

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam perusahaan, karena sumber daya manusia sangat menunjang perusahaan maju melalui karya, bakat, kreativitas dorongan dan peran nyata seperti yang dapat diperlihatkan dalam setiap perusahaan ataupun dalam organisasi. Sumber daya yang dikelola adalah pekerjaan atau karyawan sebagai mesin, material atau uang dan informasi. Setiap yang dilakukan oleh suatu lembaga, manusia sebagai salah satu unsur produksi di dalam perusahaan. Karyawan merupakan faktor paling penting dan utama didalam segala bentuk produksi. Peningkatan upah dan taraf kesehatan disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi.

Perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya sebagai salah satu upaya mencapai tujuan perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian upah yang pantas dan pemberian insentif yang didasarkan pada pencapaian kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kinerja pegawai diberikan penghargaan oleh perusahaan, dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar selalu berusaha meningkatkan kinerjanya. Insentif adalah suatu alat penggerak

yang penting. Seorang pegawai cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diharapkan. Dengan demikian pemberian insentif akan lebih memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Pegawai adalah aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi perusahaan. Pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Pegawai bukan mesin, uang, dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi dalam perusahaan, pegawai berfungsi untuk mengoperasikan peralatan, mentaati peraturan perusahaan, melakukan tugas dan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang diberikan dari atasan perusahaan. Dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, pegawai dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Prabu (2004:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja pegawai berhubungan dengan banyak faktor di dalam perusahaan, oleh karena itu upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui proses dan membutuhkan

waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai erat kaitannya dengan bagaimana memotivasi pegawai. Bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan dan kenyamanan saat bekerja, agar pegawai dapat dan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya sebagai salah satu upaya mencapai tujuan perusahaan.

PT. Dharma Pratama Sejati merupakan salah satu badan usaha swasta tetapi tetap berusaha meningkatkan kinerja pegawainya. Atas pangsa pasar, nilai tambah dan pertumbuhan usaha. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut, perusahaan melakukan pemberian insentif kepada pegawai. Pemberian insentif kepada pegawai terus dievaluasi oleh perusahaan, sehingga pemberian insentif tersebut mengalami perbaikan dari waktu ke waktu. Salah satu upaya yang dilakukan adalah pemberian insentif finansial berupa profit sharing, dimana dalam sistem ini perusahaan memberikan sebagian laba yang didapat kepada seluruh pegawai dengan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh peningkatan upah karyawan dan peningkatan taraf kesehatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Bagi perusahaan yang memberikan pelayanan yang baik kepada karyawan, tentu kinerja karyawan akan meningkat. Dalam suatu organisasi peranan seorang pimpinan tidak dapat dipisahkan, karena pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi yang nyaman agar pegawai tetap betah

diperusahaan tersebut. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apabila pada saat-saat ini dimana serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memajukan karyawannya. Peningkatan upah dan taraf kesehatan juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dengan nyaman dan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi.

Persoalan-persoalan ketenagakerjaan di Indonesia merupakan masalah nasional yang memang sangat kompleks. Namun masalah pengupahan menjadi masalah utama yang tidak pernah ada habisnya. Selama ini pemerintah memandang masalah ketenagakerjaan hanya pada bagaimana menangani masalah surplus labour ataupun masalah angkatan kerja yang semakin membludak namun kesempatan kerja yang tersedia sangatlah terbatas. Sehingga hal-hal yang berkaitan dengan perlindungan, dan perbaikan kesejahteraan buruh ditinggalkan begitu saja. Termasuk masalah pengupahan yang masih jauh dari concern pemerintah, hal ini dapat dilihat dari kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh pemerintah belum mampu menampung dan menyelesaikan masalah pengupahan yang dihadapi buruh.

