PENGARUH TUNJANGAN KESEJAHTERAAN, PENGALAMAN KERJA DAN GAJI PADA KINERJA KARYAWAN TOSERBA LUWES DI SRAGEN

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

HARI WIDODO
B. 100 020 554

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2007

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan usaha, setiap perusahaan tidak akan terlepas dari berbagai masalah yang berkaitan dengan fungsi-fungsi kegiatan usahanya, baik itu masalah produksi, personalia, pemasaran maupun usahanya. Masalah di atas tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, permasalahan diatas harus ditangani secara komprehensif, dengan cara mengkoordinasikan antara fungsi-fungsi dalam satu kesatuan. Masalah yang berkaitan dengan fungsi sumber daya manusia merupakan satu hal yang dianggap penting dalam perusahaan. Didalam suatu perusahaan tidak luput dari persoalan organisasi, karena persoalan organisasi adalah persoalan manusia. Organisasi pada dasarnya adalah kelompok orang yang bekerjasam untuk mencapai tujuan. Sehingga dalam memegang peranan yang sangat penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini khususnya sektor retail tenega kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena kinerja dari tenaga kerja sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan operasionalnya, maka setiap perusahaan dituntut mengelola sumber daya manusia yang ada agar

tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efesien.

Toko Luwes Sragen sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis retail, tentu juga berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dalam usahanya ini, informasi mengenai hal-hal yang mempengaruhi pengambilan keputusan sumber daya manusia serta faktor-faktor yang berhubungan dengan pembelian barang kebutuhan sehari-hari sangat berkaitan dengan kegiatan personalia dan pemasaran dari Toko Luwes Sragen. Untuk itu masalah sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang cukup serius dalam menghadapi persaingan sekarang ini, karena sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan pengusaha dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, berkembang, dan mendapatkan laba.

Walaupun pada masa sekarang ini, di mana banyak tenaga manusia digantikan oleh mesin-mesin yang otomatis. Tetapi perkembamgan sumber daya manusia tetap merupakan satu penentu atas tercapainya tujuan perusahaan karena alat atau mesin-mesin teknologi pada hakekatnya ciptaan hasil karya manusia. Untuk pencapain semua itu perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong semangat kerja mereka. Oleh sebab itu sangatlah penting bagi Toko Luwes di Sragen untuk memperhatikan tenaga kerja terutama masalah pemberian tunjangan kesejahteraan, pengalaman kerja dan gaji karyawan dalam rangka peningkatan kinerjanya, karena dengan

memperhatikan hal tersebut maka secara tidak langsung memberi dorongan moril para karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Di dalam perusahaan seorang atasan harus menanggapi kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga di dalam perusahaan tercipta kondisi dimana kesejahteraan karyawan terjamin, kesewenang-wenangan akan menimbulkan komunikasi antar individu terhambat berakibat pada kinerjanya tidak berjalan dengan baik, pemberian upah yang tinggi merangsang karyawan untuk berprestasi

Banyak terdapat dalam perusahaan, karyawan yang mempertahankan pekerjaannya meskipun upah yang didapat kecil, itu disebabkan perusahaan memberikan berbagai macam tunjangan, misalnya tunjangan kematian jika karyawan mengalami musibah, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan tunjangan hari tua. Selain tunjangan, karyawan juga menghendaki tempat kerja yang aman, cukup mendapatkan udara yang segar penerangan yang baik dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Pemberian tempat kerja menyenangkan berarti pula menimbulkan semangat kerja karyawan, cara demikian dapat terhindar dari pemborosan waktu dan merosotnya kesehatan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan di dalam perusahaan.

