

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya dunia usaha dan sejalan dengan kebijakan pemerintah untuk mendorong pertumbuhan sektor industri, maka persaingan antar perusahaan baik untuk perusahaan yang tidak sejenis maupun yang sejenis, khususnya yang sejenis semakin meningkat. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis mengharuskan pihak manajemen perusahaan untuk membuat strategi yang lebih baik dari perusahaan lainnya. Hal ini menyebabkan para pengusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia seperti melakukan pengembangan sumber daya manusia agar siap bersaing dengan perusahaan lain dan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia. “Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, daya, dan karyanya”.¹

Menurut Prabu Mangkunegara manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.²

¹Ali Nurdin, dkk., (ed) Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Faza Media, 2006) 4

²Anwar prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2013) 2

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada perusahaan yang lebih dikenal dengan kinerja. Sebagaimana dijelaskan oleh Prabu Mangkunegara “kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.³

Mengingat ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin sulit memaksa hampir seluruh perusahaan untuk selalu berusaha dengan giat agar setiap perusahaan dapat terus berdiri dan dapat memaksimalkan laba sehingga dapat membantu perkembangan usahanya. Oleh sebab itu perkembangan dan kemajuan perusahaan harus menerapkan manajemen kinerja yang baik. Karena suatu perusahaan tidak akan mampu mewujudkan manajemen kinerja yang baik tanpa adanya dukungan yang kuat dari seluruh lembaga perusahaan.

Wibowo menjelaskan “*penerapan manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerjasama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya*”.⁴

Hubungan kinerja dan sumberdaya yang baik merupakan hal yang paling penting bagi perusahaan, karena jika perusahaan ingin

³Anwar prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,

(Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2013) 2

⁴Irham fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2015) 3

berkembang maka harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Kinerja perusahaan tercermin dari produktivitas. Penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan didalam perusahaan karena pada dasarnya perusahaan dijalankan oleh manusia. Setiap perusahaan menginginkan agar produktivitas kerja karyawannya tinggi dengan harapan tidak hanya menguntungkan bagi perusahaan tersebut, selain itu masyarakat luas juga menikmati hasilnya.

Karyawan adalah aset paling penting bagi perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah. Oleh karena itu karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan. Karena karyawan yang hebat merupakan idaman setiap perusahaan, setelah berhasil memiliki karyawan yang hebat, maka perusahaan harus mempertahankan para karyawan tersebut. jangan sampai setelah mengikuti pelatihan, karyawan memilih mengundurkan diri karena merasa tidak diperhatikan dan kurang sejahtera.

Namun masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga karyawan menjadi kehilangan motivasi, malas dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya, sehingga mereka beranggapan sekeras apapun mereka bekerja perusahaan tidak memperdulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan

imbalan yang layak untuk mereka. Biasanya karyawan memilih perusahaan yang memberikan *benefits* yang besar dan jaminan kesejahteraan karyawan. Karena *turnover* yang tinggi biasanya disebabkan oleh minimnya program kesejahteraan karyawan. Sebagaimana menurut Kadar Nurjaman

Kesejahteraan adalah pembayaran gaji, balas jasa, tunjangan, kompensasi, dan berbagai pemberian lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, baik berbentuk uang, barang maupun jasa layanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada pegawai dalam bekerja sehingga kebutuhan hidupnya terpenuhi dengan baik.⁵

Jika karyawan merasa tidak puas dengan kesejahteraan atau imbalan yang diterimanya, maka akan berdampak pada perusahaan, sehingga perusahaan akan kalah bersaing dan kehilangan tenaga kerja yang terampil. “Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”.⁶ Untuk mencegah terjadinya tindakan karyawan yang tidak diinginkan oleh perusahaan maka tugas manajemen perusahaan yang harus memenuhi tuntutan karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang adil dan bijaksana, hal ini dilakukan untuk terciptanya kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan perusahaan. Pentingnya kesejahteraan karyawan yaitu untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain,

⁵Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016)253

⁶Veithzal Rivai Dan Ella Juavani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) 856

meningkatkan semangat kerja, meningkatkan motivasi serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Untuk dapat meningkatkan profit dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, penting bagi perusahaan untuk memberikan kesejahteraan kepadakaryawannya. Sebagaimana dijelaskan dalam hadits, dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi Shallallahu ‘Alaihi Wa Sallam bersabda:

أَعْطُوا الْأَحِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَ عَرْفُهُ

Yang artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringnya kering”.(HR. Ibnu Majah, shahih).⁷

Maksud dari hadits tersebut yaitu bersegeralah memberikan hak si pekerja setelah pekerjaannya selesai, atau sesuai dengan kesepakatan pemberian gaji setiap bulan. Karena diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu.

Dengan adanya pemberian kesejahteraan kepada karyawan dapat meningkatkan semangat dan disiplin kerja bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Sedangkan bagi perusahaan kesejahteraan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan pendapatan perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kesejahteraan kepada karyawan selain untuk memelihara semangat dan motivasi kerja adalah untuk membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhannya diluar kerja serta

⁷Muhammad ibn Yazid Abu ‘Abd Allah al-Qazwiniyy, *Sunan Ibn Majah*, (Dar al-Fikr, Beirut, t.th, Juz.2) 817

memberikan ketenangan dalam bekerja dan yang terutama adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam masalah tersebut dengan mengambil judul penelitian skripsi yaitu: “**PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Asli Prima Inti Karya Labuan – Pandeglang)**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada, yaitu sistem kesejahteraan yang tidak sesuai dan pemberian kesejahteraan yang rendah.

