

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Human Resources atau Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro, faktor-faktor masukan pembangunan, seperti sumber daya alam, material, dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat tanpa didukung oleh ketersediaan faktor sumber daya manusia yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia inilah yang mendukung tercapainya kemajuan di negara-negara maju. Pengembangan sumber daya manusia pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas, yang ada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya manajer perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan, perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan juga dalam proses pembangunan

nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2001:195).

Sistem perekonomian yang sudah berkembang akan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap tingkat kemakmuran dan kesejahteraan dimasa mendatang. Oleh karena itu setiap organisasi untuk dapat merealisasikan tujuan tersebut maka diperlukan pengelolaan yang baik, maka pengelolaan berupa modal, sistem keuangan dan aset-aset yang ada secara efektif dan efisien sehingga pendapatan usaha akan meningkat seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kesejahteraan merupakan salah satu tujuan dalam hidup dalam upaya meningkatkan semangat hidup dan bekerja. Menurut Undang-undang No 11 Tahun 2009, tentang Kesejahteraan Masyarakat, kesejahteraan masyarakat adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya (RI 2009). Dengan hal tersebut jelas sekali kesejahteraan menjadi idaman masyarakat dalam menjalani kehidupan.

Kebutuhan karyawan tidak semata-mata hanya ingin memenuhi kebutuhan material seperti gaji yang layak dan karir yang baik, melainkan lebih dari itu seperti kebutuhan akan harga diri dan kewibawaan, kepuasan dalam bekerja, dan kebutuhan ingin terus berprestasi. Oleh karena itu manajemen tentunya dituntut dapat menata karyawannya selaras antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Secara sederhana prestasi kerja atau diistilahkan kinerja dapat diartikan

sebagai hasil kerja karyawan , berapapun hasilnya tidak dimaknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan faktor penting yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan kebutuhan sandang, pangan papan yang memadahi dan mencukupi. Dengan terpenuhinya seluruh kebutuhan pegawai maka akan menjadi motivasi dan semangat bekerja sehingga produktivitas serta kreativitas pegawai akan tumbuh. Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja pegawai perlu dicermati dengan baik, jika kinerja pegawai meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan. Hasil penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan suatu kebijakan untuk menetapkan suatu keputusan menyangkut sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, seperti kegiatan perencanaan dan mengidentifikasi kebutuhan sdm baru, dalam hal pengembangan karyawan apakah perlu diadakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, rekrutmen karyawan baru, seleksi karyawan, promosi karyawan untuk jabatan baru, sistem pengupahan atau pemberian imbalan kepada karyawan dan sebagainya.

Penilaian tentang kinerja juga tergantung dari pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan yang akan memberikan informasi sejauh mana kinerja yang telah dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu

menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perusahaan.

Perusahaan didirikan untuk memberikan kesejahteraan bagi karyawannya yaitu mereka yang terlihat dalam aktivitas perusahaan baik yang langsung maupun tidak langsung. Mereka yang diutamakan dalam mendapatkan kesejahteraan atau hasil yang diberikan perusahaan adalah pemilik perusahaan (pemegang saham), seluruh pimpinan (direksi), karyawan termasuk pemerintah dan masyarakat. Seluruh unsur pimpinan dan karyawan diberikan kesejahteraan, karena merekalah yang mengoperasikan seluruh aktivitas perusahaan sehingga menghasilkan laba, jadi wajar mereka pulalah yang diberikan kesejahteraan. Tanpa adanya kerja keras pimpinan dan karyawan mustahil perusahaan dapat berjalan lancar dan menghasilkan laba yang optimal. Agar perusahaan mampu memberikan kesejahteraan kepada para *shareholder*, maka perusahaan harus mampu untuk meningkatkan labanya dari waktu ke waktu. Karena hanya dengan laba yang terus meningkatlah perusahaan mampu untuk memberikan tingkat kesejahteraan seperti yang diinginkan. Makin besar laba yang diperoleh maka makin besar pula tingkat kesejahteraan yang didapatkannya. Demikian pula jika perusahaan tidak mampu meningkatkan laba, maka tingkat kesejahteraan pun akan ikut turun.

Dewasa ini persaingan di dunia usaha semakin ketat yang menuntut kinerja yang dimiliki karyawan terus meningkat, agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi

perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Untuk membentuk sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kapabilitas adalah dengan memantau peningkatan kinerja karyawan, karena dengan memantau peningkatan kinerja karyawan perusahaan akan mengetahui bahwa karyawan dapat memenuhi sasaran atau target sebagaimana yang dikehendaki perusahaan, baik secara kuantitas maupun kualitas. Peningkatan kinerja karyawan akan mampu memberikan retribusi untuk kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan.

Jumlah dan tingkat kemampuan tenaga kerja merupakan faktor penentu kualitas dan kuantitas barang dan jasa yang dapat di produksi oleh perusahaan. Semakin banyak jumlah tenaga kerja yang terdidik dan terampil, semakin tinggi volume dan kualitas produksi. Dapatlah dikatakan tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang terpenting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Berbagai upaya harus

dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mencapai semua itu perusahaan harus memberikan imbalan atau jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan berupa gaji dan tunjangan kesejahteraan.

CV. Media Utama Group merupakan perusahaan milik Perorangan bukan perusahaan milik Negara yang bergerak di bidang produksi garam di Kabupaten Sampang, sebagai agen pembangunan dan tetap konsisten menjaga terjaminnya ketersediaan garam Nasional serta senantiasa berupaya mewujudkan kedaulatan pangan di bidang garam. CV. Media Utama Group dimulai dengan pembebasan lahan pada tahun 2009 kemudian dilanjutkan tahun 2010 pembangunan gudang stok penyimpanan garam, serta ditahun 2011-2012 melakukan pencucian garam dan open garam, mesin yang digunakan masih manual. Untuk mempersiapkan Pabrik garam di wilayah Sampang ini , keseriusan ini terlihat dari terus dibangunnya pabrik dan pengadaan mesin import dari luar negeri sehingga dapat tercapainya pembangunan dan pengoperasian pabrik CV. Media Utama Group Sampang ini yang mulai menjadi peluang untuk berbisnis dan mengolah produksi garam guna meningkatkan kualitas dan peningkatan harga jual.

CV. Media Utama Group merupakan salah satu perusahaan di Kabupaten Sampang, CV. Media Utama Group merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pemasaran garam berada di Desa Ragung, Dusun Gubbu Barat, Kecamatan Pangarengan,

Kabupaten Sampang. Perusahaan ini mempunyai jumlah tenaga kerja yang tidak sedikit. CV. Media Utama Group tentunya sangat mengharapkan mempunyai karyawan yang kinerja nya baik dan bagus serta disiplin yang tinggi, sehingga jika kinerja nya baik dan bagus serta disiplin yang tinggi pada akhirnya nanti akan menentukan kemajuan perusahaan. CV. Media Utama Group di wilayah Sampang.

Industri garam Indonesia terus berkembang, hingga saat ini menjadi salah satu bidang industri yang memberi penghidupan bagi banyak masyarakat diseluruh Indonesia. Hal ini disebabkan oleh tingkat kebutuhan dan rangkaian kegiatan yang menyertai keberadaan garam. Dari material awal, yaitu garam kasar (krosok), industri garam di Indonesia memproduksi berbagai jenis garam baik untuk kebutuhan rumah tangga, maupun kebutuhan industri, peternakan dan pertanian. Namun demikian, industri garam di Indonesia bukan berarti berjalan mulus tanpa hambatan dan kendala. Kualitas garam yang belum maksimal, ketidakstabilan harga garam, proses produksi yang masih bersifat tradisional, dan persaingan dengan komoditi garam dari luar negeri merupakan sedikit dari sekian banyak masalah garam di Indonesia hal inilah yang harus terus dibenahi dan disempurnakan hingga industri garam Indonesia mampu menjadi pilihan utama bagi seluruh lapisan masyarakat.

Garam diproduksi sendiri oleh CV. Media Utama Group, proses produksi garam Tahap produksi berawal dari masuknya bahan baku dan di proses pemilihan bahan baku itu sendiri yang mana terdapat spesifikasi tertentu berupa visual dan secara laboratorium. Secara visual untuk

bahan baku itu sendiri pemilihan dari putih (particel saise) dan apabila ukuran terlalu kecil maka gram tidak akan masuk atau di tolak dan apabila tingkat keputihan garam itu bagus maka akan menjamin garam tersebut akan masuk produksi. Dan apabila garam nya terlalu kotor maka akan di tolak itu kalo secara visual. Proses produksi itu sendiri yaitu tahap bahan baku yang baru masuk setelah dilakukan uji coba akan di tampung dalam mesin hopper (penampungan) selanjutnya tahap setelah dari hopper masuk ke tahap ke mesin penggilingan penghalusan (hamermil) Setelah masuk tahap penghalusan masuk ke mesin wosting untuk pencucian garam yang bertujuan untuk membersihkan garam dan meningkatkan NACL pada kandungan garam itu sendiri setelah tahap wosting lanjut ke tahap oven yang bertujuan untuk mengeringkan bahan baku itu sendiriyaitu tahap pengemasan (paking) dan bahan siap di pasarkan.

