BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan terdapat sumber daya sebagai potensi penggerak aktivitasnya. Sumber daya ini dapat dikelompokan menjadi dua, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia, seperti material, mesin, dan modal. Kedua sumber daya tersebut harus saling menunjang, namun sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mutlak harus ada di dalam suatu perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Tidak mungkin perusahaan dapat bergerak tanpa adanya unsur sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang menjadi inti penggeraknya.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan jangan memandang manusia khususnya karyawan, hanya dipandang sebagai unsur yang memberikan kontribusi kepada perusahaan, tetapi juga memerlukan dorongan atau motivator agar selalu dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Agar dapat mendorong dan merangsang untuk bekerja, maka perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan tersebut. Apabila kesejahteraan tersebut dapat dipenuhi maka mereka akan mendapat kepuasan

Untuk mendorong semangat kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi pihak perusahaan maupun bagi pihak karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan, sedangkan pihak perusahaan memberikan kesejahteraan yang sesuai dengan prestasi kerja yang telah disumbangkan bagi perusahaan.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki loyalitas dan motivasi kerja yang tinggi dalam melaksankan pekerjaannya. Tapi untuk meningkatkan motivasi kerja bukanlah hal yang mudah. Perusahaan seringkali kurang menanggapi kesulitan yang terjadi pada karyawannya dan tindakan apa yang harus diambil untuk

memelihara motivasi kerja karyawan, sehingga memberi kesan bahwa perusahaan tidak mempedulikan keadaan karyawannya. Sebenarnya perusahaan bukan tidak mau meningkatkan motivasi kerja karyawannya, tetapi kebanyakan perusahaan tidak mengetahui bagaimana cara yang paling tepat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Tetapi usaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sering diabaikan sehingga karyawan tidak bekerja secara optimal yang mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai

Disinilah letak pentingnya manajemen personalia dalam mengelola karyawan dengan baik dan terarah melalui berbagai kebijaksanaannya yang salah satunya adalah pemberian program kesejahteraan kepada karyawannya, sehingga dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi dan kepuasan bagi karyawan. Karyawan yang merasa puas akan dapat bekerja dengan baik, penuh konsentrasi, dan penuh gairah yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul :

"Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. TELKOM Kantor Daerah Telekomunikasi"

1.2. Identifikasi Masalah

Pada umumnya perusahaan meninginkan setiap karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga perusahaan dapat dengan mudah mencapai sasarannya. Tetapi untuk mendorong tercapainya motivasi kerja karyawan, perusahaan mengalami kesulitan untuk menentukan cara yang paling efektif dalam peningkatannya.

Untuk membatasi masalah, penulis meneliti salah satu cara yang dapat meningkatkan motivasi kerja tersebut, yaitu kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengidentifikasikan permasalahan sebagai berikuit:

1. Bagaimanakah pelaksanaan program kesejahteraan karyawan yang diterapkan di PT. TELKOM Kantor Daerah Telekomunikasi
2. Bagaimanakah motivasi kerja karyawan di PT. TELKOM Kantor Daerah Telekomunikasi

3. Seberapa besarkah pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. TELKOM Kantor Daerah Telekomunikasi

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk mengumpulkan data yang dapat digunakan untuk menyususn skripsi sebagai suatu syarat untuk menempuh ujian sarjana ekonomi pada jurusan manajemen di Universitas Widyatama Bandung

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program kesejahteraan karyawan yang dijalankan di PT. TELKOM Kantor Daerah Telekomunikasi.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di PT. TELKOM Kantor Daerah Telekomunikasi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. TELKOM Kantor Daerah Telekomunikasi.

1.4. Kegunaan Penelitian

Manfaat dan kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai praktik pemberian program kesejahteraan yang ada di perusahaan.
2. Bagi perusahaan, dijadikan segai masukan yang bermanfaat terutama mengenai pemberian program kesejahteraan yang dapat meningkatkah motivasi kerja karyawan.
3. Bagi pihak lain, terutama rekan-rekan mahasiswa serta para pembaca sebagai sumbangan pemikiran dan informasi dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pemberian program kesejahteraan bagi karyawan.

1.5. Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya manusia melakukan suatu pekerjaan untuk memenuhi suatu kebutuhan, dimana manusia memiliki kebutuhan yang beraneka ragam, mereka berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut agar dapat hidup secara layak sesuai dengan apa yang diinginkannya. Manusia dalam hal ini adalah karyawan, dimana karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan, mereka bekerja secara produktif agar kebutuhannya tercapai. Perusahaan memerlukan peningkatan produktivitas kerja karyawan diantaranya melalui motivasi kerja karyawan secara efektif.

