

BAB I

PENDALUHUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masapembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas, akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai laba yang optimal. Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan ke depannya, karena antara keduanya ketergantungan. Dan untuk mendorong agar karyawan

melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penunjang, salah satunya yaitu tunjangan yang sesuai dan lingkungan kerja yang layak.

Karyawan yang bekerja dalam suatu pekerjaan adalah individu-individu yang di harapkan selalu berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat di katakan bahwa efektivitas dan efisiensi perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Di samping itu karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin di penuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang di pandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan agar berjalan dengan optimal.

Salah satu yang menjadi pertimbangan Prestasi kerja karyawan adalah Kesejahteraan Kerja yang adil dan lingkungan kerja yang sesuai. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya Kesejahteraan Kerja. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan. Program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (*material* dan *nonmaterial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. (Malayu, 2010: 185).

Balas jasa perusahaan secara langsung dibeikan dalam bentuk upah/gaji dan insentif, maka program kesejahteraan termasuk dalam balas jasa perusahaan secara

tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*) dan pelayanan/kesejahteraan (*service*). *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Dengan adanya program kesejahteraan yaitu dengan pemberian tunjangan, gaji dan program kesejahteraan lainnya diharapkan karyawan mendorong kondisi kerja yang lebih baik, sehingga karyawan memiliki kepuasan yang akan mengarah pada suatu sikap yang lebih baik lewat prestasi kerjanya. Biasanya bagi beberapa orang yang memang memiliki loyalitas yang tinggi dalam perusahaan, maka semakin tinggi program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan maka akan memacu semangat para karyawan dalam memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.

Selain Kesejahteraan Kerja, untuk mendukung tingkat prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar pekerja dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan prestasi kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang tenang, akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan yang beroperasi di sebuah lingkungan tidak dapat

menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan, oelh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya. “adapun pengertian lingkungan kerja, adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada hari kemarin, esok akan lebih baik dari hari ini” (Muchdarsyah, 2008:16).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa program kesejahteraan kerja dan lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan prestasi kerja. Atas dasar itulah diperkirakan pemberlakuan program kesejahteraan kerja dan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Perusahaan Tunggal Jaya Plastik merupakan perusahaan yang bergerak dalam produksi pengolahan plastik dengan spesifikasi produk Galon dan kemasan plastic, yang mana dalam proses produksinya pihak perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, yang didukung pula dengan bermacam-macam peralatan dengan menggunakan teknologi yang modern dan terburu dari beberapa departemen, yang mana semuanya ini perlu pengelolaan dan penataan yang terencana supaya dalam proses produksinya berjalan dengan efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat berproduksi sesuai dengan yang di harapkan.

Tingginya permintaan terhadap produk yang ditawarkan, mengharuskan perusahaan untuk menjaga stabilitas produksinya.

Pimpinan perusahaan PT. Tunggal Jaya Plastik selalu memotivasi karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan melalui peningkatan prestasi kerja. Salah satu faktor semangat tidaknya karyawan dapat disebabkan dengan minimnya program kesejahteraan kerja yang diterima karyawan dari perusahaan. Pembagian tunjangan di PT. Tunggal Jaya Plastik untuk bentuk tunjangan diluar gaji dalam PT. Tunggal Jaya Plastik itu ada 2, yaitu yang pertama apabila karyawan dikeluarkan atau di PHK, atau karyawan tersebut mengundurkan diri, dengan catatan karyawan tersebut merupakan pegawai tetap maka mereka mendapatkan pesangon atau uang jasa. Tetapi kalau karyawan harian tidak ada pesangon atau uang jasa. Yang kedua, setiap bulan mulai dari bulan desember tahun 2014 di PT. Tunggal Jaya Plastik mengadakan program sembako untuk seluruh karyawan, yang dibagikan setiap bulannya, pemberian tunjangan berupa beras 2kg, gula $\frac{1}{2}$ kg, mie instan 2 bungkus, minyak goreng $\frac{1}{2}$ kg, kecap, dan teh celup kepada semua karyawan perusahaan. Untuk jaminan kesehatan atau BPJS hanya diberikan untuk karyawan tetap. Dan apabila perusahaan melakukan bonkar muat *container* atau mengirim barang maka tiap karyawan yang lembur akan di beri upah lembur di luar gaji. Terdapat pula Tunjangan Hari Raya bagi setiap karyawan perusahaan.

Di lingkungan PT. Tunggal Jaya Plastik tercipta kondisi kekeluargaan, karena PT. Tunggal Jaya Plastik memang menanamkan sistem kekeluargaan untuk

berinteraksi dengan sesama karyawan atau antara pemimpin dengan bawahannya. Sehingga akan tercipta suasana nyaman dalam bekerja, tidak ada rasa takut dengan atasan, tapi akan tercipta rasa saling menghargai satu sama lain.

Permasalahan yang dihadapi perusahaan, dilihat dari pengamatan prestasi kerja, terjadi indikasi bahwa karyawan PT. Tunggal Jaya Plastik belum memberikan prestasi kerja yang maksimal. Hal tersebut dapat berdampak pada produktivitas perusahaan. Kenaikan dan penurunan prestasi kerja tersebut dipengaruhi beberapa faktor salah satunya adalah program kesejahteraan kerja. Karena kesejahteraan kerja merupakan faktor penting untuk mendorong atau memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Permasalahannya adalah kesejahteraan kerja yang dirasa karyawan PT. Tunggal Jaya Plastik kurang sesuai dengan kinerja, mengakibatkan kinerja karyawan berkurang dimana tingkat absensi turun dan perputaran karyawan meningkat. Hal ini disebabkan kesejahteraan kerja yang diberikan oleh PT. Tunggal Jaya Plastik sedikit lebih rendah dibanding dengan perusahaan-perusahaan manufaktur lain yang ada di Tasikmalaya, perhitungan tunjangan untuk karyawan produksi tidak jelas besarnya, serta untuk tunjangan kesehatan dan lain-lain hanya diberikan untuk kepala pimpinan masing-masing bagian produksi dan juga staff bagian kantor atau diluar karyawan produksi.

Selain itu lingkungan kerja yang layak juga dapat memberikan pengaruh yang cukup besar dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Kondisi perusahaan dan penataan ruangan yang kurang baik serta tingkat kebisingan yang tinggi akan

mengakibatkan kurang optimalnya tugas yang mereka kerjakan. Masalah Lingkungan kerja di PT. Tunggal Jaya Plastik di antaranya tata ruang bagian produksi kurang tersusun secara rapi, sehingga terlihat sempit dan ruang gerak kurang luas. Udara yang ada di sekitar perusahaan juga tercampur dengan debu hasil olahan plastik dan bau bahan kimia pada proses *molding* dan *finishing*. Selain itu juga setiap harinya karyawan harus beradaptasi dengan suara kebisingan yang dihasilkan dari mesin-mesin produksi dan lain - lain.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui seberapa besar Kesejahteraan Kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi Prestasi kerja Karyawan sehingga perlu kiranya dilakukan penelitian yang berhubungan dengan hal tersebut di atas, yang akan dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kesejahteraan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kesejahteraan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya

3. Bagaimana Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya.
4. Bagaimana Pengaruh Kesejahteraan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kesejahteraan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya
2. Lingkungan Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya
3. Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya
4. Pengaruh Kesejahteraan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan berguna, baik secara akademis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan, khususnya mengenai Kesejahteraan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Kemudian dapat dijadikan pula sebagai suatu perbandingan antara aspek teoritis dengan kenyataan di lapangan.

1.4.2 Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terutama mengenai pengaruh Kesejahteraan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja, dengan penerapan ilmu dan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi di dunia usaha.

b. Bagi Perusahaan

Mengharapkan agar hasil penelitian ini akan dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia kedepannya.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil peneliti ini dapat dijadikan referensi sebagai bahan acuan dan pelengkap bagi peneliti lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal Kesejahteraan Kerja dan Lingkungan Kerja serta pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan di lakukan di perusahaan PT. Tunggal Jaya Plastik yang bertempat di Jl. Perintis Kemerdekaan No.249, Karsamenak, Kawalu, Tasikmalaya, Jawa Barat 46182, No. Telepon (0265) 335333..

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini akan direncanakan selama kurang lebih 5 bulan yaitu mulai bulan Agustus 2018 sampai dengan Desember 2018. Adapun lebih lengkapnya mengenai jadwal penelitian dapat dilihat pada Lampiran1. (terlampir).