Pemberian tunjangan yang merupakan komponen dari komposisi ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan (Handoko, 1994). Tujuan utama dari tunjangan kesejahteraan adalah

untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang (Flippo, 1990). Dengan pemberian tunjangan kesejahteraan karyawan yang diterapkan dengan tepat dalam suatu perusahan dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Diantara manfaat yang diperoleh dari diberikannya tunjangan kesejahteraan karyawan adalah: a) Penarikan tenaga kerja yang lebih efektif; b) Memperbaiki semangat dan kesetiaan karyawan; c) Menurunkan tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja; d) Memperbaiki hubungan masyarakat; e) Mengurangi pengaruh organisasi baik yang ada maupun yang potensial; f) Mengurangi campur tangan pemerintah dalam organisasi.

Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memiliki karyawan yang berpengalaman. Hal ini selaras dengan pendapat Nitisemito (1992) “Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak dapat diharapkan mereka mempunyai kemampuan yang lebih besar dari pada yang tanpa pengalaman”. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tersebut, maka perusahaan tidak perlu lagi melakukan pelatihan. Sejauh mana seseorang dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemauan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pengetahuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki seorang tenaga kerja menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan, hal ini tergantung tingkat pendidikan dan pengalaman yang dijalaninya selama bekerja untuk suatu jenis pekerjaan.

Pengalaman kerja merupakan masa kerja atau sama dengan senioritas, akan tetapi pengalaman kerja atau masa kerja mengandung pengertian unsur lamanya kerja atau lamanya orang menekuni suatu bidang, dengan pengalaman kerja yang tinggi diharapakan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Gaji/upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Heidjrahman dan Husnan, 1997). Dari pengertian tersebut gaji merupakan suatu imbalan dari pada yang telah diberikan dan diterima oleh seseorang di dalam hubungan kerja yang berupa uang, melalui perjanjian kerja. Gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji yang akan diterima. Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai suatu kinerja.

Kinerja merupakan masalah yang sangat penting karena kinerja dapat menjadi indikator kemajuan suatu perusahaan. Kinerja pada suatu tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbandingan antara hasil yang dicapai/out put dengan peran serta tenaga kerja sebagai input. Dengan semakin tingginya kinerja pada tenaga kerja tersebut, maka semakin besar pula volume penjualan.

Untuk menunjang keberhasilan tersebut di atas maka salah satu faktor yang penting perlu diperhatikan oleh manajer adalah pemberian tunjangan kesejahteraan, meperhatikan pengalaman kerja, pemberian gaji yang layak, yang kesemuanya itu diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini diberi judul "PENGARUH TUNJANGAN KESEJAHTERAAN, PENGALAMAN KERJA DAN GAJI KARYAWAN PADA KINERJA KARYAWAN DI TOSERBA LUWES SRAGEN"

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh tunjangan kesejahteraan, pengalaman kerja, dan gaji pada kinerja karyawan pada Toserba Luwes di Sragen?
2. Pengaruh mana yang lebih dominan kesejahteraan, pengalaman kerja, dan gaji pada kinerja karyawan pada Toserba Luwes di Sragen?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh tunjangan kesejahteraan, pengalaman kerja, dan gaji pada kinerja karyawan pada Toserba Luwes di Sragen.

2. Untuk mengetahui pengaruh yang lebih dominan kesejahteraan, pengalaman kerja, dan gaji pada kinerja karyawan pada Toserba Luwes di Sragen.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat praktis, sebagai salah satu sumbang saran bagi pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja pada karyawannya.
2. Manfaat teoritis, hasil akhir dari penelitian ini dapat dipakai sebagai dokumen ilmiah yang akan berguna dalam perkembangan penelitian yang masih berkaitan dengan masalah kinerja karyawan.

E. Sistematika Skripsi

Di dalam sistematika penyusunan skripsi ini akan dibahas hal-hal sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Isi dari Tinjauan Pustaka ini sedikit banyak membahas mengenai definisi Manajemen dan Menejemen Personalia, Tunjangan Kesejahteraan, Pengalaman Kerja, Gaji/Upah, Kinerja dan Kajian Penelitian Terdahulu serta Penentuan Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi kerangka pemikiran, populasi dan sampel, sampling, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukurannya, serta teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum perusahaan, analisis data, pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Meliputi simpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran.