

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan salah satu dimensi organisasi yang sangat penting dan merupakan salah satu faktor pendukung organisasi. Oleh karena itu memahami perilaku manusia dalam suatu organisasi itu sangat penting, karena pada hakikatnya perilaku organisasi adalah hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusiannya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci meningkatkan kinerja karyawan (Aditya, 2010).

Persaingan di era globalisasi menuntut perusahaan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia (SDM) sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan. Oleh karenanya wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal.

Sumber Daya Manusia telah disadari merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi itu memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2006: 44).

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional atau kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia.

Pentingnya peranan karyawan dalam sebuah perusahaan hingga diharapkan karyawan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan keberadaan pekerja dalam perusahaan yang sedikit banyak menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Mengingat karyawan merupakan penggerak, maka perusahaan perlu mengetahui bahwa tenaga kerja memerlukan adanya penghargaan dan diakui keberadaannya, juga prestasi kerja yang mereka ciptakan dan harga diri yang mereka miliki karena karyawan bukan mesin yang siap pakai. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah motivasi kerja karyawan. Apabila karyawan termotivasi dalam bekerja maka akan meningkat prestasi kerjanya dan karyawan yang tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimiliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Motivasi karyawan merupakan salah satu faktor utama pendukung tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi dalam bekerja yaitu sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang

dapat mempengaruhi motivasi kerja. Setelah mengetahui bagaimana motivasi kerja, perusahaan perlu melakukan tindakan-tindakan untuk meningkatkan kualitas kerja. Sehingga motivasi dalam bekerja juga dibutuhkan agar karyawan mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat mencapai tujuan perusahaan tempat dia bekerja.

Rasa tanggung jawab dalam bekerja dapat ditingkatkan dengan adanya pemberian jaminan kesejahteraan oleh perusahaan. Pemberian jaminan kesejahteraan terhadap buruh atau karyawan merupakan kewajiban yang harus disesuaikan dengan kebutuhannya. Pemberian perlindungan kepada para tenaga kerja menjadi salah satu hal yang dirasa sangat penting bagi para pekerja itu sendiri. Bentuk perlindungan pihak perusahaan kepada para pekerja dapat berupa asuransi yang merupakan hak wajib jaminan sosial yang harus didapatkannya.

Sistem jaminan sosial tenaga kerja yang diterapkan melalui undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional) dan TAP MPR RI NO. X/MPR/2001 yang menugaskan presiden RI untuk membentuk sistem jaminan sosial nasional. Jaminan sosial merupakan program wajib yang memberikan hak dan menentukan kewajiban masyarakat terutama pekerja pengusaha terhadap perlindungan resiko hilangnya penghasilan dan biaya perawatan medis. Jaminan sosial dapat mengurangi ketidakpastian para pekerja dan keluarga. Sehingga menciptakan angkatan kerja yang stabil, sehat dan produktif.

Adanya jaminan sosial ini para karyawan tidak perlu merasa khawatir apabila ada sesuatu hal yang menimpanya. Program jaminan sosial bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian,

misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain. Adanya pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja akan membuat pekerja merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan dengan baik (Setiadi,2009).

Jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu program perlindungan yang diberikan oleh negara, masyarakat dan organisasi sosial kepada seseorang atau individu yang menghadapi kesulitan dalam kehidupan dan penghidupannya, seperti gangguan kesehatan, kecelakaan kerja dan sebagainya. Adapun pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, yang ruang lingkupnya mengatur tentang Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Tunjangan yang berupa tunjangan hari raya keagamaan diperlukan umat muslim dan sudah menjadi tradisi kultural di Indonesia apabila menjelang hari raya Idul Fitri, para pekerja mendapatkan tunjangan hari raya sehingga pekerja dapat memanjakan keluarga mereka dengan pakaian baru, perlengkapan alat sholat, hidangan lezat di hari raya atau sekedar melepas penat bersama keluarga. Tunjangan hari raya sendiri adalah hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang. Tunjangan hari raya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Buruh/Pekerja di Perusahaan dimana peraturan ini menggantikan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.PER.04/MEN/1994.

