

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Ini dilakukan perusahaan agar semangat kerja karyawan juga semakin meningkat. Oleh karena itu program peningkatan kesejahteraan karyawan perlu disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan. Sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Karyawan semacam itu merupakan asset utama yang penting dan salah satu faktor penunjang keberhasilan pekerjaan dalam menjalankan perusahaan.

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu bentuk penanganan atas tenaga kerja dan merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai baik perusahaan swasta maupun instansi pemerintah. Secara prinsipnya, kesejahteraan karyawan bukan hanya terletak dari tingkat pendapatan (upah) yang diberikan pihak organisasi atau perusahaan, faktor yang mempengaruhi program peningkatan kesejahteraan karyawan adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Bagi karyawan, upah adalah alasan utama bekerja. Bahkan, bagi sebagian besar karyawan, upah digunakan untuk menanggung kebutuhannya dan kebutuhan keluarganya. Upah merupakan hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atas jasa yang telah dilakukan. Upah termasuk tunjangan bagi pekerja dan

keluarganya, dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.

Ada dua istilah yang ada kaitannya dengan pengupahan, yaitu kebutuhan hidup layak (KHL) dan upah minimum provinsi / upah minimum kabupaten/kota (UMP/UMK). Pengusaha lebih menggunakan UMP untuk menentukan upah pekerja, karena selain lebih menguntungkan, pemberian upah sedikit di atas UMP dibenarkan oleh UUK. Dipihak lain, para perkerja merasa bahwa nilai UMP terlalu kecil, sehingga pekerja harus bekerja lebih keras lagi agar dapat hidup secara layak.

Untuk Tahun 2023 Upah Minimum Provinsi (UMP) Riau mengalami peningkatan sebesar 8,61% atau Rp. 3,191,662.- Jika dibandingkan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Riau Tahun 2022 sebesar Rp. 2,938,564.-.

Adapun Upah Minimum Kabupaten / Kota Provinsi Riau Tahun 2023 adalah sebagai berikut:

**TABEL 1**  
**DAFTAR UPAH MINIMUM KABUPATEN/KOTA (UMK)**  
**2023 RIAU :**

PROVINSI	KABUPATEN / KOTAMADYA	2022	2023
RIAU	Kota Pekanbaru	Rp 3,049,675	Rp 3,319,023
	Kota Dumai	Rp 3,414,160	Rp 3,723,278
	Rokan Hulu (Kabupaten)	Rp 2,986,863	Rp 3,248,333
	Bengkalis (Kabupaten)	Rp 3,350,646	Rp 3,599,029
	Indragiri Hilir (Kabupaten)	Rp 2,984,696	Rp 3,241,141
	Indragiri Hulu (Kabupaten)	Rp 3,097,706	Rp 3,364,511
	Kampar (Kabupaten)	Rp 3,047,470	Rp 3,300,258
	Pelalawan (Kabupaten)	Rp 3,030,598	Rp 3,287,623
	Rokan Hilir (Kabupaten)	Rp 3,009,416	Rp 3,242,977
	Siak (Kabupaten)	Rp 3,114,237	Rp 3,361,913
	Kepulauan Meranti (Kabupaten)	Rp 2,985,000	Rp 3,224,635
	Kuantan Singingi (Kabupaten)	Rp 3,111,788	Rp 3,354,275

Surat Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts 1783/XII/2022.

Kesejahteraan menurut Nurachmad (2009:42) adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Tujuan dari kesejahteraan adalah untuk menciptakan motivasi. Kesejahteraan merupakan alasan utama bagi pekerja untuk bergabung dan tetap

menjadi anggota perusahaan.<sup>1</sup>

Menurut Edwin B. Flippo (2013:24) bahwa Sumber Daya Manusia yang di miliki sangat berperan penting dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan.<sup>2</sup> Oleh karena itu, perusahaan harus menjaga sumber daya manusia yang ada dengan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Setiap potensi sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga menghasilkan dampak yang positif untuk perusahaan sehingga produktivitas karyawan semakin tinggi. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan sebagai pendorong peningkatan semangat kerja karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang memadai.

Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada. Dalam hal ini, para pimpinan yang bersangkutan haruslah menetapkan kebijakan-kebijakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Banyak perusahaan yang mulai berlomba-lomba memperhatikan sumber daya manusia atau karyawannya. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan harta terpenting yang harus dimiliki perusahaan, tanpa adanya para karyawan dalam

---

<sup>1</sup> Nurachmad, Much. 2009 : 42. *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon, Dan Dana Pension Untuk Pegawai Dan Perusahaan* : Transmedia Pustaka.

<sup>2</sup> Edwin B Flippo, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Erlangga,2013), h.24

perusahaan tersebut maka perusahaan tidak akan bisa berkembang atau pun mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memperhatikan karyawannya. Dengan cara para karyawan tersebut haruslah diberi motivasi sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat.

Dalam hal memotivasi karyawannya perusahaan dapat fokus pada masalah pemberian pendapatan yang merupakan suatu penghasilan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa berupa gaji, kompensasi dan insentif lainnya untuk menunjang kesejahteraan karyawannya. Jika diperhatikan dan dikelola dengan baik untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas kerja yang tinggi maka untuk pencapaian itu semua perusahaan harus memberikan imbalan atau jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja kepada perusahaan berupa pendapatan.

Mendapatkan pendapatan atau penghasilan yang tinggi dan tetap tentu menjadi keinginan semua orang. Oleh karena itu, banyak orang melakukan berbagai macam cara untuk mendapatkan sejumlah pendapatan yang cukup demi memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dimana harga kebutuhan pokok yang semakin hari semakin meningkat menjadi faktor pendorong seseorang harus memiliki pendapatan yang tinggi demi tercapai kesejahteraan hidupnya.

“Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan.

Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.” (Malayu S.P. Hasibuan, 2012:185).<sup>3</sup>

Kesejahteraan merupakan hal yang ingin dicapai oleh setiap orang baik kesejahteraan individu maupun kesejahteraan karyawan. Sejahtera mengandung kata aman, sentosa, makmur dan terhindar dari berbagai gangguan. Apabila seseorang memiliki pendapatan yang sesuai dengan kebutuhan maka hidup seseorang tersebut bisa dibilang sejahtera.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan diantaranya ialah tingkat pendapatannya. Bagi setiap karyawan pendapatan merupakan jaminan kelangsungan hidup mereka sedangkan bagi perusahaan pendapatan yang diberikan merupakan jaminan kelangsungan suatu perusahaan dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berhasil menangani proses produksi perusahaan oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan pendapatan pada setiap karyawannya. Dengan adanya pendapatan hubungan antara karyawan dengan perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga karyawan sendiri yang akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya karena mereka merasa dihargai oleh perusahaan.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki potensi dibidangnya dalam mewujudkan tujuan perusahaan maka dari itu perusahaan sangat memperhatikan kebutuhan-kebutuhan

---

<sup>3</sup> Malayu S.P Hasibuan. 2012:185 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

vital karyawan, diantaranya ialah pendapatan. (Suwardjono, 2014:393).<sup>4</sup>

Berbagai cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan ekonomi pendapatan karyawan oleh karena itu prestasi kerja suatu karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja suatu karyawan merupakan suatu hal yang dianggap membantu perusahaan dalam meningkatkan kualitas perusahaan. Kualitas perusahaan tersebut dapat dilihat dari tingkat kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. Sehingga, sudah sewajarnya bila suatu perusahaan memberi balas jasa berupa pendapatan terhadap karyawannya. Dan karyawan pun sudah seharusnya memberikan kemampuan kinerja terbaik terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Pendapatan yang perusahaan berikan harus sebanding dengan apa yang diberikan karyawan tersebut karena perusahaan harus bersikap adil kepada semua karyawannya sehingga karyawan dapat memberikan prestasi terbaiknya untuk meningkatkan omset perusahaan.

PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai Riau adalah salah satu perusahaan yang mampu memberikan kesejahteraan karyawannya, walaupun dikala pandemic covid – 19 melanda tetapi perusahaan tetap berjalan seperti biasa. Segala sesuatunya dilakukan dengan zoom meeting apabila ada sesuatu pertemuan yang sangat dibutuhkan. Pada masa pandemic covid - 19 perusahaan juga memperhatikan

---

<sup>4</sup> Suwardjono. 2014. *Teori Akuntansi Perencanaan Pelaporan Keuangan* Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPF.



karyawannya, walaupun secara normatif tidak ada kenaikan upah dari pemerintah tetapi PT Wilmar Nabati Indonesia Dumai tetap melaksanakan program peningkatan kesejahteraan karyawannya dengan menaikkan upah/gaji sesuai dengan ketentuan dari perusahaan, guna menambah semangat kerja karyawan.

Namun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa manajer sumber daya manusia sering dihadapkan pada kondisi yang dilematis, yaitu bahwa dalam persaingan bisnis yang semakin ketat diperlukan kualitas sumber daya manusia yang semakin baik pada setiap posisi jabatan, akan tetapi untuk memperoleh sumber daya manusia dengan kualitas yang lebih baik ini memerlukan biaya yang cukup banyak seperti, untuk kepentingan perekrutan, pelatihan dan pengembangan serta pemberian pendapatan (gaji, upah, kompensasi). Para pelamar pekerja dalam memilih organisasi dimana mereka akan bekerja biasanya sangat mempertimbangkan beberapa hal, antara lain ialah pendapatan yang akan mereka terima apabila mereka diterima dalam perusahaan tersebut. Kondisi seperti ini akan menjadi penghambat perusahaan yang memiliki keterbatasan bagi kemampuan finansial untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas baik. Hambatan untuk mendapatkan karyawan dengan kualitas baik dapat menimbulkan masalah serius pada perusahaan karena perusahaan dapat stagnan sebagai akibat tidak mampu bersaing, dan bahkan tidak mungkin akan memberhentikan operasinya. Akan tetapi bagi perusahaan yang dukungan finansialnya kuat, kondisi dilematis seperti ini sangat mungkin tidak akan terjadi. Mereka akan mendapatkan pelamar dalam

jumlah jauh lebih banyak, sehingga mereka mendapatkan peluang yang lebih besar untuk mendapatkan karyawan dengan kualitas lebih baik. Dengan kualitas karyawan yang lebih baik, perusahaan akan memilih keunggulan bersaing yang tinggi sehingga mereka mampu tetap eksis dan makin berkembang.

Menyadari pentingnya pemberian pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan maka penulis tertarik untuk mengemukakan judul *“Program Peningkatan Kesejahteraan Karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai, sesuai dengan Upah Minimum Provinsi Riau”*.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dibuat diatas, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif terhadap loyalitas karyawan di PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai?
2. Hambatan perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan apakah sudah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Regional di PT.Wilmar Nabati Indonesia

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

- a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan batasan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Program Peningkatan Kesejahteraan Karyawan di PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai, sesuai dengan Upah Minimum Provinsi Riau.

b. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dibagi secara teoritis dan praktis.

Diharapkan penelitian ini akan bermanfaat untuk:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan digunakan sebagai referensi atau karya ilmiah yang dapat menunjang perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada kajian kesejahteraan karyawan di perusahaan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi perusahaan, sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah dimasa yang akan datang dalam meningkatkan semangat kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan evaluasi tambahan dalam memahami program peningkatan kesejahteraan karyawan di perusahaannya sesuai dengan Upah Minimum Provinsi Riau.
- b. Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan informasi yang bermanfaat bagi karyawan tentang pengaruh program peningkatan kesejahteraan karyawan di perusahaan sesuai dengan Upah

Minimum Provinsi Riau.

- c. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan pengalaman sebagai bekal terjun ke dunia kerja nantinya khususnya apabila ingin kerja di perusahaan. Serta untuk menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelas sarjana Ilmu Administrasi Negara, di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Sumatera Utara.
- d. Bagi FISIP UISU, untuk menambah koleksi pustaka dan bahan bacaan bagi mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP di Universitas Islam Sumatera Utara (UISU).

#### **D. Kerangka Teori**

Kesejahteraan menurut Dodge et al (2012: 3) ialah sesuatu yang tidak bisa didefinisikan, yang tidak dapat dinyatakan secara jelas dan bahkan sangat susah untuk diukur.<sup>5</sup>

Menurut Melayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.<sup>6</sup>

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja, pasal 1 poin 31 “Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan

---

<sup>5</sup> Dodge, R, et al. *The Challenge of Defining Wellbeing*. Pennsylvania : USA (2012 : 3)

<sup>6</sup> Melayu S.P.Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

kebutuhan dan/ keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.”<sup>7</sup>

Kesejahteraan adalah dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun.

Pentingnya Program kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001:182) adalah “Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga labour turnover relative rendah”.<sup>8</sup>

Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin.

Menurut Andre. F. Sikulu menyatakan bahwa : Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung.<sup>9</sup>

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Program Peningkatan Kesejahteraan Karyawan di PT. Wilmar Nabati

---

<sup>7</sup> UU No. 13 Tahun 2003 *tentang tenaga kerja*, pasal 1 poin 31

<sup>8</sup> Melayu S.P.Hasibuan, 2001:182, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

<sup>9</sup> Andrew F Sikula, 2007. *Sistem Manajemen Kinerja* Edisi Terjemahan Jakarta, Gramedia

Indonesia Dumai Sesuai Upah Minimum Provinsi Riau.

### **E. Kerangka Konsep**

Kesejahteraan atau sejahtera dapat memiliki empat arti (Kamus Besar Bahasa Indonesia), Dalam istilah umum, sejahtera menunjuk ke keadaan yang baik, kondisi manusia di mana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat dan damai. Dalam ekonomi, sejahtera dihubungkan dengan keuntungan benda. Sejahtera memiliki arti khusus resmi atau teknikal (lihat ekonomi kesejahteraan), seperti dalam istilah fungsi kesejahteraan sosial. Dalam kebijakan sosial, kesejahteraan sosial menunjuk ke jangkauan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Ini adalah istilah yang digunakan dalam ide negara sejahtera. Di Amerika Serikat, sejahtera menunjuk ke uang yang dibayarkan oleh pemerintah kepada orang yang membutuhkan bantuan finansial, tetapi tidak dapat bekerja, atau yang keadaannya pendapatan yang diterima untuk memenuhi kebutuhan dasar tidak berkecukupan. Jumlah yang dibayarkan biasanya jauh di bawah garis kemiskinan, dan juga memiliki kondisi khusus, seperti bukti sedang mencari pekerjaan atau kondisi lain, seperti ketidakmampuan atau kewajiban menjaga anak, yang mencegahnya untuk dapat bekerja. Di beberapa kasus penerima dana bahkan diharuskan bekerja, dan dikenal sebagai workfare.

Menurut Undang-undang No 11 Tahun 2009, tentang Kesejahteraan Sosial. Kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup

layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. <sup>10</sup>Permasalahan kesejahteraan sosial yang berkembang dewasa ini menunjukkan bahwa ada warga negara yang belum terpenuhi hak atas kebutuhan dasarnya secara layak karena belum memperoleh pelayanan sosial dari negara. Akibatnya, masih ada warga negara yang mengalami hambatan pelaksanaan fungsi sosial sehingga tidak dapat menjalani kehidupan secara layak dan bermartabat.

Kesejahteraan pada intinya mencakup 3 konsep yaitu :

1. Kondisi kehidupan atau keadaan sejahtera, yakni terpenuhinya kebutuhan – kebutuhan jasmaniah, rohaniyah dan social.
2. Institusi, arena atau bidang kegiatan yang melibatkan lembaga kesejahteraan social dan berbagai profesi kemanusiaan yang menyelenggarakan usaha kesejahteraan social dan pelayanan social.
3. Aktivitas, yakni suatu kegiatan atau usaha yang terorganisir untuk mencapai sejahtera.

Kesejahteraan karyawan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

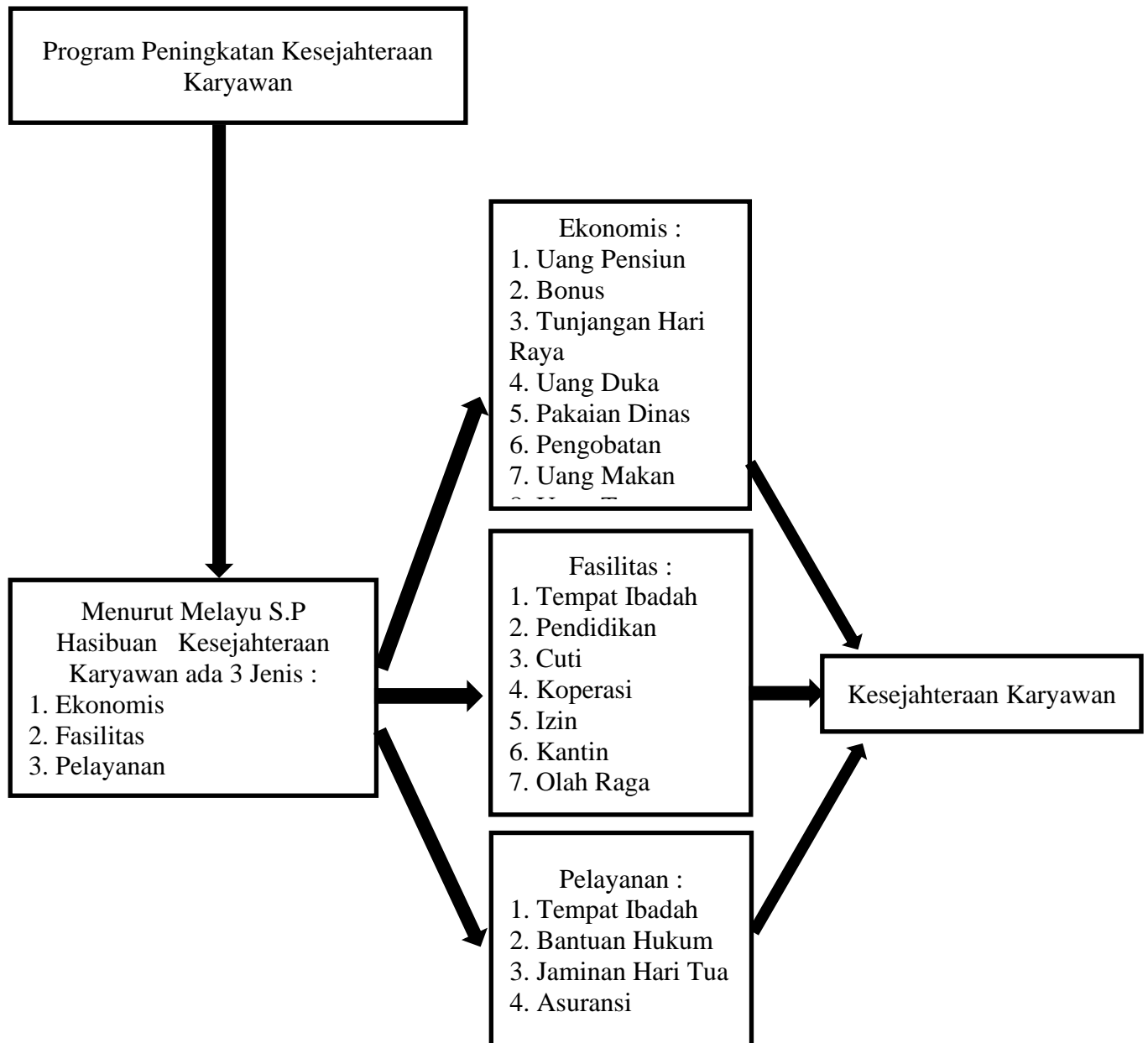
Program kesejahteraan karyawan adalah tunjangan – tunjangan

---

<sup>10</sup> Undang-Undang No. 11 Tahun 2009 “*Kesejahteraan Sosial*”

dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak berdasarkan pada kinerja pegawai tetapi didasarkan kepada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan bekerja lebih baik.





Gambar 1 : Kerangka Konsep Program Peningkatan Kesejahteraan Karyawan

## **F. Metodologi Penelitian**

### 1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode jenis penelitian lapangan yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari informan (responden). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif yaitu suatu metode yang digunakan untuk menemukan pengetahuan terhadap suatu perilaku, fenomena, peristiwa masalah atau keadaan tertentu.

### 2. Lokasi penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai Riau.

### 3. Informan penelitian

Pada dasarnya dalam penelitian kualitatif, tidak mengenal istilah pengambilan sampel dari populasi karna penelitian ini tidak bertujuan untuk melakukan generalisasi terhadap populasi, namun bertujuan menggali informasi secara mendalam sehingga sampel dalam penelitian kualitatif disebut dengan informan. Adapun fungsi dari informan dalam penelitian adalah memberikan informasi terkait dengan realitas dan kondisi yang menjadi latar belakang dalam rumusan masalah penelitian Informan dalam penelitian ini terbagi atas 3 kelompok, yaitu sebagai berikut:

#### a. Informan kunci

Yaitu seseorang yang memiliki informasi secara menyeluruh tentang proses dan hasil yang dicapai dalam penelitian yang

dilakukan. Bukan hanya mengetahui tentang kondisi atau fenomena yang terjadi secara garis besar, tetapi juga memahami informasi tentang informan utama. Dalam penelitian ini informan kuncinya adalah Manajer HRGA PT Wilmar Nabati Indonesia Dumai, Riau.

b. Informan utama

Yaitu seseorang yang mengetahui secara teknis dan detail serta terlibat langsung dalam interaksi sosial yang diteliti. Dalam penelitian ini informan utama adalah Factory Manager PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai, Riau.

c. Informan Tambahan

Yaitu seseorang yang dapat memberikan informasi tambahan atau informasi sekunder tentang proses dan hasil yang dicapai sebagai pelengkap dari penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini informan tambahannya adalah karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Dumai Riau. Seperti pada Table 2 dibawah ini.

**TABEL 2**  
**INFORMAN PENELITIAN**

No	Nama	Jenis Kelamin	Kelompok Informan	Keterangan
1	Nursaid Muslim	Laki-laki	Informan Kunci	Manager HRGA
2	Tulus Amudi Manurung	Laki-laki	Informan Utama	Factory Manager PT. Wina Dumai
3	Susanna	Perempuan	Informan Tambahan	Karyawan PT. Wina Dumai
4	Irwayati	Perempuan	Informan Tambahan	Karyawan PT. Wina Dumai

5	Sherlen Oktavia	Perempuan	Informan Tambahan	Karyawan PT. Wina Dumai
6	Widya Rahmawaty	Perempuan	Informan Tambahan	Karyawan PT. Wina Dumai
7	Flora Angelina	Perempuan	Informan Tambahan	Karyawan PT. Wina Dumai
8	Anita Carolina	Perempuan	Informan Tambahan	Karyawan PT. Wina Dumai
9	Denni Detroit	Laki-laki	Informan Tambahan	Karyawan PT. Wina Dumai
10	Elvi Yuningsih	Perempuan	Informan Tambahan	Karyawan PT. Wina Dumai
11	Yeni Rovicasari	Perempuan	Informan Tambahan	Karyawan PT. Wina Dumai
12	Adrianto	Laki-laki	Informan Tambahan	Karyawan PT. Wina Dumai
13	Ariyanto	Laki-laki	Informan Tambahan	Karyawan PT. Wina Dumai
14	Indra Sumanto	Laki-laki	Informan Tambahan	Karyawan PT. Wina Dumai
15	Samsuri	Laki-laki	Informan Tambahan	Karyawan PT. Wina Dumai
16	Ajron Lubis	Laki-laki	Informan Tambahan	Karyawan PT. Wina Dumai
17	Syafriadi	Laki-laki	Informan Tambahan	Karyawan PT. Wina Dumai
18	Yetno	Laki-laki	Informan Tambahan	Karyawan PT. Wina Dumai
19	Zulkarnaen M	Laki-laki	Informan Tambahan	Karyawan PT. Wina Dumai

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan dalam

penelitian berfungsi untuk mengumpulkan data dan informasi yang berguna untuk menjelaskan isi dari penelitian yang dilakukan. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif maka teknik pengumpulan data yang digunakan berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berikut adalah pengertian dari beberapa teknik pengumpulan data :

a. Data primer :

yaitu data yang diperoleh secara langsung pada sumbernya atau objek penelitian. Dalam hal ini peneliti mendapatkan secara langsung data yang diambil dari objek penelitian yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumen.

b. Data sekunder:

yaitu data yang tidak diperoleh secara langsung dari sumber nya atau objek penelitian, dengan kata peneliti lain mendapatkan data melalui buku, jurnal dan beberapa sumber lainnya.

## **G. Sistematika Penulisan**

Untuk dapat lebih memahami hasil-hasil penelitian dan agar lebih terarahnya penulisan ini nantinya, maka penulis membagi penulisan skripsi ini kedalam enam bab. Bab-bab tersebut terdiri dari sub-sub bab yang mempunyaikaitan antara satu dengan yang lainnya.

Dengan sistematika sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kerangka Teori,

Kerangka Konsep, Metodologi Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

## **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini adalah bab yang khusus mengemukakan teori- teori yang ada kaitannya dengan masalah yang dikemukakan dalam pembahasan skripsi ini serta membahas kesejahteraan karyawan, indicator kesejahteraan karyawan, apa saja program peningkatan kesejahteraan karyawan dan penelitian.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini adalah bab yang menguraikan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

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

Bab ini merupakan bab yang berisi bagaimana menguraikan secara efisien mengenai masalah yang dihadapi dan cara pemecahan masalah tersebut.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup dimana penulis akan mengemukakan kesimpulan dari permasalahan yang telah dibahas penulis kemudian memberikan saran-saran yang mungkin bermanfaat.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan menurut Dodge et al (2012: 3) ialah sesuatu yang tidak bisa didefinisikan, yang tidak dapat dinyatakan secara jelas dan bahkan sangat susah untuk diukur.<sup>11</sup>

Menurut Melayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap berupa materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.<sup>12</sup>

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja, pasal 1 poin 31 “Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/ keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik dalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.<sup>13</sup>

Kesejahteraan adalah dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan,

---

<sup>11</sup> Dodge, R, et al. *The Challenge of Defining Wellbeing*. Pennsylvania : USA (2012 : 3)

<sup>12</sup> Melayu S.P.Hasibuan, 2012:185 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

<sup>13</sup> UU No. 13 Tahun 2003 *tentang tenaga kerja*, pasal 1 poin 31

pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun.

Pentingnya peningkatan program kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001:182) adalah: “Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga labour turnover relative rendah.”<sup>14</sup>

Dalam upaya perusahaan memelihara dan meningkatkan motivasi atau semangat karyawan dalam bekerja, langkah yang nyata dapat dilakukan salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang dinilai adil dan layak oleh karyawan. Didalam kompensasi terdapat program kesejahteraan. Program kesejahteraan ini juga dikenal dengan istilah *fringe benefit* atau *benefits and service*.

Hasibuan (2007:185) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas dan semangat kerjanya meningkat.<sup>15</sup>

Menurut Andrew F. Sikula (Hasibuan, 2007:185) kesejahteraan adalah “*indirect compensations are reimbursements received by employees in form other than direct wages or salary*”. Kompensasi

---

<sup>14</sup> Melayu S.P.Hasibuan, 2001:182 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dasar dan Kunci Keberhasilan : Jakarta CV. Haji Masagung

<sup>15</sup> Melayu S.P.Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. BumiAksara. Jakarta



tidak langsung adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah dan gaji langsung. “*A benefit would be company program such as pension holiday pay, health. Severance pay. A service would be things like a company car, athletic field, Christmas party etc*”. Benefit meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan dihari tua, waktu libur, tabungan. Sedangkan service adalah berupa fisiknya/bendanya seperti mobil dinas, fasilitas olahraga, memperingati hari besar, dan sebagainya.

Rivai (2004:362) mengemukakan bahwa kesejahteraan dikenal juga dengan istilah *Fringe Benefit* (Kompensasi tidak langsung), yang merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.<sup>16</sup>

Panggabean (2002:95) kesejahteraan karyawan yang juga dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada karyawan.<sup>17</sup>

Dari definisi diatas, dapat diketahui bahwa kesejahteraan karyawan adalah bentuk kompensasi tidak langsung dimana pemberiannya tidak memandang sudah berapa lama seseorang bekerja dan kinerja seseorang, tetapi berdasarkan keanggotaan atau keberadaan seseorang dalam sebuah organisasi.

Menurut Ishak (2003:202) berdasarkan bentuk kesejahteraan

---

<sup>16</sup> Rivai, Veithzal, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, PT. Raja Grafindo, Jakarta.

<sup>17</sup> Mutiara, S Panggabean, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Ghalia Indosnesia, Jakarta

tersebut secara garis besar terdiri dari 2 jenis <sup>18</sup>:

#### 1. Kesejahteraan langsung

Kesejahteraan langsung adalah penghargaan yang berupa gaji, upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dan insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktifitas kerja tinggi sifatnya tidak tetap dan sewaktu-waktu.