Setiap tahunnya tuntutan-tuntutan dan aspirasi buruh selalu diteriakkan lewat media perjuangan mereka yaitu melalui serikat-serikat pekerja/buruh yang mewakili kepentingan mereka. Perbaikan kesejahteraan buruh menjadi tuntutan utama para buruh yang menginginkan adanya perubahan kehidupan yang lebih

layak demi kelangsungan hidup mereka. Di Indonesia sendiri masalah upah masih menjadi masalah yang membutuhkan perhatian lebih dalam penyelesaiannya, mengingat masalah upah merupakan masalah teratas yang terjadi dalam ketenagakerjaan. Pengupahan menjadi masalah utama dalam ketenaga kerjaan tidak lain karena disebabkan masih rendahnya tingkat upah di Indonesia. Supaya kinerja karyawan meningkat perusahaan harus bisa meningkatkan upah karyawannya. Upah merupakan komponen penting dalam ketenaga kerjaan, yaitu sebagai salah satu unsur dalam pelaksanaan hubungan kerja, yang mempunyai peranan strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial. Upah diterima pekerja atas imbalan jasa kerja yang dilakukannya bagi pihak lain, sehingga upah pada dasarnya harus sebanding dengan kontribusi yang diberikan pekerja untuk memproduksi barang atau jasa tertentu.

Oleh karena itu dalam penetapan tingkat upah mereka sangat berhati-hati. Sedangkan bagi buruh, upah merupakan sumber pendapatan, sehingga mereka sangat mengharapkan peningkatan upah supaya kinerja karyawan dapat meningkat. Penetapan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Probolinggo 2012 tentang Pengupahan Minimum ditetapkan sebesar Rp 880.000 per bulan. Ini berarti bahwa perusahaan dilarang untuk membayar upah buruhnya dibawah UMK yang ditetapkan tersebut dan bagi perusahaan yang memberikan upah lebih tinggi yang ditetapkan dilarang untuk mengurangi atau menurunkan upah. Sedangkan upah UMR kabupaten Probolinggo 2013 Rp. 1.198.600. Sehingga apabila kebijakan upah minimum belum setara dengan hasil survei perusahaan

maka upah yang layak sebagaimana yang diamanatkan dalam UU Ketenaga kerjaan pasal 88 ayat 4 dan 89. Berdasarkan pengupahan PT. Dharma Pratama Sejati tentang kebijakan dari perusahaan Upah Minimum Rp.960.000 per bulan dan mulai awal 2013 upah Minimum ditetapkan menjadi Rp1.200.000 per bulan mulai berlaku sejak Januari 2013

Kecelakaan kerja merupakan hal yang tidak dapat ditolelir lagi kalau tidak adanya kehati-hatian dalam bekerja, pekerja harus mematuhi petunjuk keselamatan kerja, apalagi karyawan yang berhubungan langsung dengan alat produksi itu akan berbahaya terhadap keselamatannya. Tetapi kadang pekerja mengacuhkan prosedur keselamatan kerja yang sudah dibuat oleh perusahaan, berdalih tidak nyaman dalam bekerja karena menurut andi salah satu karyawan swasta di kawasan industry tanjung mas Semarang, mengatakan bahwa memakai helm saat bekerja membuatnya pusing dan masker juga menghalangi udara yang masuk ke hidung sehingga tidak fokus bekerja, perusahaan banyak aturan yang membuat tidak nyaman.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh peningkatan upah karyawan dan peningkatan taraf kesehatan karyawan, sehingga penulis mengambil judul **“EKSPEKTASI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. DHARMA PRATAMA SEJATI DI PAITON BAGIAN KONTRAKTOR DITINJAU DARI PENINGKATAN UPAH KARYAWAN DAN PENINGKATAN TARAF KESEHATAN KARYAWAN TAHUN 2013”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka dapat di identifikasikan permasalahan sebagai berikut :

1. Ekspektasi peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya yaitu peningkatan upah karyawan dan peningkatan taraf kesehatan karyawan.
2. Peningkatan upah karyawan dalam perusahaan dapat membuat karyawan lebih semangat bekerja.
3. Peningkatan taraf kesehatan yang diperhatikan dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Permasalahan yang berkaitan dengan judul sangat luas dan tidak mungkin permasalahan dapat teratasi semua, sehingga perlu adanya pembatasan dan pemfokusan masalah agar penelitian ini dapat lebih terarah. Pembatasan masalah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari kesetiaan terhadap perusahaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan bekerja, kejujuran dan kerjasama pada perusahaan.
2. Peningkatan upah karyawan dapat dilihat dari empati dan motivasi, menjelaskan misi yang menarik menunjukkan keyakinan, meningkatkan image, dan kejujuran dalam perusahaan.