C. Pembatasan Masalah

Sehubungan dengan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, serta luasnya pembahasan mengenai kesejahteraan, maka dalam skripsi ini penulis membatasinya hanya pada kesejahteraan ekonomi, fasilitas dan pelayanan saja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, maka permasalahan yang diangkat adalah:

1. Apakah ada Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asli Prima Inti Karya Labuan – Pandeglang?
2. Berapa Besar Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asli Prima Inti Karya Labuan – Pandeglang?

E. Maksud dan Tujuan Penelitian

Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan maksud dan tujuan yang positif bagi penulis dan semua orang yang membacanya.

1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah ingin membandingkan teori-teori selama kuliah di Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan kenyataan yang ada pada perusahaan khususnya yang ada pada PT. Asli Prima Inti Karya Labuan – Pandeglang.

2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih spesifik mengenai pengaruh antar variabel, yaitu:

- a. Untuk mengetahui adanya pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asli Prima Inti Karya Labuan – Pandeglang.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asli Prima Inti Karya Labuan – Pandeglang.

F. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas yang berkaitan dengan penelitian ini maka diharapkan hasil penelitian ini berguna terutama untuk pihak-pihak berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan yang diperoleh di Kampus UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten dan menerapkannya dilapangan nyata.
 - b. Menambah wawasan pengetahuan peneliti tentang penelitian lapangan khususnya tentang kesejahteraan dan kinerja karyawan.
2. Bagi UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten
 - a. Sebagai bahan referensi khususnya bagi rekan-rekan mahasiswa dalam melakukan pengembangan penelitian dan menambah pengetahuan.
 - b. Sebagai dasar bagi UIN SMH Banten untuk membuktikan kepada masyarakat dan pemerintah bahwa UIN SMH Banten merupakan lembaga pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan berpotensi dan mampu berkompetensi dengan perguruan tinggi di kota-kota lain.
3. Bagi PT. Asli Prima Inti Karya Labuan – Pandeglang

Sebagai wadah eksperimen bagi perusahaan dimana kesimpulan dan saran yang diberikan oleh penulis dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Asli Prima Inti Karya Labuan – Pandeglang.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan bahan masukan tentang penelitian yang bertema kesejahteraan dan kinerja karyawan.

G. Kerangka Pemikiran

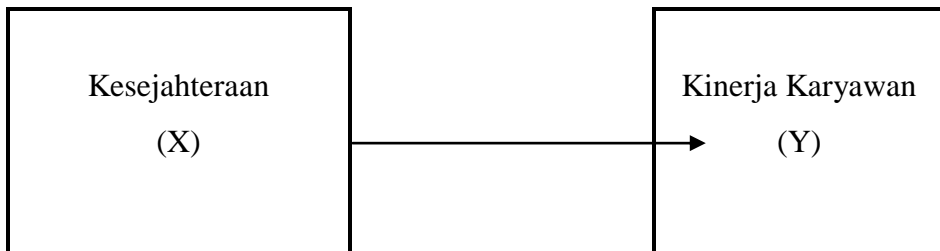
Sumber daya manusia adalah aset paling penting bagi perusahaan dan memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian, dengan cara memberikan kesejahteraan. Kesejahteraan Menurut Maluyu S.P Hasibuan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan.⁸ Tujuannya yaitu untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Emron Ediosn mengatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁹

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan penjelasan di atas maka penulis dapat menggambarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1.1 **Kerangka Konseptual**

⁸Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014) 205

⁹Emron, Yohni, Imas, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016) 190



Sumber : Sugiyono

Variabel penelitian dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Variable terikat Y (dependen) yang terdiri dari kinerja karyawan PT. Asli Prima Inti Karya Labuan – Pandeglang.
2. Variable bebas X (independen) yang terdiri dari kesejahteraan.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan pola umum dalam penulisan penelitian untuk memperoleh bab demi bab, dimana masing-masing bab dari sub-sub sesuai dengan kebutuhan judul oleh karena itu, untuk mempermudah dan menjelaskan arah tujuan penelitian ini, maka penelitian menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I Merupakan pendahuluan pengantar menuju penelitian yang berisi gambaran singkat mengenai isi penelitian yang menyangkut: latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis dan sistematika penulisan.

BAB II Merupakan landasan teori, bab ini menguraikan tentang kajian teori sebagai penguat dalam penelitian ini. Bab ini akan membahas mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, kesejahteraan karyawan, pengertian kesejahteraan karyawan, tujuan pemberian kesejahteraan, jenis-jenis kesejahteraan karyawan, kinerja, pengertian kinerja,

tujuan penilaian kinerja, manfaat penilaian kinerja, hubungan kesejahteraan dengan kinerja karyawan, perspektif ekonomi Islam tentang kesejahteraan dan kinerja karyawan.

BAB III Merupakan metodologi penelitian yang terdiri dari waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan operasional variabel penelitian.

BAB IV Merupakan deskripsi hasil penelitian berisi inti dari penulisan skripsi, gambaran umum obyek penelitian, pengujian instrument penelitian, uji asumsi klasik, serta analisis data, pengujian hipotesis dan interpretasi hasilnya.

BAB V Merupakan penutup dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran.