

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Fenomena globalisasi dan kompetisi yang tidak menentu baik di dalam maupun luar negeri akan membawa dampak bagi perubahan suatu organisasi. Suatu organisasi akan dihadapkan pada berbagai masalah yang memerlukan pandangan dan perhatian khusus. Hal ini dapat dilakukan jika suatu organisasi mempunyai sumber daya manusia yang handal. Sistem pengelolaan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam memperoleh sumber manusia yang handal yaitu sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas dan efisiensi tinggi. Kondisi ini pada akhirnya akan memberikan dampak yang baik terhadap diri karyawan itu sendiri, yaitu prestasi kerja dalam organisasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk mencari, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang mampu bertahan menghadapi persaingan yang sangat *competitive* dalam dunia global ini. Kualitas sumber daya manusia merupakan determinan keberhasilan suatu organisasi.

Masalah sumber daya manusia mencakup seluruh keputusan manajemen yang meliputi strategi, kiat, dan tindakan, serta penerapan dari keputusan – keputusan yang secara langsung akan mempengaruhi sumber daya manusia yang bekerja dan berprestasi dalam organisasi tersebut. Perkembangan ekonomi dan bisnis di Indonesia yang semakin pesat di masa yang akan datang, menyebabkan jumlah tenaga kerja profesional yang dibutuhkan semakin besar.

Melihat pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya manusia sehingga diharapkan karyawan akan bekerja lebih produktif dan profesional. Hal ini perlu didorong

oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Tingkat kemampuan tenaga kerja merupakan faktor penentu kualitas dan kuantitas barang dan jasa yang dapat diproduksi oleh perusahaan. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang terdidik dan terampil, semakin tinggi pula volume dan kualitas produksi. Tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang terpenting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian kompensasi dan jaminan sosial akan berkaitan dengan prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan faktor finansial merupakan stimulus dominan bagi kinerja karyawan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan aspek kompensasi dan jaminan sosial yang layak dan sesuai yaitu yang diharapkan oleh para karyawan. Kompensasi dan jaminan sosial, serta hubungan antara karyawan dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa dihargai oleh perusahaan.

Apabila kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan sehingga karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja (Setiadi, 2009 : 84). Kompensasi yang diberikan karyawan akan sangat mempengaruhi sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan dedikasi, loyalitas dan prestasi terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi adalah sebagai salah satu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Indonesia telah melakukan pembangunan ekonomi dalam arti yang sebenarnya sejak Pelita I pada tahun 1969, meskipun kenaikan hasil produksi dan penghasilan merupakan syarat yang diperlukan untuk perbaikan standar kehidupan rakyat dan

tersedianya kesempatan kerja dengan penghasilan yang layak dapat memenuhi kebutuhan hidup dan mengurangi kemiskinan. Tetapi penghasilan keluarga tetap dapat terputus baik sebagian atau seluruhnya karena kematian pencari nafkah, hari tua, cacat, sakit atau pengangguran. Oleh karena resiko - resiko tersebut biasanya dilakukan secara nasional oleh pemerintah melalui mekanisme jaminan sosial yang merupakan unsur penting dari kebijaksanaan sosial ekonomi.

Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh Negara guna menjamin warganegaraanya unuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam deklarasi PBB tentang HAM tahun 1948 dan konvensi ILO No. 102 tahun 1952. Program jaminan sosial tidak hanya membantu tercapainya tujuan sosial, tetapi juga mendukung tujuan ekonomis dari pembangunan. Program tersebut memberikan jaminan bagi karyawan yang akan membawa ketenangan kerja dan pada saatnya dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri. Ketenangan kerja dapat tercipta karena jaminan sosial tenaga kerja mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai resiko sosial ekonomi yaitu kecelakaan, cacat, sakit, hari tua dan meninggal dunia dan untuk mengulangi resiko – resiko tersebut, pemerintah tanggap dengan mengeluarkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang mengatur pemberian jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan hari tua dan jaminan kematian.

Dari sudut pandang manajemen, jaminan sosial merupakan kebijakan yang problematis. Pada satu sisi, manajemen berusaha mengurangi biaya atau setidaknya menahan pertumbuhan biaya tunjangan. Di sisi lainnya, manajemen menyadari bahwa untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan yang

dibutuhkan dalam hal ini karyawan yang mampu meningkatkan prestasi kerjanya demi dirinya sendiri dan demi organisasi, berarti manajemen harus menawarkan lebih banyak dan lebih beragam jaminan sosial. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk tujuan organisasi, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan organisasi adalah sesuatu yang sangat diinginkan oleh setiap organisasi. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja rendah akan sangat sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi dan salah satu jalan adalah melalui pemberian jaminan sosial. Bernadin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2010 :150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja diberikan batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier, 1965) dalam Sutrisno (2010 : 150). Penilaian prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja juga dapat digunakan untuk mendorong dan memimpin pengembangan karyawan. Dengan adanya penelitian prestasi kerja ini membuat para atasan mau tidak mau memperhatikan para bawahanya.

Masalah prestasi kerja ini sangat penting artinya bagi perusahaan guna meningkatkan produktivitas, mengingat persaingan di era globalisasi yang makin ketat. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus berusaha

meningkatkan produktivitas dan kualitas produk atau jasanya. Hal ini dapat dilakukan apabila prestasi kerja karyawan baik. Untuk mengatur dan mengarahkan kegiatan karyawan dibutuhkan kiat – kiat tertentu, mengingat mereka adalah manusia yang mempunyai sifat dan kepribadian yang berbeda satu sama lainnya. Hal ini dipengaruhi berbagai faktor antara lain usia, jenis kelamin, pendidikan dan lingkungan.

Laboratorium Klinik Parahita merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa kesehatan. Perusahaan ini memiliki karyawan kontrak, karyawan tetap, karyawan magang serta outsourcing. Dalam pemberian kompensasi serta jaminan sosial terkadang menimbulkan kecemburuan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Apabila pemberian kompensasi maupun jaminan sosial tidak adil dan baik, akan mengakibatkan menurunnya tingkat prestasi kerja karyawan yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi maupun jaminan sosial. Kondisi tersebut akan mengakibatkan pegawai tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi perusaha karena dirasa tidak efektif, efisien dan optimal yang mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan karena tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu pemberian kompensasi dan jaminan sosial yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga prestasi kerjapun juga meningkat. Hal ini juga diatur dalam UU. No. 13/2013 tentang ketenagakerjaan bahwa kesejahteraan karyawan adalah suatu pemenuhan kebutuhan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang sehat dan aman. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis dalam menyusun skripsi ini mengambil judul “ PENGARUH KOMPENSASI DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP

PRESTASI KERJA KARYAWAN “. Studi kasus di Laboratorium Klinik Parahita
Yogyakarta.

B. RUMUSAN MASALAH

Di dalam suatu perusahaan sering terjadi masalah – masalah yang rumit atau kompleks. Perusahaan yang ingin tetap hidup dan maju atau berkembang memerlukan faktor – faktor penunjang selain kinerja yang baik dari setiap karyawannya yaitu prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Tetapi yang dihadapi perusahaan adalah apa yang diperlukan itu tidak mudah menjadi kenyataan dan untuk mencapainya harus disertai dengan usaha, pendekatan, metode dan sasaran tertentu.

Demikian halnya dengan masalah kompensasi dan jaminan sosial bagi karyawan merupakan masalah yang selalu ada di dalam perusahaan. Adanya kompensasi dan jaminan sosial bagi karyawan diharapkan dapat dijadikan faktor penunjang terciptanya ketenangan bekerja dan berusaha di dalam perusahaan yang akan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memacu karyawan untuk berprestasi. Disini mengandung makna bahwa kesejahteraan karyawan tidak sekedar pemenuhan kebutuhan fisik lahiriah tetapi juga meliputi spiritual dan batiniah.

Bertitik tolak dari hal – hal tersebut di atas, maka pokok permasalahan yang menjadi bahasan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di Laboratorium Klinik Parahita?

2. Bagaimana pengaruh jaminan sosial terhadap prestasi kerja karyawan di Laboratorium Klinik Parahita?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja karyawan di Laboratorium Klinik Parahita?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan di Laboratorium Klinik Parahita.
2. Mengetahui pengaruh jaminan sosial terhadap prestasi kerja karyawan di Laboratorium Klinik Parahita.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja karyawan di Laboratorium Klinik Parahita.

D. BATASAN PENELITIAN

1. Penelitian dilakukan di Laboratorium Klinik Parahita cabang Yogyakarta.
2. Penelitian difokuskan kepada variabel independen kompensasi (kompensasi langsung dan tidak langsung) serta jaminan sosial (jaminan kecelakaan kerja, kematian dan hari tua) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan.
3. Penelitian dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 98 karyawan tetap dan kontrak di Laboratorium Klinik Parahita cabang Yogyakarta yang mengacu pada penelitian sebelumnya dan telah dikembangkan lagi.

E. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi Operasional Variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih substantif dari suatu konsep yang bertujuan agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya.

1. Variabel Bebas (independen)

a. Kompensasi

Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup karyawan, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan prestasi karyawan diharapkan akan terus meningkat.

b. Jaminan Sosial

Dalam pelaksanaan pembangunan, tenaga kerja mempunyai peranan dan arti penting sebagai suatu unsur penunjang untuk berhasilnya pembangunan. Tenaga kerja yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan merupakan potensi untuk meningkatkan produktivitas, sehingga sudah sewajarnya apabila kepala mereka diberikan perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraannya. Salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya adalah melalui program jaminan sosial. Jadi jaminan sosial tenaga kerja atau jamsostek pada dasarnya dimaksudkan untuk memberikan perlindungan

dasar kepada karyawan dan keluarganya dalam menghadapi peristiwa – peristiwa yang merugikan seperti pada waktu sakit, mengalami kecelakaan, menderita cacat, mencapai hari tua, dan meninggal dunia. Sebagai hak, jaminan – jaminan tersebut akan diterima secara terhormat dan bukan merupakan belas kasihan orang lain.

2. Variabel terikat (dependen)

a. Prestasi kerja

Bernadin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2010:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja diberikan batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier, 1965) dalam Sutrisno (2010 : 150). Penilaian prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja juga dapat digunakan untuk mendorong dan memimpin pengembangan karyawan.

F. MANFAAT PENELITIAN

Penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi beberapa pihak yang berkaitan :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau gambaran perusahaan bagaimana sistem kompensasi dan jaminan sosial perusahaan selama ini

berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sekaligus memberi masukan untuk mengembangkan dan mengelola kompensasi dan jaminan sosial dalam perusahaan, sehingga karyawan merasa puas akan apa yang diberikan perusahaan.

2. Bagi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Penulis mengharapkan penelitian ini sebagai pembanding dan referensi, serta bacaan ilmiah untuk pihak lain yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang hubungan antara kompensasi dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan tentang sumber daya manusia terutama mengenai hal – hal yang berkaitan dengan kompensasi dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja, serta melihat aplikasinya dalam dunia nyata. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam topik yang relevan.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan pengetahuan yang nyata dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, jaminan sosial dan prestasi kerja karyawan.

G. KERANGKA PENULISAN

Untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai penulisan skripsi, maka dalam penulisannya dibagi menjadi 6 bagian dengan rincian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, masalah-masalah yang mendorong penulisan skripsi ini, tujuan dari penulisan skripsi, definisi operasional, dan manfaat yang diharapkan dapat berguna di masa mendatang serta sistematika penulisan dari skripsi ini.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai penelitian terdahulu beserta teori-teori yang digunakan dalam penulisan ini, yaitu teori tentang konsentrasi bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan judul penelitian ini yang meliputi manajemen sumber daya manusia, kompensasi, jaminan sosial, motivasi, serta semangat .

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai metode penelitian yang meliputi variabel penelitian, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai sejarah berdirinya perusahaan, lokasi, struktur organisasi, manajemen sumber daya manusia, pelayanan, daerah dan sistem pemasaran serta bentuk jaminan sosial.

BAB V: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai pengaruh serta hubungan antar kompensasi dan jaminan sosial terhadap prestasi kerja karyawan dengan menggunakan uji statistik.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.