

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang dimiliki oleh perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi sebagai roda penggerak aktivitas perusahaan sehari-hari. Berbagai upaya harus dilakukan seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan prestasi kerja yang tinggi. Untuk mencapai semua itu perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan.

Dengan adanya program kesejahteraan di dalam perusahaan maka karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan, sehingga karyawan akan lebih giat dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan akan lebih setia pada perusahaan dan mempunyai rasa memiliki, tidak hanya merasa sebagai pekerja saja, maka pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan konsekuensi logis terhadap karyawan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Program kesejahteraan yang diberikan perusahaan bertujuan untuk merangsang, memotivasi, serta mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motif yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu tujuan untuk memperoleh kepuasan.

Motivasi terjadi pada saat karyawan berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang belum terpenuhi, karyawan kemudian berusaha mencari jalan keluar untuk memenuhinya. Tugas manajer adalah untuk mengarahkan dorongan perilaku tersebut sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan serta memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawan. Apabila imbalan yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraannya maka karyawan menjadi termotivasi untuk lebih berprestasi.

Motivasi berkaitan erat dengan prestasi kerja karena motivasi adalah dorongan, jadi tanpa adanya dorongan dalam bekerja yang tinggi maka karyawan tidak akan mendapat prestasi yang memuaskan dan begitu juga sebaliknya. Untuk menimbulkan dorongan atau motivasi karyawan dalam bekerja perusahaan perlu mengadakan suatu program kesejahteraan karyawan.

Prestasi kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dibanding pelaksanaan pekerjaan masa lalu, pekerjaan untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dibanding saat ini. Pola dan sistem kerja yang dianut saat ini harus lebih efisien dan efektif dibanding pola dan sistem kerja masa lalu dan hasil yang akan dicapai waktu yang akan datang harus meningkat baik secara kualitas dan kuantitasnya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul: **“ANALISIS PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PO. TUNGGAL DARA INDONESIA DI WONOGIRI”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah program kesejahteraan dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PO. Tungal Dara Indonesia di Wonogiri?
2. Apakah program kesejahteraan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PO. Tungal Dara Indonesia di Wonogiri?
3. Faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PO. Tungal Dara Indonesia di Wonogiri?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PO. Tungal Dara Indonesia di Wonogiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama program kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PO. Tungal Dara Indonesia di Wonogiri.

3. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PO. Tunggal Dara Indonesia di Wonogiri.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, maka pemilihan topik pembahasan hubungan program kesejahteraan karyawan dan motivasi kerja dengan prestasi kerja secara teoritis akan memberikan gambaran yang lebih kongkrit dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Bagi kepentingan pengusaha bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan input bagi pengembangan perusahaan dan penegasan bahwa hubungan pemberian kesejahteraan kepada karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.