Untuk meningkatkan motivasi karyawan ini, dibutuhkan suatu cara yang efektif. Salah satu caranya adalah dengan melaksanakan program kesejahteraan, karena dengan melaksanakan program kesejahteraan ini karyawan akan berpikir bahwa perusahaan memperhatikan keadaan mereka, dengan diperhatikan maka karyawan akan bekerja lebih baik sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Kesejahteraan karyawan menurut **Hasibuan (2001:185),** adalah:

"**Balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijakan, bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan."**

Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari para manajer atau pimpinan organisasi, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya. Memberikan motivasi kerja pada karyawan tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan secara umum karyawan memiliki latar belakang, pengalaman, harapan, keinginan, keadaan psikologis yang berbeda. Kejadian tersebut akan sangat tergantung pada cara memandang mereka terhadap pekerjaan tersebut.

Pengertian **motivasi** menurut **Filippo** yang dikutip oleh **Hasibuan (2001:143),** bahwa:

"Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives."

Jika diterjemahkan adalah:

“Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.”

Orang mau bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan, apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka orang tersebut akan dengan mudah termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Menurut **Maslow**, yang dikutip oleh **Mangkunegara (2001:101-102)**, mengemukakan lima tingkat kebutuhan yang dikenal dengan **Hierarki Kebutuhan Maslow**, sebagai berikut:

1. **Kebutuhan fisiologis**

   yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu menberikan gaji yang layak kepada karyawan.

2. **Kebutuhan rasa aman**

   Yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.

3. **Kebutuhan sosial**

   Yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/ keberadaan karyawan sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.

4. **Kebutuhan harga diri**

   Yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai orang-orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan karyawan karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.

5. **Kebutuhan aktualisasi diri**

   Yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan, pemimpin perlu memberikan kesempatan pada karyawan bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus, dan yang berorientasikan pada tujuan. Jadi yang disebut karyawan yang mempunyai motivasi adalah karyawan yang perilakunya diarahkan kepada tujuan organisasi dan aktivitas-aktavitasnya tidak mudah terganggu oleh gangguan-gangguan kecil. Sedangkan karyawan yang tidak memiliki motivasi adalah mereka yang mungkin termasuk dalam salah satu dari ketiga hal ini: (1) perilaku karyawan tidak memperlihatkan *goal directed* (berorientasi pada tujuan); (2) perilaku karyawan tidak diarahkan pada tujiuan yang bernilai bagi organisasi; (3) karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap tujuan, dan karenanya mudah terganggu dan itu menuntut pengawasan yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan suatu hipotesis seperti berikut :

“Apabila perusahaan melakukan program kesejahteraan karyawan secara tepat, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat.”

1.6. Metodologi Penelitian

Dalam mengumpulkan data yang diambil sebagai bahan pembahasan, penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu metode yang bertujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. **(Nazir, 1999:63).**

menurut Nazir (2003:54), mengemukakan bahwa metode deskriptif yaitu:

”Suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai aspek-aspek yang sedang di teliti dan melakukan hubungan terhadap variable yang di teliti”

Teknik Pengumpulan Data

1. *Field research* (penelitian lapangan)

   Teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan peninjauan dan penelitian secara langsung pada objek yang diinginkan penulis, yaitu :

   - Observasi langsung

     Obeservasi langsung terhadap perusahaan untuk meneliti dan mengumpulkan data perusahaan yang diperlukan.

   - Wawancara

     Penulis mengadakan pimpinan dan pejabat perusahaan yang terlibat langsung dengan masalah yang dibahas sehingga dapat diperoleh data yang memadai untuk dianalisa.

   - Kuesioner

     Berupa serangkaian pertanyaan tertulis dengan cara menyebarkan daftar isian berupa angket pada sebagian karyawan. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan data mengenai hubungan antara kesejahteraan karyawan dengan motivasi kerja karyawan.

2. *Library research* (penelitian kepustakaan)

   Teknik pengumpulan data yang bersifat teori yang berhubungan dengan skripsi dengan cara mempelajari buku literature, catatan perkuliahan, serta tulisan lainnya yang mempunyai kaitan dengan masalah yang sedang dibahas.

1.7. Lokasi Penelitian

Lokasi pengamatan untuk penelitian ini adalah pada PT. TELKOM Kantor Daerah Telekomunikasi Jalan Lembong Nomor 11 Bandung.