#### 2. Kesejahteraan tidak langsung

Kesejahteraan tidak langsung menurut Nawawi (2001 : 316) adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi atau perusahaan<sup>19</sup>. Sedangkan menurut Handoko (2001 : 183) kesejahteraan tidak langsung adalah balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan pada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan.<sup>20</sup> Jadi kompensasi tidak langsung merupakan balas jasa yang diberikan dalam bentuk pelayanan karyawan, karena diperlakukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

### **B. Indikator Kesejahteraan Karyawan**

Menurut Bockerman et al (2012: 5) terdapat delapan indikator kesejahteraan karyawan, yaitu:

---

<sup>18</sup> Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti

<sup>19</sup> Nawawi, Hadari (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang kompetitif*. Cetakan keempat, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta

<sup>20</sup> Handoko, T.H (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE

### 1. Kepuasan kerja

Keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi.

### 2. Ketidakpastian

Ketidakyakinan atas kemungkinan tersedianya kontrak berikutnya.

### 3. Kecelakaan kerja

Musibah yang terjadi pada saat melakukan suatu pekerjaan.

### 4. Risiko

Merupakan suatu akibat yang kurang menyenangkan dari suatu perbuatan, atau kemungkinan kemalangan yang bisa menimpa selama bekerja.

### 5. Tidak ada promosi

Tidak memiliki kemungkinan untuk naik jabatan.

### 6. Tidak ada suara

Tidak memiliki hak untuk berpendapat.

### 7. Diskriminasi

Perlakuan berbeda-beda yang diterima oleh tiap individu.

### 8. Intensitas kerja

Banyaknya waktu bekerja dalam suatu periode tertentu.<sup>21</sup>

Penyebab permasalahan kesejahteraan karyawan semakin diperhatikan menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2000:268) adalah:

---

<sup>21</sup> Bockerman, P. dan Maliranta, M. *Outsourcing, Occupational Restructuring, and Employee Well-being* : Is there a silver lining? Helsinki (2012 : 5)

1. Perubahan didalam sikap para karyawan yang disebabkan terutama oleh makin meningkatnya taraf pendidikan mereka.
2. Permintaan dari organisasi-organisasi buruh / pekerja.
3. Permintaan Pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang - undang atau peraturan.<sup>22</sup>

### **C. Tujuan dan Manfaat Program Peningkatan Kesejahteraan Karyawan**

Program pemberian kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan hendaknya bermanfaat baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program peningkatan kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah. Adapun tujuan program peningkatan kesejahteraan pada karyawan menurut Hasibuan (2005: 187) adalah:

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas pegawai.
4. Menurunkan tingkat absensi dan turn over karyawan.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.

---

<sup>22</sup> Husnan, Suad, Ranupandojo, Heidjrachman , 2000 - 268. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta , BPF

6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas masyarakat Inonesia.
10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan.
11. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.<sup>23</sup>

Penyebab permasalahan kesejahteraan karyawan semakin diperhatikan menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2000:268) adalah:

1. Perubahan didalam sikap para karyawan yang disebabkan terutama oleh makin meningkatnya taraf pendidikan mereka.
2. Permintaan dari organisasi-organisasi buruh / pekerja.
3. Permintaan Pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang atau peraturan.
4. Persaingan yang semakin ketat yang mengakibatkan para pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar para karyawan tidak lari dari perusahaan.
5. Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah, terutama dari perkumpulan para pengusaha untuk mencegah persaingan dalam pemberian upah.<sup>24</sup>

Manfaat yang diperoleh dari program peningkatan

---

<sup>23</sup> Melayu, Hasibuan, S.P, 2005 : 187. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. BumiAksara. Jakarta

<sup>24</sup> Husnan, Suad, Ranupandojo, Heidjrachman, 2000 - 268. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta , BPFE

kesejahteraan karyawan yang diselenggarakan perusahaan menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2000: 269):

1. Penarikan tenaga kerja yang lebih efektif.
2. Memperbaiki semangat kesetiaan seta kerja karyawan.<sup>25</sup>

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah. Adapun tujuan dari pemberian program peningkatan kesejahteraan menurut Hasibuan (2007:187) yaitu :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan karyawan beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan.
4. Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman.
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan
9. Membantu pelaksanaan program pemerintahan dalam

---

<sup>25</sup> Husnan, Suad, Ranupandojo, Heidjrachman , 2000 - 269. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta , BPFE

meningkatkan kualitas manusia Indonesia

10. Mengurangi kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan
11. Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya.<sup>26</sup>

Handoko (2001:183) mengemukakan bahwa tujuan pemberian kesejahteraan (*Fringe benefit*) adalah untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.<sup>27</sup> Pemberian kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik mental karyawan beserta keluarga. Tujuan utama dari adanya program kesejahteraan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Program kesejahteraan merupakan suatu bagian penting dari sebagian anggaran departemen sumber daya manusia. Perusahaan yang menerapkan program kesejahteraan mendapat imbalan berupa nilai operasional yang praktis seperti pemeliharaan angkatan kerja dalam persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain, pelestarian suatu keadaan damai antara karyawan, manajemen dalam pengaturan-pengaturan persetujuan kolektif, dan pemeliharaan tingkat moral yang dapat diterima.

Panggabean (2002:100), Agar tujuan pelaksanaan program kesejahteraan karyawan tersebut dapat dicapai maka dalam pelaksanaannya diperlukan prinsip yaitu sebagai berikut :

1. Bisa memuaskan kebutuhan karyawan

---

<sup>26</sup>Melayu, Hasibuan, S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. BumiAksara. Jakarta

<sup>27</sup> Handoko, T Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF, UGM.

Bisa memuaskan keinginan karyawan Sering program kesejahteraan yang telah dibuat tidak memuaskan keinginan karyawan, bukan menimbulkan rasa tidak senang, atau hanya sejumlah kecil karyawan yang dapat menikmatinya, misalnya kegiatan olahraga. Fasilitas telah diberi dan instrukturnya telah disediakan, tetapi waktunya hanya sedikit yang memanfaatkan. Keadaan ini harus dicegah antara lain dengan terlebih dahulu menanyakan fasilitas apa yang dibutuhkan.

2. Dibatasi pada kegiatan yang lebih efektif dijalankan secara kelompok dari pada secara individu, Contohnya adalah pelaksanaan program asuransi, yaitu asuransi jiwa jika dibeli secara kelompok, maka harga bisa rendah dibandingkan dengan pembelian secara perorangan.
3. Menggunakan dasar yang seluas mungkin

Ini berarti bahwa pelaksanaan program kesejahteraan tersebut harus bisa dinikmati sebagian besar karyawan perusahaan. Misalnya program olahraga, jika hanya diikuti oleh 10% karyawan, maka keberhasilannya diragukan.<sup>28</sup>

Program kesejahteraan yang utama adalah hendaknya program ini dapat memberikan kontribusi kepada organisasi paling tidak sama dengan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Prinsip-prinsip lain juga harus diperhatikan dalam pelaksanaan program ini adalah :

- a. Program kesejahteraan karyawan hendaknya memenuhi kebutuhan

---

<sup>28</sup> Mutiara, S Panggabean, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta



karyawan yang sesungguhnya.

- b. Program kesejahteraan karyawan hendaknya difokuskan pada kegiatan- kegiatan yang lebih efisien dijalankan secara kelompok disbanding secara perorangan.
- c. Program kesejahteraan karyawan hendaknya ditandai dengan fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan penyesuaian dengan kebutuhan karyawan yang bermacam-macam.
- d. Biaya program kesejahteraan karyawan hendaknya dapat dihitung dan dikelola dengan kebijaksanaan yang baik.

Dalam melaksanakan program kesejahteraan karyawan, suatu perusahaan dapat menawarkan bentuk-bentuk yang berbeda dengan perusahaan lainnya, dan dalam menetapkan bentuk-bentuk program ini perusahaan melakukan pertimbangan agar program ini dapat sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawannya. Pentingnya program peningkatan kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang termasuk dalam kesejahteraan karyawan dapat berupa uang bantuan seperti bantuan untuk perawatan untuk karyawan yang sakit serta perawatannya, bantuan uang untuk

tabungan, pembagian saham, asuransi dan pensiun.

Program peningkatan kesejahteraan karyawan adalah berbagai tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak berdasarkan pada kinerja pegawai tetapi didasarkan kepada keanggotaannya sebagai bagian dari perusahaan serta karyawan sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan bekerja lebih baik.

#### **D. Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan**

Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan perusahaan akan bervariasi, hal ini disesuaikan dengan kebijakan oleh perusahaan. Banyak para ahli yang mengelompokkan kesejahteraan ini menjadi bagian-bagian tertentu, tetapi pada hakikatnya memiliki tujuan yang sama.

Panggabean (2002:96) mengemukakan bentuk-bentuk kesejahteraan yang diberikan, yaitu sebagai berikut :

1. Kesejahteraan yang bersifat ekonomis, yaitu berupa uang makan, uang transport, uang pensiun, tunjangan hari raya (THR), bonus, uang duka kematian, biaya pengobatan dan pakaian dinas.
2. Kesejahteraan yang bersifat fasilitas antara lain tempat ibadah, perumahan, cuti tahunan, cuti apresiasi, gedung olahraga, kantin, Koperasi dan izin.
3. Kesejahteraan bersifat pelayanan, antara lain yaitu BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Bus antar jeput karyawan, dan

Jaminan Hari Tua.<sup>29</sup>

Menurut Hasibuan (2007:188), adapun jenis-jenis kesejahteraan yaitu sebagai berikut<sup>30</sup> :

**Tabel 3.**  
**Jenis-Jenis Kesejahteraan Karyawan**

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1	Uang pensiun	Tempat ibadah	Jaminan Kesehatan
2	Bonus	Pendidikan	Bantuan hukum
3	Tunjangan hari raya	Cuti	Jaminan Hari Tua
4	Uang duka	Koperasi	Asuransi
5	Pakaian dinas	Izin	
6	Pengobatan	Kantin	
7	Uang makan	Olahraga	
8	Uang transport		

#### **E. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja, diantaranya sistem pengupahan, kondisi lingkungan kerja, penempatan posisi yang tepat, penghargaan kerja dan sebagainya.

<sup>29</sup> Mutiara, S Panggabean, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indosnesia, Jakarta

<sup>30</sup> Melayu, Hasibuan, S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. BumiAksara. Jakarta

Nawawi (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah :

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerjanya.

2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.

3. Status sosial pekerjaan

Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.

4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan.

Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja

5. Tujuan pekerjaan.

Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan.<sup>31</sup>

Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Tohardi (2002:431), menyatakan bahwa ada beberapa faktor pokok yang mempengaruhi semangat kerja para tenaga kerja di antaranya:

1. Kebanggaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik

---

<sup>31</sup> Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta

2. Sikap Terhadap pimpinan
3. Hasrat untuk maju
4. Perasaan telah diperlakukan secara baik
5. Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya
6. Kesadaran akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya.<sup>32</sup>

Menurut Hasibuan (2001:105), mengemukakan bahwa indikasi turunnya semangat kerja dapat diketahui dari:

1. Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun maka karyawan dihinggapi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi yang diterima tidak dikenakan potongan saat mereka masuk tidak masuk bekerja. Dengandemikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi hanya untuk sementara.

3. *Labour turnover* / tingkat perputaran karyawan yang tinggi

Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi, keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka

---

<sup>32</sup> Tohardi, Ahmad 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : MandarMaju

bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Tingkat kerusakan yang tinggi

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan kemungkinan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6. Tuntutan

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.<sup>33</sup>

Karyawan yang semangatnya tinggi akan menunjukkan perilaku- perilaku yang baik, selain itu mereka akan melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan kepedulian

---

<sup>33</sup> Melayu, Hasibuan, S.P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta

terhadap organisasi, adapuncara untuk meningkatkan semangat kerja antara lain :

1. Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama.
2. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas.
3. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja.

As'ad (2003:114) menyatakan ada 10 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Kesempatan untuk maju
- b. Keamanan kerja
- c. Gaji
- d. Perusahaan dan manajemen
- e. Pengawasan (supervisi)
- f. Faktor intrinsic dari pekerjaan
- g. Kondisi kerja
- h. Aspek social
- i. Komunikasi
- j. Fasilitas<sup>34</sup>

## **F. Hubungan Semangat Kerja Karyawan dengan Program Peningkatan Kesejahteraan Karyawan.**

---

<sup>34</sup> As'ad (2003-114), *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*, Edisi 2 Liberti, Yogyakarta

Semangat kerja memegang peranan penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik dan tepat. Perusahaan dalam meningkatkan produktivitas yang lebih tinggi lagi, perlu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Namun untuk meningkatkan semangat kerja bukanlah hal yang mudah, karena banyak faktor yang perlu diperhatikan, salah satu diantaranya adalah program kesejahteraan karyawan yang bertujuan untuk memenuhi, baik kebutuhan fisik maupun mental para karyawan.

Manusia bekerja dalam perusahaan membawa seperangkat kebutuhan, keinginan dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapannya. Adanya kesesuaian antara harapan karyawan yang timbul dengan imbalan yang disediakan dari perusahaannya akan menciptakan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan mengharapkan agar setiap karyawannya memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kondisi tingkat semangat kerja yang rendah akan menimbulkan berbagai masalah, seperti yang diungkapkan oleh Siagian (2003 :67) sebagai berikut :

1. *Labor turn over* yang tinggi.
2. Sering terjadi pertikaian perburuhan yang dapat mengakibatkan pemogokan.
3. Terlalu banyak karyawan yang tidak masuk atau sering terlambat.
4. Moral kerja yang rendah berupa kemalasan.



##### 5. Timbulnya apatisme.<sup>35</sup>

Jadi semangat kerja karyawan memiliki arti yang sangat penting, baik perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Program kesejahteraan yang dilaksanakan oleh perusahaan merupakan upaya perusahaan dalam memelihara sikap karyawan yang positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Program peningkatan kesejahteraan yang direncanakan dan dilaksanakan ini harus menimbulkan kegairahan kerja yang tinggi dalam diri karyawan. Karyawan tersebut akan merasa senang dan tenang dalam bekerja karena adanya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan mereka.

Menurut Leonard (2003:369) bahwa "*employers provide fringes party to rise employee morale, to meet their social responsibility, and to make more effective their work force*". majikan memberikan tunjangan adalah untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, untuk memenuhi tanggung jawab sosialnya dan membuat agar para karyawan melakukan pekerjaan secara lebih efektif.<sup>36</sup>

Pemberian program kesejahteraan karyawan dirancang untuk memancing dari individu dan kelompok jenis-jenis perilaku tertentu yang dianggap dapat meningkatkan semangat kerja. Salah satu harapan yang timbul dengan adanya peningkatan semangat kerja karyawan adalah secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

---

<sup>35</sup> Siagian, Sondang p. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima, Jakarta : Bumi Aksara

<sup>36</sup> Leonard R. Sayles and Strauss, George, 2003. *Personel, The Human Problems of Management*. New Delhi : Prentice Hall of India Private Ltd

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara program peningkatan kesejahteraan karyawan dengan tingkat semangat kerja karyawan. Hal-hal yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan harus dikembangkan sedangkan yang menghambat peningkatan semangat kerja karyawan perlu diperbaiki.

### **G. Kerangka Pemikiran**

Program peningkatan kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh pihak perusahaan merupakan bentuk nyata bahwa perusahaan peduli terhadap karyawannya, dengan tujuan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Hasibuan (2007:188) mengemukakan indikator yang menjadi ukuran dari kesejahteraan, yaitu :

a. Kesejahteraan Bersifat Ekonomis

Diantaranya yaitu ; uang makan, uang transport, uang pensiun, tunjangan hari raya, bonus, uang duka kematian, biaya pengobatan dan pakaian dinas.

b. Kesejahteraan Bersifat Fasilitas

Diantaranya yaitu ; tempat ibadah, perumahan, cuti tahunan, cuti apresiasi, gedung olahraga, kantin, koperasi dan izin.

c. Kesejahteraan Bersifat Pelayanan

Diantaranya yaitu ; BPJS kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, bus

antar jeput karyawan dan jaminan hari tua.<sup>37</sup>

Disamping faktor kesejahteraan, semangat kerja juga berpengaruh Terhadap prestasi kerja karyawan. Semangat kerja merupakan satu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat / jiwa. Adapun Indikator-indikator dari semangat kerja menurut Anwar (2002:180) yaitu:

a. Konsentrasi kerja

Dimana dalam keadaan bekerja pikiran karyawan akan selalu terpusat pada pekerjaan yang dilakukan.

b. Ketelitian

Selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan benar tidak terburu-buru, berhati-hati, dan mengurangi jumlah kesalahan.

c. Hasrat untuk maju

Berkeinginan untuk lebih berprestasi, jauh lebih baik lagi dan tidak pernah puas terhadap apa yang didapat (selalu ingin tahu).

d. Kebanggaan karyawan

Merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan, dan meyakini bahwa diri ini adalah bagian dari perusahaan.

e. Kepuasan karyawan

Dimana apa yang di dapatkan dari perusahaan dirasa cukup dan bermanfaat.

f. *Labour turn over*

Merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan dan tidak

---

<sup>37</sup> Melayu, Hasibuan, S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. BumiAksara. Jakarta

pernah terlintas untuk berpindah ketempat lain.

g. Tingkat Absensi

Jumlah kehadiran yang sesuai dengan keadaan

h. Tanggung jawab

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya, tidak ditumpuk-tumpuk, dan berani menanggung setiap apa yang telah dilakukan.

i. Lancarnya aktivitas

Mengerjakan pekerjaan secara baik tanpa menghadapi masalah.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Anwar, Saifuddin. 2002, *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta