seseorang karyawan, karyawan juga akan lebih bersemangat dan termotivasi dalam bekerja jika ia merasakan kepuasan kerja.

Dari uraian diatas, kita dapat melihat begitu pentingnya masalah program kesejahteraan karyawan. Perbedaan pengharapan tiap individu terhadap program kesejahteraan yang akan diterimanya harus menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat kebijakan mengenai program kesejahteraan. Apakah

program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan tersebut menarik atau tidak bagi karyawan juga harus diperhatikan. Selain itu, tampaknya masih banyak perusahaan yang sepenuhnya menyadari bahwa bentuk kompensasi ini ternyata dapat mendatangkan manfaat tidak hanya bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan. Selain dapat meningkatkan kepuasan kerja juga dapat menjadi daya tarik perusahaan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Sedangkan bagi karyawan dengan adanya program kesejahteraan, karyawan dapat menghemat pengeluarannya, masalahnya ia dapat menghemat biaya untuk kesehatan karena adanya tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan dan hal ini berarti *take home pay* karyawan yang lebih besar.

Mengingat cukup pentingnya peranan program tersebut baik bagi pihak karyawan maupun pihak perusahaan, serta perlunya diperhatikan masalah perbedaan pengharapan tiap individu terhadap *rewards* yang akan diterimanya, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut. Dalam penelitian ini, penulis mengambil judul Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Jepara Indah, Jepara.

1.2 Identifikasi Masalah

Kemajuan-kemajuan yang terjadi disegala bidang dalam abad modern ini mau tidak mau berpengaruh juga terhadap diri karyawan perusahaan, ini dapat dilihat dari semakin kompleksnya kebutuhan serta keinginan para karyawan, dimana tidak semua kebutuhan itu dapat dipenuhi secara langsung dengan uang. Karenanya 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. Usaha para karyawan demi terlaksana tujuannya ini, berpengaruh terhadap kerja mereka, yang hasilnya dapat dilihat dari buah kerja mereka.

Menyelenggarakan suatu program kesejahteraan yang dapat dinilai adil dan layak serta dapat memuaskan kebutuhan karyawan tidaklah mudah. 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. Kekuatan pengharapan bahwa usaha yang ia lakukan untuk perusahaan akan dihargai dengan *outcomes* yang adil, serta apakah *outcomes* tersebut dapat memuaskan tujuan pribadinya, mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini program kesejahteraan adalah sebagai bagian dari *outcomes* tersebut. Apabila *outcomes* tersebut dinilai menarik, adil, dan layak serta dapat memenuhi tujuan pribadinya, maka dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan tersebut, dimana selanjutnya kepuasan kerja ini dapat mempengaruhi motivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi bagi perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Program Kesejahteraan Karyawan pada Hotel Jepara Indah?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Hotel Jepara Indah?
3. Bagaimana Pengaruh Program Kesejahteraan karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Jepara Indah?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data untuk penyusunan skripsi dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam menempuh gelar sarjana ekonomi jurusan Manajemen pada Fakultas ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Program Kesejahteraan Karyawan pada Hotel Jepara Indah.
2. Untuk mengetahui bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Jepara Indah.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Jepara Indah.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan dari penelitian yang sangat terbatas ini dapat memberikan manfaat yang berguna bagi:

1. Penulis, untuk menambah wawasan dan pemahaman yang mendalam tentang pelaksanaan program kesejahteraan karyawan.
2. Pihak perusahaan yang bersangkutan, sebagai bahan masukan untuk membantu pemikiran dalam usaha melakukan analisa terhadap masalah-masalah yang mungkin timbul dalam manajemen personalia, khususnya mengenai kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.
3. Pihak lain yang berkepentingan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat, baik sebagai masukan dalam penelitian maupun sebagai bahan perbandingan.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesa

Dalam perusahaan, fungsi sumber daya manusia, merupakan salah satu fungsi yang paling penting, yang tidak dapat diabaikan, karena faktor manusia ini merupakan tulang punggung perusahaan. Tanpa manusia, sulit rasanya mesin, modal dan sumber daya alam dikelola dan diarahkan bagi pelaksanaan aktivitas perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan bukan merupakan hal yang mudah.

Dalam mengelola sumber daya manusia salah satu hal yang harus diperhatikan adalah masalah program kesejahteraan karyawan. Hal ini dikarenakan program kesejahteraan karyawan dapat membantu menciptakan dan

memelihara kepuasan kerja karyawan . kepuasan kerja sangat penting artinya. Tanpa kepuasan kerja, sulit rasanya karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan, dimana hal ini berarti hambatan bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dan dalam rangka memelihara para karyawan perusahaan adalah dengan pemberian balas jasa yang layak dan tepat.

Program kesejahteraan karyawan adalah salah satu kegiatan dari pemberian balas jasa. Pelaksanaan program kesejahteraan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan karyawan, akan merupakan kepuasan bagi mereka, sehingga mereka merasa puas dan dengan senang hati menjalankan tugasnya untuk akhirnya tercapai apa yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan pemikiran yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengemukakan hipotesa bahwa: Terdapat hubungan positif antara program kesejahteraan karyawan dengan kepuasan kerja karyawan.

1.6 Metode Penelitian

Cara yang ditempuh penulis dalam melakukan penelitian adalah dengan menggunakan metode deskriptif dan metode analisis kuantitatif.

Metode deskriptif yaitu metode yang bersifat memberikan gambaran keadaan perusahaan, sedangkan metode analisis kuantitatif adalah suatu metode yang menggunakan analisis korelasi yang tujuannya untuk menggambarkan hubungan yang ada antara dua variabel atau lebih.

Adapun untuk pengumpulan data, dilakukan melalui:

1. Penelitian Perpustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan cara membaca dan menelaah bahan bacaan yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan membandingkan dengan apa yang diperoleh di perusahaan.

2. Penelitian Lapangan

Penelitian yang dilakukan untuk memperoleh informasi untuk penyusunan skripsi ini yaitu dengan cara langsung meninjau dan mengamatinya di perusahaan.

Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan penyusun melakukannya dengan berbagai cara:

- Observasi, yaitu penelitian secara langsung terhadap masalah yang ada hubungannya dengan pelaksanaan program kesejahteraan.
- Meneliti literatur yang tersedia di perpustakaan.
- Kuesioner, yaitu usaha pencarian data dengan pembuatan sejumlah pertanyaan disertai kemungkinan jawaban yang harus dipilih, yang disebarkan pada karyawan.
- Wawancara, yaitu usaha untuk memperoleh data dengan langsung berhadapan dengan karyawan mengenai hal-hal yang akan diteliti.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Hotel Jepara Indah dengan alamat jalan HOS Cokroaminoto 12, Kauman RT 01 / I Kabupaten Jepara, Jawa Tengah.

Waktu penelitian yaitu bulan Agustus 2005 sampai dengan bulan Januari 2006.