

**PENGARUH KEMAMPUAN KARYAWAN DAN TUNJANGAN  
KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. WANGSA JATRA LESTARI**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-1  
Jurusan Pendidikan Ekonomi Akuntansi**



**Disusun Oleh :**

**Sholeh Hartoyo**  
**A 210 050 075**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2009**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Mengingat ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin sulit memaksa hampir semua perusahaan untuk selalu giat berusaha agar setiap perusahaan dapat terus berdiri dan dapat memaksimalkan laba sehingga dapat membantu perkembangan usahanya. Dalam era globalisasi sekarang ini yang memasuki persaingan yang semakin ketat di segala bidang, maka setiap lembaga dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagai negara berkembang, Indonesia selalu menggalakkan pembangunan diberbagai bidang. Perkembangan tersebut tidak hanya pada pembangunan fisik saja namun juga menekankan pembangunan secara moril. Salah satu contoh yaitu pembangunan sumber daya manusia. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu untuk memperoleh keuntungan maksimal dan mengeluarkan biaya operasional seminimal mungkin. Agar perusahaan dapat berkembang luas dengan segala kegiatan usaha yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh

karyawan yang dianggap paling tepat untuk jabatannya, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan cara pimpinan memberikan tunjangan kepada karyawan agar mereka bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuannya.

Sumber daya manusia sangat penting artinya di dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, Oleh karena itu selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan tetap terpelihara dan semakin meningkat. Unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibanding faktor-faktor lainnya. Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan harus merekrut karyawan yang berkompeten yaitu mempunyai kemampuan bekerja dan kemampuan berorganisasi yang baik. Disamping itu perusahaan juga harus memberikan tunjangan kesejahteraan kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan.

Dengan adanya perkembangan usaha yang semakin kompetitif, efisien, sesuai dengan kondisi yang ada pada karyawan. Sebuah perusahaan memiliki perencanaan strategi yang dapat mengidentifikasi peluang dan mengarah pada perkembangan kedepan. Perusahaan dapat mengembangkan berbagai strategi untuk mencapai perencanaan tersebut, tergantung pada manajer dalam memanfaatkan para karyawan dan sumber daya lainnya untuk mencapai strategi yang dilakukan.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja karyawannya.

Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu perusahaan. Hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya.

Seperti yang dikemukakan oleh Thoha (2000:154) bahwa “kemampuan adalah suatu kondisi yang menunjukkan unsur kematangan yang berkaitan pula dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat di peroleh dari pendidikan, latihan dan pengetahuan”.

Adapun seorang karyawan tetap yang bekerja dalam suatu perusahaan mendapatkan tambahan yang berupa tunjangan kesejahteraan. Tunjangan yang diberikan tersebut antara lain berupa tunjangan hari raya, asuransi kecelakaan dan tunjangan kesehatan. Tunjangan tersebut di harapkan dapat menambah semangat dan gairah kerja pegawai. Handoko (1984:58) “Tunjangan kesejahteraan adalah merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan”.

Hasibuan (2001:34) mengemukakan “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Tercapainya tujuan instansi atau organisasi tidak hanya tergantung peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai kinerja tinggi yang di butuhkan oleh instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan.

Pada dasarnya karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja disuatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai karena adanya kemampuan karyawan tersebut, maka dia merupakan karyawan yang berprestasi. Seperti yang penulis ketahui bahwa dalam setiap perusahaan tidak hanya memberikan gaji pokok tetapi juga memberikan jaminan kesejahteraan bagi karyawannya yang sering disebut tunjangan kesejahteraan. Jika tunjangan kesejahteraan yang di berikan karyawan di rasa dapat bermanfaat mereka, maka hal itu akan membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih maksimal dan optimal yang mana tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk menjadi karyawan yang berprestasi. Dengan adanya karyawan yang berprestasi, maka akan memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Tingginya hasil kerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan itu pada tingkat tertentu. Kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Karena kinerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam

organisasi itu. Kesamaan persepsi terhadap penyesuaian sikap dan perilaku, kemampuan karyawan serta tunjangan kesejahteraan yang baik diperlukan guna melakukan fungsi-fungsi dalam perusahaan sehingga diperoleh kepuasan kerja karyawan. Menyadari pentingnya pengaruh kemampuan karyawan dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja maka penulis tertarik untuk memilih judul “PENGARUH KEMAMPUAN KARYAWAN DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA PT.WANGSA JATRA LESTARI”.

## **B. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah diperlukan agar tidak meluasnya permasalahan yang ada. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masalah yang diteliti dalam penulisan ini adalah kemampuan karyawan, persepsi karyawan terhadap pengertian tunjangan kesejahteraan, dan kinerja pada PT.Wangsa Jatra Lestari
2. Pengamatan dan penelitian terbatas pada karyawan PT.Wangsa Jatra Lestari

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang ada, maka penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh antara kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.Wangsa Jatra Lestari?

2. Adakah pengaruh antara tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pada PT.Wangsa Jatra Lestari?
3. Adakah pengaruh antara kemampuan karyawan dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT.Wangsa Jatra Lestari?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT.Wangsa Jatra Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT.Wangsa Jatra Lestari.
3. Untuk mengetahui pengaruh bersama kemampuan dan tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT.Wangsa Jatra Lestari.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan dan gambaran kepada PT.Wangsa Jatra Lestari agar memberikan perhatian yang lebih baik terhadap kemampuan dan tunjangan kesejahteraan karyawan, karena kedua faktor tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Diharapkan memberikan pengetahuan sekaligus pemahaman bagi karyawan tentang pengaruh kemampuan dan tunjangan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja.

3. Bagi pihak lain

Di sini penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi untuk menambah pengetahuan dan bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa.

## **F. SISTEMATIKA PENULISAN**

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menguraikan latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II            LANDASAN TEORI**

Pada bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang digunakan dalam pembahasan masalah, teori-teori tersebut antara lain pengertian kinerja, kemampuan karyawan dan tunjangan kesejahteraan.

### **BAB III           METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai pengertian metode penelitian, jenis penelitian, populasi, data dan sumber data, tehnik pengumpulan data, dan analisa data.



## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisikan tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data dan analisa data.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**