

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas di dalam suatu perusahaan selalu ditujukan untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, mesin, dan teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut. Dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelolah perusahaan dengan sebaik-baiknya terutama pada bidang sumber daya manusia. Hal tersebut perlu dilakukan agar karyawan sebagai sumber daya terpenting mampu bekerja lebih baik dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Jika suatu organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk kesejahteraan perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang menentukan dalam memacu semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan.

Menurut UU RI No. 11 tahun 2009 tentang kesejahteraan sosial disebutkan bahwa “kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan dapat mengembangkan diri sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya”. Sebuah

masyarakat dikatakan sejahtera apabila masyarakat tersebut telah mencapai kesuksesan didalam hidupnya, dan disamping itu nampak pula didalamnya keselarasan, keserasian, keseimbangan hidup dapat menjadi cermin masyarakat disekelilingnya.

Menurut Dunham dalam Anto (2008) mendefinisikan kesejahteraan sosial sebagai kegiatan-kegiatan yang terorganisasi dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan dari segi sosial melalui pemberian bantuan kepada orang untuk memenuhi kebutuhan di dalam beberapa bidang seperti kehidupan keluarga dan anak, kesehatan, penyesuaian sosial, waktu senggang, standar-standar kehidupan, dan hubungan-hubungan sosial.

Pelaksanaan prograp kesejahteraan karyawan misalnya dengan memberikan tunjangan hari tua, memberikan cuti, memberikan tunjangan kesehatan, menyediakan fasilitas-fasilitas, serta memperhatikan keamanan kerja untuk menjamin perlindungan kondisi fisik dan mental karyawannya yang pada akhirnya dapat menciptakan dan mendorong disiplin kerja dan kinerja karyawan. Pembuatan program kesejahteraan ini tidak mudah karena harus menyelaraskan perbedaan kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan agar dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak, oleh karena itu hendaknya perusahaan membuat program kesejahteraan karyawan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Begitu halnya juga dengan yang terjadi pada perusahaan PT. Duta Beton Mandiri. Perusahaan tersebut merupakan bagian dari Duta Bangsa Group. PT. Duta Beton Mandiri bergerak pada bidang Ready Mix, Stone Crusher, Concrete Block, dan Pagar beton Precast. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2002.

Perusahaan ini didukung pula oleh sumber daya manusia yang merupakan tenaga Ahli dan professional, berpengalaman di bidangnya masing-masing. Perusahaan ini juga mengutamakan tingkat kesejahteraan karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Hal tersebut dilakukan demi meningkatnya kinerja karyawan yang pada akhirnya juga akan mengoptimalkan tujuan perusahaan. Adapun program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawannya, sebagai berikut

Tabel 1.1
Program Kesejahteraan

| Program Kesejahteraan karyawan | Vasilitas yang diberikan oleh Perusahaan |
|---------------------------------------|---|
| Gaji | Rp. 1.500.000,- |
| Bonus | 10 % gaji |
| Pakaian Dinas | 2 Pasang Seragam |
| Tunjangan Kesehatan | Rp. 100.000 setiap bulan |
| Tunjangan Hari Raya | 30 % gaji |

Sumber: Data primer (diolah), 2014

Dengan program kesejahteraan yang diberikan tersebut, perusahaan mendapatkan dampak yang positif terhadap hasil kerja karyawannya. Perusahaan merasakan bahwa dengan pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan bekerja dengan semakin baik, pencapaian target yang semakin optimal, dan loyalitas karyawan kepada perusahaan semakin tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan akan optimal bekerja saat mereka dapat mengoptimalkan rasa semangat dalam bekerja.

Carlaw, Deming & Friedman (2003) menyatakan bahwa semangat kerja yang tinggi adalah karyawan yang bekerja dengan berenergi, antusias, dan memiliki rasa kebersamaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja rendah adalah ketika karyawan merasa bosan, berkecil hati dan malas. Semangat kerja

merupakan bentuk nyata dari komitmen yang ditunjukkan dengan semangat, antusiasme dan kepercayaan pada kebijakan organisasi, program dan tujuan organisasi. Semangat kerja ditunjukkan dengan apa yang individu dan kelompok katakan dan lakukan untuk memperlihatkan ketertarikan, pemahaman dan identifikasi diri terhadap keutuhan dan kesuksesan kelompok kerja (Staudohar, 1992).

Selain itu pula dapat ditekankan bahwa semangat kerja adalah sikap individu dalam bekerja yang menunjukkan rasa kegairahan, antusias, bertanggung jawab dan komitmen dalam melaksanakan tugas agar mencapai tujuan organisasi. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, perusahaan harus dapat menyeimbangkannya dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung yaitu dengan menaikannya gaji karyawan, pemberian bonus, pemberian tunjangan keluarga, sedangkan secara tidak langsung dapat dilakukan dengan memberikan promosi atau kesempatan naik jabatan kepada karyawan yang berprestasi baik. Menurut Mangkunegara (2004) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberika kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hal – hal yang melatar belakangi penelitian ini, terdapat beberapa beberapa rumusan masalah, yaitu :

1. Apakah kesejahteraan karyawan yang terdiri dari kesejahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan?
2. Apakah kesejahteraan langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan?
3. Apakah kesejahteraan tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan?
4. Variabel kesejahteraan manakah yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kesejahteraan karyawan yang terdiri dari kesejahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan.
2. Untuk mengetahui apakah kesejahteraan langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan

3. Untuk mengetahui apakah kesejahteraan tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri Pasuruan.
4. Untuk mengetahui aspek manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Duta Beton Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharap mampu memberikan kontribusi ilmiah bagi berbagai pihak. Dan secara global akan memberikan kontribusi kepada:

1. Bagi Peneliti

Sebagai khasanah dalam memperkaya wawasan keilmuan di bidang Sumber Daya Manusia, terutama di bidang yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan dan semangat kerja.

2. Bagi Perusahaan atau Obyek yang diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi manajemen PT Duta Beton Mandiri untuk menentukan langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan *income* perusahaan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan bagi penelitian – penelitian di bidang Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang, khususnya dalam aspek Kesejahteraan dan Semangat Kerja Karyawan.