CV. Media Utama Group Pangarengan Sampang, saat ini pabrik Industri garam Pangarengan Sampang berkapasitas produksi sebesar 15 ton per shif jika ada dua shif 30 ton per hari, ini merupakan pabrik yang menghasilkan garam halus kemasan dan halus karungan berupa satu merek cap garam makan ukuran 250 gr, 500 gr, 50 kg dan sudah dipasarkan ke seluruh wilayah Indonesia. CV. Media Utama Group perusahaan tersebut merupakan perusahaan milik perorangan yang berusaha berkontribusi maksimal untuk pemenuhan garam nasional untuk meningkatkan kualitas. Sehingga CV. Media Utama Group akan konsisten dalam memproduksi garam baik di hulu maupun di hilir. Dengan demikian jumlah dan tingkat produksi garam yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut tergolong banyak, sehingga diperlukan

kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, dengan tingkat kesejahteraan yang dapat memenuhi kebutuhan setiap karyawan, maka mereka akan lebih tenang dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Ditengah-tengah persaingan yang semakin tinggi CV. Media Utama Group Pangarengan Sampang menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan dengan berkomitmen untuk berpartisipasi membangun perusahaan yang baik yang dapat mensejahterakan karyawannya. Namun sumber daya manusia yang dimiliki belum begitu kompeten serta masih belum didukung dengan kepuasan kerja melalui adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan kurang memadai. Dalam rangka menunjang sumber daya manusia CV. Media Utama Group memberikan fasilitas kepada karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan. Adapun fasilitas yang disediakan yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1

Fasilitas CV. Media Utama Group

No	Fasilitas	Jumlah
1.	AC	2
2.	Wifi	2
3.	Kipas Angin	5
4.	Musholla	1
5.	Toilet	4
6.	Komputer	8
7.	Printer	4

Sumber : CV. Media Utama Group

Dari table 1.2 dapat dijelaskan bahwa minimnya fasilitas yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sehingga dapat menimbulkan ruangan kerja yang tidak kondusif. Jika karyawan sudah

merasa nyaman dan aman dengan kepuasan kerja yang didukung dengan fasilitas yang memadai maka karyawan akan semangat dan senang dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya yaitu dengan cepat dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Berikut table 1.3 yang merupakan table rekapitulasi absensi karyawan CV.

Media Utama Group pada tahun 2021.

Tabel 1.2

Absensi Karyawan CV. Media Utama Group Tahun 2021

Bulan	Tepat Waktu	Terlambat	Izin	Sakit	Alpa	Total
Januari	65	10	10	5	2	92
Februari	63	16	7	5	-	92
Maret	70	12	3	2	5	92
April	66	24	-	2	-	92
Mei	72	5	5	10	-	92
Juni	65	17	8	-	2	92
Juli	80	9	-	-	3	92
Agustus	76	15	-	-	1	92
September	80	5	5	-	2	92
Oktober	71	6	6	10	-	92
November	67	10	-	13	2	92
Desember	73	11	-	8	-	92

Sumber : CV. Media Utama Group

Dari table 1.3 dapat dijelaskan bahwa masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja dan dalam setiap bulannya kurang lebih paling banyak ada 17 karyawan yang tidak masuk kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan harus didukung dengan pemberian fasilitas yang baik dan memadai. Apabila karyawan tersebut merasa puas dalam bekerja maka akan semangat untuk lebih giat dan datang tepat waktu dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya dengan baik begitupun dengan kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi juga terhadap kinerja karyawannya .

Pimpinan perusahaan harus dapat mengetahui betapa pentingnya memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja karena untuk meningkatkan semangat kerja dan disiplin karyawan agar sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan. Jadi apabila pimpinan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan tersebut maka para karyawan kurang bersemangat melaksanakan tugas. Pemberian kesejahteraan dapat berupa gaji, antar jemput karyawan, fasilitas kesehatan satau jamsostek, tunjangan hari raya dan pemberian bonus. Kesejahteraan dapat dikatakan sebagai suatu kondisi ketika seluruh kebutuhan manusia terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan manusia dari kebutuhan yang bersifat paling dasar seperti makan, minum, dan pakaian hingga kebutuhan untuk diakui dalam kehidupan masyarakat adalah salah satu hal mendasar yang mampu membuat manusia merasakan kesejahteraan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul “ **PENGARUH TINGKAT KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MEDIA UTAMA GROUP PANGARENGAN SAMPANG.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah tingkat kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Utama Group Pangarengan Sampang ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Utama Group Pangarengan Sampang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan karyawan apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Utama Group pangerangan sampang
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Utama Group Sampang

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang bersangkutan antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pemimpin atau pengurus koperasi didalam mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

- a. Untuk menambah pengerahuan tentang kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

b. Menjadi pembanding anatara ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dalam aplikasi nyata di dunia kerja dan publik (masyarakat) dan juga sebagai sayarat memperoleh gelar sarjana.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

4. Bagi Universitas Trunojoyo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan penelitian bagi akademik.