

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan tempat dimana pemilik usaha dan tenaga kerja bekerja sama untuk menimbulkan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan kedua belah pihak. 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.

Banyaknya kasus mengenai ketenagakerjaan saat ini mengenai PHK dan mengenai pelanggaran hak-hak tenaga kerja seperti keterlambatan membayar gaji atau upah, tunggakan pemberian tunjangan-tunjangan kesejahteraan, ini menandakan bahwa sistem manajemen perusahaan masih berantakan, dimana tingkat kesejahteraan masih belum menjadi bagian utama perusahaan, padahal kesejahteraan karyawan merupakan hal utama untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2001;155)

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.

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”.

Dengan demikian kesejahteraan bagi karyawan perlu menjadi perhatian utama bagi perusahaan dalam upayanya meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan-tujuan utama perusahaan sehingga kegiatan usaha dapat berjalan beriringan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah adanya kebutuhan akan pengembangan karirnya. Adanya kebutuhan akan pengembangan karir seseorang bertujuan untuk *mengeksplorre* 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.

Adanya karir sendiri memberi pandangan kepada karyawan untuk dapat mengelola dan mempunyai *planing* tertentu untuk keberlangsungan kerjanya. Namun tidak sedikit karyawan yang mengalami hambatan-hambatan dalam pengembangan karirnya, beberapa hal diantaranya yaitu faktor kinerja rendah atau memang tidak adanya kesempatan untuk perkembangan karir sendiri. Memang pada umumnya apabila kinerja rendah memang sulit mendapat pengembangan karirnya, hal ini didasari pertimbangan oleh atasan mengenai kualifikasinya pada jenjang karir di atasnya yang dianggap belum memenuhi standart sehingga tingkat kepercayaan untuk diberi jabatan yang lebih tinggi masih rendah, namun adapula karyawan yang memiliki kinerja baik namun tidak dapat mengembangkan karirnya dikarenakan kesempatan untuk mengembangkan karirnya sangat kecil atau bahkan tidak ada.

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 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.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. DANLIRIS, melihat jumlah karyawan disana yang sangat banyak tentu pengelolaan terhadap karyawannya tidak mudah. PT. DANLIRIS merupakan salah satu perusahaan yang besar dan cukup diperhitungkan dikancah bisnis, maka peneliti tertarik untuk melakukan riset apakah pada perusahaan ini aspek tentang tingkat kesejahteraan dan kesempatan tentang pengembangan karir benar-benar ada dan terlaksana dengan baik.

Dari uraian yang telah dijabarkan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN PELUANG PENGEMBANGAN KARIR PADA PT. DANLIRIS SUKOHARJO TAHUN 2015”**.

B. Identifikasi Masalah

Terdapat masalah yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan di PT. DANLIRIS Sukoharjo. Masalah-masalah tersebut diantaranya yaitu masih kurangnya kedisiplinan karyawan, tingkat kesejahteraan kurang merata, kurangnya motivasi dalam bekerja yang pada akhirnya akan berdampak pada rendahnya produktivitas, serta masih minim nya peluang untuk mengembangkan karir pada karyawan. Maka hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang apabila karyawan tidak memiliki produktivitas yang baik maka akan berdampak pada keberlangsungan perusahaan, hal inilah yang membuat peneliti melakukan penelitian tentang Kinerja Karyawan ditinjau dari Tingkat Kesejahteraan Karyawan dan Peluang Pengembangan Karir pada PT. DANLIRIS Sukoharjo tahun 2015.

C. Pembatasan Masalah

Dalam melakukan penelitian perlu adanya pembatasan masalah yang diteliti, hal ini bertujuan agar masalah yang diteliti tidak meluas dan tidak akan

terlepas dari pokok masalah yang ditentukan. Dalam hal ini penulis membatasi ruang lingkup dengan berdasar pada variabel-variabel yang telah ditentukan yaitu tingkat kesejahteraan karyawan dan peluang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. DANLIRIS di Sukoharjo pada tahun 2015.

D. Rumusan Masalah

Dari uraian diatas maka permasalahan dalam penelitian kali ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh tingkat kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. DAN LIRIS di Sukoharjo pada tahun 2015?
2. Adakah pengaruh peluang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. DAN LIRIS di Sukoharjo pada tahun 2015?
3. Adakah pengaruh tingkat kesejahteraan karyawan dan peluang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. DAN LIRIS di Sukoharjo pada tahun 2015?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu tujuan atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Adapun tujuan dari pelaksanaan kegiatan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara tingkat kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. DANLIRIS di Sukoharjo
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara peluang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. DANLIRIS di Sukoharjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara tingkat kesejahteraan karyawan dan peluang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. DANLIRIS di Sukoharjo.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai suatu karya ilmiah maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan pada khususnya dan masyarakat pada umumnya mengenai tingkat kesejahteraan dan peluang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. DANLIRIS di Sukoharjo.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan mengenai tingkat kesejahteraan dan peluang pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. DANLIRIS di Sukoharjo.
- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pedoman penelitian selanjutnya yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dalam penelitian dan pengetahuan baru serta dapat menerapkan ilmu yang dipelajari dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya dilapangan.

b. Bagi PT. DANLIRIS

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam hal tingkat kesejahteraan dan peluang pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di perusahaanya.