3. Peningkatan taraf kesehatan dapat dilihat dari syarat kesehatan, kebersihan, alat keselamatan dan penerangan dalam pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan yang dapat menunjang proses bekerja.
4. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Dharma Pratama Sejati Paiton, Tahun 2013.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh meningkatnya upah karyawan terhadap ekspektasi peningkatan kualitas kinerja karyaawan PT. Dharma Pratama Sejati pada tahun 2013?
2. Apakah ada pengaruh meningkatnya taraf kesehatan yang diberikan oleh perusahaan terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan PT. Dharma Pratama Sejati pada tahun 2013?
3. Apakah ada pengaruh meningkatnya upah karyawan dan meningkatnya taraf kesehatan karyawan terhadap ekspektasi peningkatan kualitas kinerja karyawan PT. Dharma Pratama Sejati pada tahun 2013.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini yaitu memperoleh gambaran jelas tentang pengaruh peningkatan upah karyawan dan peningkatan taraf kesehatan karyawan secara bersama-sama terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan pada PT, Dharma Pratama Sejati Paiton, Probolinggo Pada Tahun 2013.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis :

- a. Untuk mengetahui pengaruh peningkatan upah karyawan terhadap ekspektasi peningkatan kualitas kinerja karyawan PT. Dharma Pratama Sejati pada tahun 2013
- b. Untuk mengetahui pengaruh peningkatan taraf kesehatan yang diberikan oleh perusahaan terhadap ekspektasi peningkatan kinerja karyawan PT. Dharma Pratama Sejati pada tahun 2013
- c. Untuk mengetahui pengaruh peningkatan upah karyawan dan peningkatan taraf kesehatan karyawan terhadap ekspektasi peningkatan kualitas kinerja karyawan PT. Dharma Pratama Sejati pada tahun 2013.

F. Manfaat Penelitian

Dalam suatu penelitian pasti ada manfaat yang diharapkan dapat tercapai.

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Secara Teoritis

Memberikan sumbangan atau gambaran yang jelas dalam dunia perusahaan bahwa peningkatan upah karyawan dan peningkatan taraf kesehatan memberikan pengaruh terhadap karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja.

2. Manfaat Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan oleh pimpinan perusahaan PT. Dharma Pratama Sejati Paiton dalam menentukan kebijaksanaan khususnya masalah peningkatan upah karyawan dan peningkatan taraf kesehatan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan atau referensi yang akan mendatang dalam penelitian yang sama pada bidang yang sama dan manfaat bagi pembaca.

G. Sistematika Skripsi

Dalam penyusunan sistematika skripsi ini terdiri dari tiga bagian antara lain :

Bagian awal meliputi : halaman judul, halaman pengesahan, halaman motto, prakata, daftar isi, daftar tabel, dan abstraksi.

Bagian utama yaitu, antara lain :

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Meliputi yang pertama kajian teori yang terdiri pengertian ekspektasi kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerja, kebijakan dan manfaat penilaian kinerja karyawan, indikator peningkatan kinerja, pengertian upah, faktor-faktor yang mempengaruhi upah, perbedaan upah, faktor yang mempengaruhi tingkat upah, pengertian taraf kesehatan, tujuan kesehatan, serta indikator peningkatan taraf kesehatan. Yang selanjutnya membahas tentang kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Meliputi pengertian metodologi penelitian, jenis penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi, sampel dan sampling. Metode

pengumpulan data yang berisi tentang sumber data, variabel penelitian dan instrumen penelitian, uji prasarat analisis serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum dari objek penelitian, deskripsi data, uji prasyarat analisis, analisis data, analisis pengujian hipotesis dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Meliputi kesimpulan, implikasi dan saran.

Bagian akhir terdiri dari :

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN