

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, dengan adanya bantuan dari berbagai macam teknologi yang semakin canggih. sehingga perusahaan di dalam mengelolah usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global (Gibson, 2016:32). Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peranan sumber manusia daya dalam perusahaan sangatlah penting kerana sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan

perusahaan dalam meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Tujuan yang ingin dicapai oleh masing-masing perusahaan disebut sebagai visi dari perusahaan. Pencapaian tujuan atau visi dari perusahaan bergantung dari beberapa hal, antara lain dana yang tersedia, sarana prasarana yang ada, dan yang terpenting adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia inilah yang diberdayakan untuk menjalankan kegiatan guna mencapai visi dan tujuan yang ditetapkan oleh masing-masing perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi masing-masing perusahaan untuk memaksimalkan kinerja para karyawannya dengan menciptakan sistem manajemen yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Perusahaan berharap agar sumber daya manusia yang dimilikinya berkontribusi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan, setiap karyawan diharapkan memiliki integritas kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan kinerja yang baik.

Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu produk (barang) dan jasa apabila mereka mempunyai minat dan semangat dalam bekerja. Peningkatan kualitas kinerja para karyawan juga sangat berpengaruh terhadap barang dan jasa yang dihasilkan. Peningkatan kualitas kinerja para karyawan ditentukan oleh beberapa faktor, salah satu contohnya adalah Upah Yang Diterima, Berbagai rangsangan faktor motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, pada umumnya manusia bekerja

pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan. Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai ketrampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa. Untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Perusahaan sebaiknya juga perlu mengetahui latar belakang penyebab penurunnya kinerja karyawan, salah satunya adalah masalah upah karyawan dalam pemberian upah, perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Dalam pemberian upah perlu diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal, selain itu faktor upah dan gaji ikut mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan. Dengan pemberian upah yang sesuai, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi. Selain

itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerjanya akan berusaha untuk meningkatkan prestasi karena merasa dihargai perusahaan.

Selain Upah Yang Diterima, faktor lain yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan tersebut tidak memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan. Karyawan bisa bertahan bekerja dalam suatu perusahaan dikarenakan mereka dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan yang ada. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai jika karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman serta tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, Namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan.

Ada pula faktor penunjang lain dalam meningkatkan kinerja karyawan yakni tunjangan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan senantiasa mengharapkan penghasilan yang memadai atau dengan kata lain hak yang diterima para karyawan sesuai dengan kewajiban yang mereka kerjakan.

Sedangkan sistem penggajian pegawai saat ini masih dibawah standart sehingga berpengaruh terhadap kinerja para karyawannya. Situasi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari tambahan lain di luar gaji pokok. Hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan adalah menanggapi kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga di dalam perusahaan tercipta kondisi dimana kesejahteraan karyawan terjamin. Kesewenangan dari seorang pemimpin perusahaan akan menimbulkan komunikasi antar karyawan terhambat dan berakibat pada kinerja karyawan yang tidak berjalan dengan baik. Selain itu, pemberian gaji yang tinggi merangsang karyawan untuk berprestasi. Dalam Peraturan Pemerintah nomor 26 tahun 2001 telah diatur masalah penggajian. Sedangkan untuk penghasilan (kompensasi) yang lain seperti pemberian insentif diatur oleh masing-masing perusahaan tergantung dari manajemen keuangan yang telah ditetapkan sesuai situasi dan kondisi dari perusahaan tersebut. Secara umum tunjangan yang diberikan oleh suatu perusahaan dibagi menjadi dua, yaitu tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan tetap adalah segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap dan di berikan kepada karyawan. Jadi semua bentuk tunjangan yang di terima tanpa memperhatikan kehadiran atau suatu kondisi tertentu maka hal tersebut di kategorikan sebagai tunjangan tetap. Tunjangan tidak tetap adalah suatu pembayaran yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pekerja yang diberikan untuk pekerja dan keluarganya serta di bayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan pembayaran upah pokok. Tidak sedikit karyawan dalam suatu perusahaan yang mempertahankan pekerjaannya meskipun mendapatkan gaji yang cenderung minim atau tidak sesuai dengan kebutuhan hidup. Hal ini disebabkan karena perusahaan memberikan berbagai macam tunjangan, misalnya tunjangan kehadiran, tunjangan makan, tunjangan

transport dan lain sebagainya.

Peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan. Kesehatan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap karyawan. Untuk dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan secara maksimal, diperlukan kesehatan tubuh karyawan yang optimal pula. Jaminan kesehatan bagi para karyawan dalam suatu perusahaan juga didukung oleh pemerintah, salah satu contohnya adalah untuk mewujudkan komitmen global dan konstitusi, pemerintah bertanggung jawab atas pelaksanaan jaminan kesehatan masyarakat melalui Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) bagi kesehatan perorangan. Usaha ke arah itu sesungguhnya telah dirintis pemerintah dengan menyelenggarakan beberapa bentuk jaminan sosial di bidang kesehatan, diantaranya adalah melalui PT Askes (Persero) dan PT Jamsostek (Persero) yang melayani antara lain pegawai negeri sipil, penerima pensiun, veteran, dan pegawai swasta. Untuk masyarakat miskin dan tidak mampu, pemerintah memberikan jaminan melalui skema Jaminan Kesehatan Masyarakat (Jamkesmas) dan Jaminan Kesehatan Daerah (Jamkesda). Namun demikian, skema-skema tersebut masih terfragmentasi. Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) melalui suatu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan social bagi seluruh rakyat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945, yaitu: dalam Pasal 28 H ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dan Pasal 34 ayat (1) ayat (2) dan melalui Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor X/MPR/2001, dimana presiden ditugaskan untuk membentuk sistem jaminan sosial nasional dalam rangka memberikan perlindungan social bagi masyarakat yang lebih menyeluruh dan terpadu. Berdasarkan masalah serta latar belakang di atas

maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja, Tunjangan serta Jaminan Kesehatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Darmawisata Indonesia”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan menunjukkan inti permasalahan yang ingin diteliti, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah upah, lingkungan kerja, tunjangan dan jaminan kesehatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Darmawisata Indonesia ?
2. Apakah upah, lingkungan kerja, tunjangan dan jaminan kesehatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Darmawisata Indonesia?
3. Diantara upah, lingkungan kerja, tunjangan dan jaminan kesehatan yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Darmawisata Indonesia ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yang berhubungan dengan rumusan masalah, yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis upah, lingkungan kerja, tunjangan serta jaminan kesehatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Darmawisata Indonesia.
2. Untuk menguji dan menganalisis upah, lingkungan kerja, tunjangan serta jaminan kesehatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Darmawisata Indonesia.

3. Untuk mengetahui diantara upah, lingkungan kerja, tunjangan atau jaminan kesehatan mana yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Darmawisata Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan kegunaan dari penelitian ini bagi pihak – pihak yang terlibat, manfaat penelitian ini adalah :

1. Aspek Akademis.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para akademisi STIE Mahardhika Surabaya khususnya dosen, mahasiswa dan kepentingan perpustakaan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua orang yang membutuhkan penelitian ini dan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh upah, lingkungan kerja, tunjangan serta jaminan kesehatan terhadap kinerja karyawan PT. Darmawisata Indonesia.

3. Aspek Praktis.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pimpinan dan karyawan PT. Darmawisata Indonesia serta bagi perusahaan sejenis yang ingin meningkatkan kinerja karyawan melalui upah, lingkungan kerja, tunjangan serta jaminan kesehatan.