

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI TINGKAT KEJAHTERAAN
KARYAWAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN KARIR PADA
PT. DANLIRIS SUKOHARJO TAHUN 2015**

ARTIKEL PUBLIKASI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Guna memperoleh Gelar Sarjana S-1



Diajukan Oleh:

JULIAN PASCALIA K

A 210 110 109

**PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
JULI, 2015**

**HALAMAN PERSETUJUAN ARTIKEL PUBLIKASI
KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI TINGKAT KEJAHTERAAN
KARYAWAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN KARIR PADA
PT. DANLIRIS SUKOHARJO TAHUN 2015**

Diajukan Oleh:

JULIAN PASCALIA K

A 210 110 109

Artikel Publikasi ini telah disetujui oleh pembimbing skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta untuk dipertanggungjawabkan dihadapan tim penguji skripsi.

Surakarta, 3 Juli 2015

Pembimbing



Dr. Sabar Narimo, MM., M.Pd

NIK. 374

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI TINGKAT KESEJAHTERAAN
KARYAWAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN KARIR PADA
PT. DANLIRIS SUKOHARJO TAHUN 2015**

Julian Pascalia K dan Sabar Narimo

Program Studi Pendidikan Akuntansi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan,

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email : pascalia41@gmail.com

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) pengaruh tingkat kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan, 2) pengaruh peluang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, 3) pengaruh tingkat kesejahteraan karyawan dan peluang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Penelitian ini dilaksanakan di PT. DANLIRIS Sukoharjo pada bulan Juni dengan populasi 360. Sebelum instrumen digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji coba (*try out*) instrumen. Instrumen diuji cobakan kepada karyawan yang berada pada populasi diluar sampel. Sampel diambil berdasarkan pada tabel Isaac dan Michael dengan taraf kepercayaan 95% yaitu sejumlah 177 responden dengan menggunakan teknik simple random sampling. Sebelum pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis.

Kesimpulan penelitian ini adalah 1) tingkat kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan analisis regresi linier ganda diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $7,825 > 1,984$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000 dengan sumbangan relatif sebesar 67,2443% dan sumbangan efektif 38,531%, 2) peluang pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan analisis regresi linier ganda diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,267 > 1,984$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000 dengan sumbangan relatif sebesar 32,783% dan sumbangan efektif 18,785%, 3) tingkat kesejahteraan karyawan dan peluang pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan $F_{hitung} = 116,593 > F_{tabel} = 3,00$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,573 berarti pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel kualitas pelayanan dan fasilitas terhadap kepuasan konsumen adalah sebesar 57,3% sedangkan sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: *tingkat kesejahteraan karyawan, peluang pengembangan karir, kinerja karyawan.*

A. PENDAHULUAN

Pada hakekatnya perusahaan dan tenaga kerja atau karyawan itu saling membutuhkan, dimana karyawan merupakan aset terbesar dan utama bagi perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan berjalan, demikian pula sebaliknya karyawan tidak akan berarti apa – apa tanpa adanya suatu perusahaan yang mana merupakan tempat untuk menunjang kesejahteraan hidupnya dengan bekerja dan memperoleh imbalan.

Suatu perusahaan yang mempunyai kredibilitas tinggi tentunya memiliki tingkat kinerja yang baik, umumnya hal ini dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik mulai dari perekrutan tenaga kerja hingga pengelolaan karyawan pada tahap selanjutnya. Kinerja karyawan dapat diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja karyawan sendiri merupakan kunci keberhasilan perusahaan, apabila kinerja rendah maka tujuan perusahaan sulit dicapai. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Moehariono, (2012:96) yaitu : 1) Harapan mengenai imbalan, 2) Dorongan, 3) Kemampuan, 4) Kebutuhan, 5) Persepsi terhadap tugas, 6) Imbalan internal dan eksternal, 7) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dari beberapa faktor tersebut, hal paling mencolok dan sering menjadi permasalahan utama adalah faktor mengenai tingkat besarnya imbalan yang mana hal tersebut berkaitan dengan tingkat kesejahteraan dan kelayakan hidup tenaga kerja pada perusahaan.

Perlindungan dan perhatian pemerintah terhadap kaum buruh atau tenaga kerja benar – benar diperhatikan seperti yang tertuan dalam UU No.13 Tahun 2003 BAB 1 pasal 1 no.17 tentang ketenagakerjaan, bahwa “ Serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja / buruh baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta

melindungi hak dan kepentingan pekerja / buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya”.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah adanya kebutuhan akan pengembangan karirnya. Adanya kebutuhan akan pengembangan karir seseorang bertujuan untuk mengeksplorasi diri mereka dan juga untuk memberikan jaminan dihari tua mendatang, apabila karir mereka berkembang dengan baik maka mereka akan lebih merasa terjamin hidupnya dikemudian hari.

Dalam upayanya meningkatkan kinerja karyawan, adanya peluang pengembangan karir sangat diperlukan, hal ini menyangkut tentang kesempatan karyawan atau tenaga kerja untuk lebih meningkatkan potensi pada dirinya untuk berkembang kearah yang lebih baik. Menurut Mangkuprawira (2003;188) bahwa “ pengembangan karir meliputi kegiatan – kegiatan personal yang dilakukan untuk mencapai sebuah rencana karir”, jadi adanya pengembangan karir juga merupakan alternatif bagi karyawan untuk dapat lebih meningkatkan kualitas hidupnya kearah yang lebih baik bisa dengan cara menduduki tingkat yang lebih tinggi dibanding jabatan sebelumnya.

Pangkal tolak dari sebuah pengembangan karir adalah prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan pada seorang karyawan, tanpa adanya prestasi sulit bagi seseorang karyawan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi di masa depan. Mangkuprawira (2003;188) bahwa “Kegiatan paling penting yang individu dapat ambil agar karirnya dapat berkembang dengan baik adalah mencapai kinerja pekerjaan dengan baik”. Usulan dari atasan merupakan bahan pertimbangan bagi kepegawaian untuk memproyeksikan promosi jabatan kepada karyawan yang bersangkutan, berikut seperti yang diungkapkan oleh oleh Mangkuprawira (2003:135) bahwa “istilah pelatihan dan pengembangan merujuk pada struktur total dari program didalam dan diluar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam mengembangkan ketrampilan dan pengetahuan utamanya untuk meningkatkan kinerja dan promosi karir”.

Berkaitan dengan pengembangan karir, bahwa besarnya peluang untuk mengembangkan karir akan sangat berpengaruh terhadap karyawan. Perusahaan hendaknya memberikan informasi mengenai jenjang karir atau kesempatan berkarir pada karyawannya. Dengan demikian seseorang akan memperoleh kesempatan memperbaiki karir dan taraf hidupnya, hal ini akan berjalan seiring dengan tingkat kesejahteraan karyawan, yang mana apabila seseorang dapat menduduki jenjang yang lebih tinggi maka tingkat imbalan yang diberikan lebih tinggi sehingga tingkat kesejahteraan hidupnya juga lebih terjamin. Seperti yang diungkapkan oleh Simanjuntak (2011;132) bahwa “ orang yang memiliki kualifikasi lebih tinggi diberikan pangkat golongan lebih tinggi serta dianggap mampu menjalankan jabatan atau melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan lebih berat, dan sebab itu patut menerima imbalan yang lebih besar”.

Pada saat ini kinerja karyawan benar – benar menjadi sorotan bagi perusahaan, hal ini berkaitan dengan kelangsungan hidup perusahaan kedepannya dimana akan ada hal – hal yang perlu dievaluasi sehingga dapat memperbaiki kekurangan secara bertahap. Banyaknya perusahaan yang bermunculan saat ini mengharuskan perusahaan untuk benar – benar mengelola perusahaannya secara baik sehingga mampu bersaing di pasar global yang mana karyawan sebagai sumber utama perusahaan harus dikelola dengan baik dengan memperhatikan aspek – aspek sosial dimana mereka seharusnya menjadi lebih sejahtera ketika mereka bekerja sehingga dapat menunjang kinerja mereka, serta pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri sesuai kompetensi yang mereka miliki juga diharapkan mampu menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah 1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan 2. Untuk mengetahui pengaruh peluang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan 3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat kesejahteraan karyawan dan peluang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Kuantitatif digunakan dikarenakan data yang diperoleh berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan. Dimana data yang diperoleh dari sampel penelitian kemudian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. DANLIRIS Sukoharjo dengan populasi 360 karyawan pada awal bulan Juni 2015. Sampel diambil berdasarkan pada tabel Isaac and Michael dengan taraf kepercayaan 95% yaitu sejumlah 177 karyawan dengan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi.

Instrument penelitian berupa item-item pernyataan dalam bentuk angket yang sebelumnya sudah diuji cobakan (try out) sebanyak 20 pasien di PT. DANLIRIS tahun 2015. Hasil uji coba instrument dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Item-item yang tidak masuk dalam kategori valid dan reliabel dibuang, tidak digunakan dalam penelitian. Sedangkan item-item yang dinyatakan valid dan reliabel digunakan sebagai instrument dalam pengumpulan data penelitian. Data yang terkumpul dianalisis dengan teknik regresi linier ganda yang sebelumnya dilakukan uji prasyarat analisis yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Adapun kriteria uji normalitas yaitu jika $L_0 < L_{tabel}$ atau $p < 0,05$ pada taraf signifikansi 5% maka distribusi sebenarnya normal dan jika $L_0 > L_{tabel}$ atau $p > 0,05$ maka distribusi sebenarnya tidak normal. Sedangkan kriteria untuk uji linieritas yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p > 0,05$ pada taraf signifikansi 5% maka H_0 ditolak berarti persamaannya tidak linier dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p < 0,05$ maka H_0 diterima berarti persamaan linier.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel independen tingkat kesejahteraan karyawan dan peluang pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linier yaitu $Y = 7,938 + 0,543 X_1 + 0,305 X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas bernilai positif, artinya tingkat kesejahteraan karyawan dan peluang pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1. Variabel Tingkat Kesejahteraan Karyawan

Hasil uji hipotesis pertama diketahui bahwa koefisien arah regresi dari variabel tingkat kesejahteraan (b_1) adalah sebesar 0,543 atau positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tingkat kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji keberartian koefisien linier ganda untuk variabel tingkat kesejahteraan $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $7,825 > 1,984$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ dengan sumbangan relatif sebesar 67,2443% dan sumbangan efektif sebesar 38,531%. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik tingkat kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya jika tingkat kesejahteraan rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2001:155) bahwa “Tingkat kompensasi absolut karyawan menunjukkan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan harga. Oleh karena itu bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja bisa menurun secara drastis”.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Mega Yessica Sukirman (2011) dalam judulnya “Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah

Sakit Jiwa Surakarta)”. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran bahwa tingkat kesejahteraan dapat memberikan pengaruh dan mendorong meningkatnya kinerja karyawan.

Pada dasarnya penelitian ini dengan penelitian yang relevan memiliki persamaan, yaitu sama-sama mencari pengaruh tingkat kesejahteraan dan subyek penelitian ini adalah karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada obyek penelitiannya. Pada penelitian yang dilakukan Ayu obyek penelitiannya adalah karyawan di rumah sakit jiwa sedangkan obyek penelitian pada penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan.

2. Variabel Peluang Pengembangan Karir

Hasil uji hipotesis kedua diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel peluang pengembangan karir (b_2) adalah sebesar 0,305 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel peluang pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji t untuk variabel peluang pengembangan karir diperoleh perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,267 > 1,984$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ dengan sumbangan relatif sebesar 32,783% dan sumbangan efektif sebesar 18,785%. Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikatakan bahwa jika peluang atau kesempatan yang diberikan untuk pengembangan karirnya tinggi maka kinerja karyawan juga dapat meningkat, sebaliknya jika kesempatan pengembangan karir rendah maka kinerja karyawan juga rendah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2003;188) bahwa “Kegiatan paling penting yang individu dapat ambil agar karirnya dapat berkembang dengan baik adalah mencapai kinerja pekerjaan dengan baik”.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Hilda Cristiana (2005) dalam judulnya “Pengaruh Aspek Tanggung Jawab, Status Jabatan, Wewenang, dan Kompensasi Dalam Pengembangan Karir

Terhadap Kinerja Karyawan Etnis Jawa dan Etnis Cina (*Studi Kasus pada Perusahaan Distribusi Rokok Djarum PT. Lokaniaga Adipermata*),”. Dari penelitian tersebut diperoleh kesimpulan bahwa Tanggung Jawab, Status Jabatan, Wewenang, dan Kompensasi Dengan demikian peluang pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel Tingkat Kesejahteraan Karyawan dan Peluang Pengembangan Karir

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan dan peluang pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji keberartian regresi linier berganda (uji F) yaitu uji tingkat kesejahteraan karyawan dan peluang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 116,593% dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel tingkat kesejahteraan dan peluang pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji F tersebut diperoleh yaitu dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $116,593\% > 3,00$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat kesejahteraan karyawan dan peluang pengembangan karir maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin buruk tingkat kesejahteraan karyawan dan peluang pengembangan karir maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Berdasarkan penafsiran koefisien determinasi diperoleh 0,308 yang artinya bahwa tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi variabel kualitas tingkat kesejahteraan karyawan dan peluang pengembangan karir yaitu sebesar 57,3% yang terdiri dari 38,531% untuk variabel tingkat kesejahteraan dan 18,785% dari peluang pengembangan karir, sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan sumbangan relatif dan efektif dapat diketahui bahwa variabel tingkat kesejahteraan karyawan mempunyai pengaruh

yang paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel peluang pengembangan karir.

KESIMPULAN

1. Tingkat kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DANLIRIS Sukoharjo tahun 2015. Sehingga semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan
2. Peluang pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DANLIRIS Sukoharjo tahun 2015. Sehingga semakin besar peluang pengembangan karir yang disediakan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
3. Tingkat kesejahteraan karyawan dan peluang pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepujian karyawan pada PT. DANLIRIS Sukoharjo tahun 2015. Tingkat kesejahteraan karyawan yang diimbangi peluang pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

IMPLIKASI

1. Jika ingin kinerja karyawan meningkat maka tingkat kesejahteraan karyawan perlu ditingkatkan.
2. Jika ingin kinerja karyawan meningkat maka peluang pengembangan karir perlu ditingkatkan.
3. Jika ingin kinerja karyawan meningkat maka tingkat kesejahteraan karyawan dan peluang pengembangan karir harus berjalan seimbang.

DAFTAR PUSTAKA

Cristiana, Hilda 2005. Pengaruh Aspek Tanggung Jawab, Status Jabatan, Wewenang, dan Kompensasi Dalam Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Etnis Jawa dan Etnis Cina (*Studi Kasus pada Perusahaan Distribusi Rokok Djarum PT. Lokaniaga Adipermata*). Skripsi thesis, Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

Sukirman , Ayu Mega Yessica. 2011. *Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Rumah Sakit Jiwa Surakarta*. Skripsi thesis, Universitas Sebelas Maret

Mannkuprawira. 2003. *Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.