

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis saat ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Karyawan sebagai pelaku dalam kinerja perusahaan memiliki nilai penting demi terwujudnya tujuan-tujuan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan saat kinerja karyawan meningkat, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan. Menurut Marihot Tua E.H. (2002:35) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara seperti memotivasi karyawan serta peduli dengan kesejahteraan karyawan yang meliputi gaji, lingkungan kerja, serta adanya promosi jabatan bagi para karyawan yang berpotensi dan berprestasi.

Melalui proses-proses tersebut karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Kesejahteraan karyawan seperti gaji, lingkungan kerja, promosi jabatan, serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja menurut

Siagian (2004:138) adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Selain motivasi kerja, cara untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah memperhatikan unsur kesejahteraan karyawan. Peningkatan kesejahteraan karyawan secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan berupa gaji yaitu balas jasa berupa uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja karyawan (Rivai, 2004:379). Lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan meliputi lingkungan fisik (sarana/prasarana) serta lingkungan sosial (interaksi antar karyawan) dapat memacu semangat kerja para karyawan. Lingkungan kerja serta adanya promosi jabatan bagi karyawan yang berpotensi diharapkan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan karena perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya (Nugroho, 2009:28).

Penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin Latief (2012) yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Mega Mulia Servindo Makassar” menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mega Servindo Makassar.

Penelitian yang dilakukan oleh Dian Eka Saraswati (2012) yang berjudul “Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Survey di PKU Muhammadiyah Baturetno)” menyimpulkan bahwa ada pengaruh kesejahteraan karyawan yang signifikan terhadap kinerja karyawan PKU Muhammadiyah Baturetno.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA SERTA TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada PT Indoturbine Jakarta)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, dirumuskan masalah yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kesejahteraan karyawan ditinjau dari gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kesejahteraan karyawan ditinjau dari lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kesejahteraan karyawan ditinjau dari promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis apakah terdapat pengaruh kesejahteraan karyawan ditinjau dari gaji terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis apakah terdapat pengaruh kesejahteraan karyawan ditinjau dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis apakah terdapat pengaruh kesejahteraan karyawan ditinjau dari promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, diantaranya:

1. Bagi PT Indoturbine Jakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan agar lebih memperhatikan masalah motivasi kerja karyawan serta memperhatikan kesejahteraan karyawan yang terkait dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa dan dapat digunakan sebagai wawasan tambahan agar dapat mengetahui tentang pengaruh motivasi kerja serta kesejahteraan karyawan ditinjau

dari gaji, lingkungan kerja, serta promosi jabatan pada PT Indoturbine Jakarta.

3. Peneliti Berikutnya

Menambah literatur dan acuan penelitian, terutama peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai motivasi kerja, serta kesejahteraan karyawan dalam segi gaji, lingkungan kerja, dan promosi jabatan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memperjelas isi skripsi, sistematika penulisan disusun dalam lima bab dengan pembagian sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas mengenai landasan teori variabel penelitian yang meliputi teori mengenai motivasi kerja, serta teori mengenai kesejahteraan karyawan yang meliputi gaji, lingkungan kerja, serta promosi jabatan, kerangka berfikir, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, populasi, sampel dan pemilihan sampel, data dan teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel serta teknik analisis data.

BAB IV Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, menjelaskan pengumpulan data, hasil penelitian serta pembuktian hipotesis dan jawaban atas pertanyaan dalam rumusan masalah.

BAB V Penutup

Bab ini mengemukakan kesimpulan, keterbatasan penelitian serta saran-saran yang diharapkan berguna untuk subjek penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.