PT. Petrokimia Gresik merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada dalam lingkup Pupuk Indonesia *Holding Company* serta bergerak dalam bidang produksi pupuk. Pabrik ini merupakan pabrik pupuk tertua kedua di Indonesia dan merupakan produsen pupuk terlengkap di Indonesia yang memproduksi berbagai macam pupuk seperti pupuk Urea, ZA, SP-36, NPK, organik, dan sebagainya. Kebutuhan akan pupuk di Indonesia sendiri setiap tahun semakin meningkat. Dibuktikan dengan Tabel 1.1 kebutuhan pupuk di Indonesia dari tahun 2013-2015 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kebutuhan Pupuk di Indonesia pada Tahun 2013-2015

Kebutuhan pupuk	2013	2014	2015
Pupuk NPK	4.539.004	4.801.567	5.078.544
Pupuk Urea	8.121.050	8.630.787	9.178.602
Pupuk ZA	1.566.721	1.674.929	1.791.688

Sumber: Departemen Pertanian RI

Tabel di atas menunjukkan bahwa pupuk di Indonesia kebutuhannya dari tahun ke tahun semakin meningkat. Maka PT. Petrokimia Gresik sendiri berpeluang besar dalam mengembangkan usaha pupuk di Indonesia karena pupuk merupakan zat yang sangat penting bagi industri pertanian. Perusahaan ini memegang peran penting dalam pemenuhan kebutuhan serta distribusi pupuk di Indonesia. Didalam perusahaan ini terdapat berbagai departemen yaitu departemen Pemasaran, departemen Keuangan, departemen Produksi, departemen Sumber Daya Manusia (SDM), dan departemen Operasional. Namun pada penelitian ini lebih difokuskan pada departemen Operasional, dimana departemen ini mempunyai tugas yaitu, Administrasi SDM, Hubungan Industrial, dan Remunerasi. Administrasi SDM sendiri mempunyai tugas menangani administrasi mulai dari data personal, absensi, sampai penggajian. Hubungan Industrial sendiri bertugas menangani masalah kerjasama manajemen

dengan serikat karyawan. Remunerasi mempunyai tugas merancang dan mengendalikan anggaran biaya gaji dan kesejahteraan.

Penyelesaian beberapa tugas tersebut membutuhkan adanya motivasi agar tugas yang didapatkan mampu diselesaikan dengan baik sesuai dengan tuntutan perusahaan. Menurut Khoiri (2013) Pada dasarnya kebutuhan seseorang berbeda-beda dengan orang yang lainnya, sehingga dari kebutuhan tersebut akan muncul suatu keinginan untuk mencapai kebutuhannya. Dari situlah muncul suatu motivasi pada diri seseorang, yang mana motivasi orang yang satu dengan yang lainnya juga berbeda, sehingga bentuk aktivitas untuk mencapai kebutuhannya yang berbeda. Dari hasil wawancara sementara pada karyawan departemen Operasional mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik dipengaruhi karena adanya tunjangan atau gaji yang mereka dapatkan cukup tinggi. Kerjasama tim antar karyawan dipengaruhi dengan pekerjaan yang dikerjakan bersama dengan pembagian tugas sesuai dengan yang diperlukan. Hubungan antar pribadi karyawan yang terjalin dengan cukup baik dikarenakan karyawan yang satu dengan yang lainnya saling membutuhkan.

Sementara itu motivasi intrinsik dipengaruhi dengan ketepatan dalam penyelesaian tugas namun penyelesaian tugas itu mereka selesaikan karena mereka ingin meningkatkan uang gaji yang dilihat dari penilaian kerja setiap individu, apabila penyelesain tugasnya tepat waktu dan baik mereka bisa mendapatkan penilaian yang baik dan peningkatan gaji dari tahun sebelumnya. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa dipengaruhi oleh faktor dari luar (Sutikno, 2007: 46). Jadi seharusnya mereka menyelesaikan tugas tepat waktu karena ingin meningkatkan prestasi bukan karena ingin meningkatkan gaji. Semangat yang dimiliki ketika pagi hari masih baik namun

saat menjelang siang hari mereka merasa lelah dan mulai bosan dengan pekerjaannya sehingga semangatnya mulai menurun. Jam kerja yang diterapkan pada perusahaan tersebut adalah kehadiran dimulai dari jam 7 pagi sampai jam 4 sore. Para karyawan masuk kerja dengan tepat waktu tetapi banyak dari karyawan yang keluar (pulang) tidak tepat waktu. Banyak karyawan yang pulang kerja sebelum jam 4 sore seperti peraturan yang ada di perusahaan tersebut. Tetapi akan ada pula kelebihan jam kerja apabila karyawan belum menyelesaikan tugasnya pada waktu yang ada. Tanggung jawab dalam bekerja dilihat dari kesungguhan saat mengerjakan tugas dan sesuai target yang diberikan perusahaan.

Tabel 1.2 Sistem Perhitungan Tunjangan Hari Raya (THR) di PT. Petrokimia Gresik

No	Tunjangan Hari Raya (THR)	Kenaikan Tahunan
1	THP (<i>take home pay</i>) - Cola (<i>cost of living adjustment</i>) - Merit (pengupahan berdasarkan prestasi kerja)	- 6% gaji pokok - 3% gaji pokok
2	Voucher Belanja	Rp.200.000 (kenaikan 4 tahun sekali)
3	Parcel	Berupa barang

Sumber: Departemen Operasional PT. Petrokimia Gresik

Tabel di atas menunjukkan bahwa tunjangan hari raya yang didapatkan karyawan saat menjelang Hari Raya Keagamaan dari perusahaan tersebut berupa THP (*take home pay*) yang terdiri dari cola (*cost of living adjustment*) yang kenaikan tiap tahun sebesar 6% gaji pokok, merit (pengupahan berdasarkan prestasi kerja) yang kenaikan tiap tahun sebesar 3% gaji pokok. THP (*take home pay*) sendiri apabila ada peningkatan maka Tunjangan Hari Raya (THR) juga akan ikut naik. Perolehan voucher belanja sendiri sebesar Rp.600.000 dan kenaikannya Rp.200.000 tetapi untuk kenaikannya tidak menentu yang ditentukan

sendiri oleh perusahaan. Dan untuk parcel sendiri berupa barang yang setiap tahun barangnya bisa berubah .

Hasil wawancara sementara banyak dari karyawan yang merasa senang ketika menjelang hari raya, hal tersebut dikarenakan adanya tunjangan yang berupa tunjangan hari raya. Mereka senang karena tunjangan yang diberikan bisa mereka buat untuk memanjakan keluarga mereka, dapat mereka gunakan sebagai tabungan masa depan dan juga dapat mereka gunakan untuk kebutuhan saat hari raya Idul Fitri. Tunjangan hari raya diberikan dalam bentuk uang sebesar 1 kali gaji (THP) apabila karyawan memiliki masa kerja satu tahun secara terus-menerus. Tunjangan hari raya yang didapatkan karyawan bisa berubah sesuai kenaikan gaji yang mereka dapatkan dengan prestasi kerja yang meningkat dari tahun sebelumnya. Sedangkan karyawan yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun maka akan diberikan tunjangan hari raya dengan perhitungan masa kerja dibagi 12 dikali 1 bulan gaji (THP).

Potensi bahaya dan resiko dalam melaksanakan pekerjaan menyebabkan perusahaan memberikan asuransi berupa jaminan sosial tenaga kerja. Karena perusahaan memproduksi pupuk dengan banyak ditemukannya bahan kimia yang terkandung di dalamnya. Bahan kimia yang terkandung didalamnya sangat berbahaya bagi kesehatan, misalnya jika terhirup lalu masuk kedalam tubuh dan masuk lewat mata akan menjadikan perih dan terjadi iritasi. Apalagi karyawan yang berada dalam perusahaan tersebut yang setiap harinya menghirup bahan kimia, maka secara tidak langsung akan merasakan efek dari bahayanya bagi kesehatan. Untuk itu karyawan yang bekerja disana butuh perlindungan lebih. Selain perlindungan K3 yang diterapkan disana, karyawan juga butuh jaminan untuk kehidupannya agar mereka terlindungi dan terjamin. Perusahaan ini

menerapkan program jaminan sosial tenaga kerja yaitu berupa jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua dengan ketentuan:

Tabel 1.3 Besaran Jaminan Sosial Tenaga Kerja PT. Petrokimia Gresik

No	Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Ketentuan	
		Perusahaan	Karyawan
1	Jaminan Hari Tua	15%	3%
2	Jaminan Kematian	- Karyawan meninggal Rp.15.000.000 - Istri meninggal Rp.15.000.000 - Anak meninggal Rp.10.000.000 - Orang tua atau mertua meninggal Rp.15.000.000	
3	Jaminan Pemeliharaan Kesehatan	- Lajang 3% - Keluarga 6%	
4	Jaminan Kecelakaan Kerja	15%	3%

Sumber: Departemen Operasional PT. Petrokimia Gresik

Tabel di atas menunjukkan bahwa setiap jaminan sosial tenaga kerja yang terdiri dari jaminan hari tua, jaminan kematian, jaminan kesehatan, dan jaminan kecelakaan kerja berbeda perhitungan dan yang didapatkan, antara lain seperti:

- a. Jaminan Hari Tua atau Pensiun, dana yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang sudah pensiun didapat dari premi bulanan yang berasal dari karyawan sebesar 3% dari gaji tetap dan juga didapat dari perusahaan sebesar 15% dari gaji tetap. Dan juga ditambah dengan tambahan pesangon yang didapat karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 28 tahun mendapatkan tambahan pesangon sebesar 20 kali gaji tetap. Untuk pesangonya ini dibayarkan langsung kepada karyawan dan tidak bertahap yang sudah mencapai usia 55 tahun yang sudah pensiun.

b. Jaminan Kematian atau Bantuan Kematian, tunjangan yang diberikan berupa uang duka dengan ketentuan:

- Karyawan meninggal pada saat waktu kerja diberikan bantuan sebesar Rp.15.000.000.
- Istri suami yang meninggal akan diberikan dana bantuan sebesar Rp.15.000.000.
- Anak yang meninggal akan dibeikan dana bantuan sebesar Rp.10.000.000.
- Orang tua atau mertua yang meninggal akan diberikan dana bantuan sebesar Rp.15.000.000.

c. Untuk Jaminan Pemeliharaan Kesehatan dan Kecelakaan Kerja diikutkan ke BPJS yang dibayarkan karyawan setiap bulannya. Dan untuk fasilitas kesehatannya sendiri ada Klinik dan juga Rumah Sakit Petrokimia Gresik yang juga menerima BPJS. Kalau pemeliharaan kesehatan dan kecelakaan kerja bisa ditangani di Klinik dilakukan di Klinik, tapi kalau Klinik tidak bisa menangani baru dirujuk di Rumah Sakit Petrokimia Gresik.

Perusahaan ini menerapkan program jaminan sosial tenaga kerja dan Tunjangan Hari Raya yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, meningkatkan semangat kerja mereka, serta menarik calon karyawan dengan talenta terbaik. Dan juga diharapkan dengan penerapan jaminan sosial tenaga kerja dan tunjangan hari raya ini dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui **“PENGARUH JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DAN TUNJANGAN HARI RAYA TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan Departemen Operasional di PT. Petrokimia Gresik)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Jaminan Sosial Tenaga Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Departemen Operasional PT. Petrokimia Gresik?
2. Apakah Tunjangan Hari Raya (THR) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Departemen Operasional PT. Petrokimia Gresik?
3. Apakah Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Tunjangan Hari Raya (THR) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Departemen Operasional PT. Petrokimia Gresik?
4. Manakah diantara variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Tunjangan Hari Raya (THR) yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Departemen Operasional PT. Petrokimia Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Jaminan Sosial Tenaga Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Departemen Operasional PT. Petrokimia Gresik.
2. Untuk mengetahui Tunjangan Hari Raya (THR) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Departemen Operasional PT. Petrokimia Gresik.

3. Untuk mengetahui Jaminan Sosial Tenaga Kerjadan Tunjangan Hari Raya (THR) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Departemen Operasional PT. Petrokimia Gresik.
4. Untuk mengetahui diantara variabel Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Tunjangan Hari Raya (THR) yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Departemen Operasional PT. Petrokimia Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penulisan skripsi ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam perkembangan teori dan ilmu pengetahuan yang terkait dengan pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Tunjangan Hari Raya (THR) terhadap Motivasi Kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Mengetahui pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Tunjangan Hari Raya (THR) terhadap motivasi kerja sebagaimana dapat digunakan pertimbangan bagi manajemen untuk membuat kebijakan karyawan.

b. Bagi Karyawan Tenaga Kerja

Agar karyawan tenaga kerja dapat lebih meningkatkan motivasi kerja supaya prestasi kerja juga meningkat seiring dengan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Tunjangan Hari Raya (THR) yang diterima serta membantu perusahaan mencapai tujuan.

c. Bagi Peneliti

Dapat mengetahui dan memecahkan masalah mengenai pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Tunjangan Hari Raya (THR) terhadap Motivasi Kerja.

d. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan wawasan pengetahuan tentang pengaruh Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Tunjangan Hari Raya (THR) terhadap Motivasi Kerja. Dan juga dapat digunakan sebagai tinjauan penelitian selanjutnya.