

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari manajemen perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu adalah karyawan. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi sebuah perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karena itu karyawan di suatu perusahaan harus dikelola dan dikembangkan dengan baik, tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi saja akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus dikembangkan dan diarahkan secara tepat sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan dan kemajuan bagi perusahaan itu sendiri.

Keberadaan karyawan di dalam perusahaan harus memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan karena tujuan perusahaan tidak sepenuhnya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang sudah ada, akan tetapi keterlibatan suatu karyawan yang memiliki potensi didalamnya. Adanya karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, begitupun sebaliknya apabila tidak ada karyawan profesional/kompetitif perusahaan tidak dapat melakukan

aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan sudah tersedia. Maka dari itu sumber daya manusia wajib dilindungi serta dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih kepada perusahaan. Objek dari penelitian ini yaitu PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia yang berada di Desa Ujung Piring Kabupaten Bangkalan dan merupakan bagian dari PT. Dharma Lautan Utama. Perusahaan ini bergerak dalam bidang reparasi dan pembuatan kapal laut. Dalam mencapai tujuan dari perusahaan perlu adanya karyawan yang kompetitif dan semangat yang tinggi. Dalam hal ini menjaga karyawan dengan baik adalah hal yang wajib bagi perusahaan yaitu dengan cara memperhatikan dan memberikan apa yang sedang dibutuhkan oleh karyawan itu sendiri sehingga terciptanya semangat serta kepuasan kerja karyawan didalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan atau tenaga kerja harus dipentingkan dan diutamakan oleh perusahaan, karena dengan terpenuhinya kepuasan karyawan atau tenaga kerja maka mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari individu itu sendiri. Terpenuhinya kepuasan tenaga kerja juga dapat meningkatkan kualitas dari pekerja itu sendiri. Menurut Hariandja (2009: 290) Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Pada perusahaan ini sistem penilaian kepuasan kerja yaitu diukur dari tingkat kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan disini mencakup nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Akan tetapi, kepuasan kerja pada perusahaan saat ini sedang menurun hal ini dapat dibuktikan dengan daftar kehadiran karyawan yang dalam tiga bulan terakhir yaitu bulan Januari, Februari, dan Maret semakin menurun mulai dari datang yang sering terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan perusahaan

Tabel 1.1 Daftar Hadir Keterlambatan dan Pulang Awal

Bagian-bagian	Januari		Februari		Maret	
	T	PA	T	PA	T	PA
Divisi SDM	7	9	3	8	13	8
Biro QHSE	2	1	1	0	0	2
Divisi Keuangan	0	2	1	0	4	1
Biro Litbang	0	0	3	0	0	1
Divisi Marketing	1	1	1	0	0	1
Divisi Pengadaan Barang & Jasa	0	3	0	4	1	1
Divisi Bangunan Baru	2	0	6	1	7	2
Divisi QA-QC	7	2	6	1	9	3
Divisi Reparasi & Rekayasa Umum	6	1	10	6	14	1
Divisi Fasilitas & Peralatan	3	3	4	2	9	3
Divisi Produksi	3	3	7	7	4	10
Jumlah	31	25	42	29	61	33

Sumber : Data SDM PT. Adiluhung Sarasegara Indonesia tahun 2018

Keterangan :

T : Terlambat

PA : Pulang Awal

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut dapat diuraikan bahwa dalam tiga bulan terakhir mulai dari bulan Januari ada 31 orang terlambat dan 25 orang pulang

awal, pada bulan Februari ada 42 orang terlambat dan 29 orang pulang awal sedangkan pada bulan Maret ada 61 orang terlambat dan 33 orang pulang awal. Hal ini mengakibatkan proses produksi perusahaan menurun sebab karyawan pada tiap bulannya mengalami peningkatan keterlambatan dan pulang yang lebih awal dari waktu yang ditentukan perusahaan serta kurangnya karyawan yang mau bekerja secara sungguh-sungguh dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Salah satu faktor dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan yaitu dengan memberikan tunjangan dan juga jaminan sosial tenaga kerja, salah satunya yaitu memberikan jaminan hari tua. Jaminan hari tua tentunya akan berkaitan dengan faktor usia

Faktor ini memiliki peran sangat penting bagi perusahaan karena dapat menyebabkan aktivitas ataupun proses produksi perusahaan menurun yang disebabkan oleh tenaga kerja atau karyawan yang sudah tidak mampu lagi bekerja karena faktor usia yang sudah tua dan tidak sanggup lagi. Hal ini adalah tanggung jawab dan kewajiban perusahaan untuk memberikan hak karyawan apabila telah memasuki masa tua atau masa pensiun. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemberi kerja harus memberikan manfaat yang sesuai terhadap karyawannya pada saat pemberhentian kerja, pensiun, dan kematian. Hal inilah yang menjadi landasan bagi para karyawan untuk mempersiapkan masa pensiunnya. Sebagai perusahaan yang memberi kerja sudah saatnya menyediakan program pensiun atau pesangon untuk karyawannya. Perlindungan dan pemeliharaan jaminan sosial tenaga kerja diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja sosial yang bersifat mendasar dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan

semangat pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Jaminan hari tua selalu berkaitan dengan jaminan sosial ketenagakerjaan hal ini karena jaminan hari tua merupakan indikator dari jaminan sosial ketenagakerjaan Berikut adalah iuran jaminan hari tua yang telah ditetapkan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) ketengakerjaan yang berada pada tabel jaminan sosial ketenagakerjaan

Tabel 1.2 Iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Jenis Jaminan Sosial Tenaga Kerja	Besar iuran	Penanggung iuran	
		Pemberi Kerja	Pekerja
Jaminan Kecelakaan kerja	0,24% - 1,74% Dari gaji sebulan		-
Jaminan Kematian	0,30% Dari gaji sebulan		-
Jaminan Hari Tua	5,7% Dari gaji sebulan	3,27%	2%

Sumber: www.bpjsketenagakerjaan.go.id

Jaminan Hari Tua daya yang diberikan didapat dari karyawan sebesar 2% dari gaji tetap dan juga didapat dari perusahaan sebesar 3,27% dari gaji sebulan dan juga ditambah dengan pesangon yang dibayar hanya 1 kali secara langsung kepada karyawan yang sudah memasuki masa tua atau pensiun

Hasil wawancara sementara dengan karyawan ditemukan bahwa program jaminan hari tua hanya menambah beban bagi mereka. Hal ini dikarenakan biaya iuran yang harus dibayar tiap bulannya, dan langsung memotong gaji karyawan. Permasalahan ini yang membuat karyawan merasa terbebani. Permasalahan tersebut disebabkan oleh minimnya sosialisasi dan pemahaman program yang dilakukan untuk menyadarkan karyawan akan pentingnya mengikuti program jaminan hari tua. Sebenarnya program jaminan hari tua memiliki manfaat yang

luar biasa dihari tuanya apabila karyawan dapat memahami pelaksanaan program jaminan hari tua tersebut. Dari minimnya sosialisasi dan pemahaman program dari perusahaan serta pelaksanaan yang tidak merata membuat karyawan tidak mengerti apa manfaat dari jaminan hari tua. Para karyawan berharap sosialisasi dan pemahaman program dari perusahaan dapat dipahami serta pelaksanaan jaminan hari tua lebih ditingkatkan lagi agar diikuti semua karyawan yang berada di PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia Bangkalan

Program jaminan hari tua dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang (SJSN) Sistem Jaminan Sosial Nasional yaitu merupakan program yang membayarkan uang tunai secara sekaligus sebelum seorang peserta memasuki masa pensiun. Pemberian uang tunai ini dimaksudkan untuk membekali peserta dengan uang tunai dalam memasuki usia pensiun yang dapat digunakan untuk membeli rumah atau modal untuk berusaha. Apabila peserta meninggal dunia sebelum memasuki masa pensiun, maka manfaat program dibayarkan kepada janda/duda, anak atau ahli waris peserta yang sah. Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari program jaminan hari tua adalah untuk memberikan perlindungan bagi karyawan dalam bentuk santunan berupa uang sebagai jaminan untuk masa pensiunnya nanti

Salah satu alasan dari PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia untuk ikut program Jaminan Hari Tua yaitu untuk melindungi dan memberi jaminan kepada para karyawan yang sesuai dengan Undang-undang pemerintah No. 3 Tahun 1996 pasal 6 ayat 1 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jaminan Sosial Tenagakerja yang telah dilaksanakan oleh PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia yaitu program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua. Selain jaminan hari tua yang menjadi faktor kepuasan kerja

karyawan faktor selanjutnya yaitu adalah tunjangan, tunjangan sangat penting bagi karyawan karena bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, tunjangan yang dimaksud disini adalah tunjangan hari raya keagamaan bagi umat Islam khususnya.

Hasil wawancara selanjutnya yakni banyak dari karyawan yang merasa senang ketika menjelang hari raya, hal ini disebabkan akan adanya tunjangan yang berupa tunjangan hari raya. Mereka senang karena dampak dari pemberian tunjangan hari raya ini tidak hanya kepada dirinya sendiri tetapi juga kepada keluarganya yang turut senang, mereka menggunakan tunjangan tersebut untuk kebutuhan saat hari raya Idul Fitrih dan juga mereka gunakan sebagai tabungan masa depan. Tunjangan hari raya diberikan dalam bentuk uang dan barang, mereka memperoleh tunjangan berupa uang sebesar 1 kali gaji apabila karyawan memiliki masa kerja selama satu tahun secara terus menerus. Tunjangan ini dapat berubah sesuai dengan gaji yang mereka dapatkan ditambah dengan prestasi kerja mereka yang meningkat. Akan tetapi disisi lain pemberian tunjangan hari raya berupa uang di perusahaan ini sering mengalami keterlambatan atau pemberiannya dekat dengan perayaan hari raya idul fitrih, sedangkan pemberian tunjangan hari raya berupa barang kurang memuaskan bagi karyawan di perusahaan ini. Hal tersebut mengakibatkan karyawan merasa kecewa. Para karyawan berharap pemberian tunjangan hari raya diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar karyawan yang berada di PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia mengalami peningkatan kepuasan dalam bekerja

Dalam Peraturan Menteri No.4 Tahun 1994 Tunjangan Hari Raya yaitu pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau

keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain. Tunjangan hari raya merupakan tunjangan keagamaan umat islam dan sudah menjadi tradisi di Indonesia apabila menjelang hari raya idul fitrih. Mengingatnya pentingnya kedudukan tenaga kerja dalam proses pembangunan ekonomi, program jaminan hari tua dan tunjangan hari raya diharapkan akan meningkatkan kesejahteraan karyawan setelah menerima dana jaminan hari tua dan tunjangan hari raya. Kesejahteraan sosial dalam artian yang sangat luas mencakup berbagai tindakan yang dilakukan manusia untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Taraf kehidupan yang lebih baik ini tidak hanya diukur secara ekonomi dan fisik belaka, tetapi juga ikut memperhatikan aspek sosial, mental dan segi kehidupan spiritual

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh program Jaminan Hari Tua dan Tunjangan Hari Raya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Adiluhung Sarana Segara Indonesia, maka penelitian ini diberi Judul **“Pengaruh Jaminan Hari Tua dan Tunjangan Hari Raya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, Bangkalan)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada di atas maka peneliti dapat merumuskan ke dalam rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah Jaminan Hari Tua berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, Bangkalan ?

- b. Apakah Tunjangan Hari Raya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, Bangkalan ?
- c. Apakah Jaminan Hari Tua dan Tunjangan Hari Raya secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, Bangkalan ?
- d. Di antara Jaminan Hari Tua dan Tunjangan Hari Raya manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, Bangkalan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah variabel Jaminan Hari Tua berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, Bangkalan
- b. Untuk mengetahui apakah variabel Tunjangan Hari Raya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, Bangkalan
- c. Untuk mengetahui apakah variabel Jaminan Hari Tua dan Tunjangan Hari Raya secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, Bangkalan
- d. Untuk mengetahui manakah di antara variabel Jaminan Hari Tua dan Tunjangan Hari Raya yang berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, Bangkalan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian penelitian diatas tersebut, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Instansi

Sebagai bahan acuan untuk mengetahui kondisi yang ada dilingkungan instansi dan memberikan masukan khususnya tentang Jaminan Hari Tua dan Tunjangan Hari Raya sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Adiluhung Saranasegara Indonesia, Bangkalan

b. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini bisa menjadi penambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum di bidang ilmu ekonomi khususnya manajemen dan konsentrasi manajemen sumber daya manusia

c. Bagi Peneliti

Sebagai pertukaran ide secara verbal dan memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia, sehingga teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dapat diaplikasikan ke dalam instansi yang menjadi rujukan peneliti sebagai bahan kajian ini

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan menjadi metode dan wahana pengetahuan serta referensi mengenai jaminan hari tua dan tunjangan hari raya terhadap kepuasan kerja karyawan, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi