

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Kinerja sumber daya yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Jika organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Prestasi karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan dalam operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja perusahaan tercermin dari produktivitas. Penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan didalam organisasi karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia. Setiap perusahaan menginginkan agar produktivitas kerja karyawannya tinggi dengan harapan tidak hanya menguntungkan bagi perusahaan tersebut, selain itu masyarakat luas pun juga menikmati hasilnya. Di pihak lain karyawan adalah aset organisasi yang tidak ternilai harganya, karyawan yang sudah berpengalaman perlu dipertahankan oleh organisasi karena produktivitasnya tidak diragukan lagi untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan harapan akan mendapatkan kontra prestasi atas apa yang dilakukannya, mereka berhak untuk mendapatkan kesejahteraan karena

kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam memacu semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan.

Kesejahteraan sangatlah dibutuhkan oleh karyawan didalam suatu perusahaan, bahwa dengan kesejahteraan karyawan yang terpenuhi akan memotivasi karyawan dalam bekerja, akhirnya akan mempengaruhi tingkat kinerja dari karyawan tersebut. Komitmen terhadap karyawan dapat dilihat dari tingkat kesejahteraan karyawan, semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan semakin tinggi juga komitmen karyawan tersebut kepada perusahaan. Kesejahteraan karyawan menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan 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 aman dan sehat.

Dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, unsur kesejahteraan perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena kesejahteraan karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan itu dapat pula menunjang atau mempengaruhi kesejahteraan karyawan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan berupa kesejahteraan bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga keluar masuk karyawan (*labour turn over*) relatif rendah.

PT Pegadaian (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang merupakan lembaga perkreditan non bank, yang bergerak dibidang gadai dan fidusia, baik secara konvensional maupun syariah, dan jasa lainnya di bidang keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan terutama untuk masyarakat berpenghasilan menengah kebawah, usaha mikro, usaha kecil, dan menengah.

Meskipun banyak lembaga keuangan yang menawarkan pinjaman atau kredit namun Pegadaian tetap menjadi pilihan masyarakat yang membutuhkan dana, karena lembaga ini mampu menyediakan dana secara cepat dengan prosedur yang mudah. Hal ini sesuai dengan motto Pegadaian yaitu, “mengatasi masalah tanpa masalah”. Kehadiran Pegadaian yang didirikan pemerintah mengungkap peran sosial yang cukup jelas, yaitu membantu pemerintah untuk meningkatkan perekonomian masyarakat. Bagi masyarakat golongan ekonomi menengah ke bawah keberadaannya merupakan pilihan yang sangat tepat untuk memperoleh dana atau kredit.

Supaya dapat meningkatkan profit dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penting bagi perusahaan untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawannya. Dengan adanya pemberian kesejahteraan kepada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas kerja dan kinerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk membahas mengenai kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan ke dalam laporan akhir yang berjudul **“Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka permasalahan yang diangkat adalah:

1. Bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang?
2. Variabel mana diantara ekonomis, fasilitas dan pelayanan yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang?

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Agar penulisan laporan akhir ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup yang akan dibahas yaitu

bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan dalam bentuk ekonomis, fasilitas dan pelayanan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat**

### **1.4.2 Tujuan Penulisan**

Berkaitan dengan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka menjadi tujuan utama dari penulisan Laporan Akhir ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.
2. Untuk mengetahui jenis kesejahteraan karyawan manakah diantara ekonomis, fasilitas dan pelayanan yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.

### **1.4.3 Manfaat Penulisan**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan  
Penulisan laporan ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi Penulis  
Penelitian ini bisa membuka wawasan penulis dan menambah pengetahuan mengenai kesejahteraan dan kinerja karyawan.
3. Bagi Masyarakat  
Untuk mereka yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut maka hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian serta perbandingan dalam mendapatkan hasil yang lebih baik nantinya, khususnya bagi

yang ingin mengadakan penelitian tentang pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi rekan-rekan mahasiswa dan pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan bacaan yang diharapkan akan menambah wawasan pengetahuan bagi yang membacanya terutama mengenai kesejahteraan dan kinerja karyawan.

## **1.5 Metode Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan rancangan sebab akibat, variabel independen kesejahteraan karyawan (X) yang terdiri dari 3 variabel yaitu ekonomis ( $X_1$ ), fasilitas ( $X_2$ ) dan pelayanan ( $X_3$ ) serta variabel dependen (Y) adalah variabel yang diukur melalui kinerja karyawan. Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2007:402) dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Sumber Primer

Sumber Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Seperti melakukan wawancara langsung dengan pimpinan atau karyawan perusahaan.

2. Sumber Sekunder

Sumber Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini penulis melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan laporan akhir, penulis membaca literatur-literatur Manajemen Sumber Daya

Manusia serta buku-buku yang berhubungan dengan laporan akhir penulis.

### **1.5.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

#### **1. Populasi**

Menurut Yusi (2009:62) populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan.

Adapun populasi yang penulis ambil adalah karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. (Yusi 2009:60).

#### **3. Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2013:122) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau sedikit.

Dalam pengambilan sampel ini penulis mengambil seluruh dari jumlah populasi dikarenakan jumlah populasi yang tidak banyak, sehingga semua populasi bisa dijadikan sampel. Jumlah karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III sebanyak 45 orang jadi jumlah populasi tidak banyak sehingga semua karyawan bisa dijadikan sampel.

### **1.5.4 Metode Pengumpulan Data**

Penulis melakukan berbagai macam metode pengumpulan data, agar mendapatkan data-data yang diperlukan guna penulisan laporan ini. Ada beberapa metode dalam pengumpulan data, yaitu:

#### **1. Riset Lapangan (*Field Research*)**

Suatu metode untuk mendapatkan data dengan mengadakan penelitian secara langsung ke lokasi PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang menggunakan metode sebagai berikut:

a. Wawancara (*interview*)

Penulis melakukan wawancara dengan kepala bagian Sumber Daya Manusia PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang yang dalam hal ini berwenang memberikan informasi dan data-data yang diperlukan penulis dalam menulis Laporan Akhir ini, untuk mendapatkan keterangan langsung mengenai data-data karyawan di perusahaan.

b. Kuesioner (*Questioner*)

Penulis mengumpulkan data mengenai karyawan, dengan memberikan daftar pertanyaan kepada karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang guna memperoleh data yang berkenaan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu mempelajari buku-buku dan referensi yang lain untuk mendapatkan keterangan yang berhubungan dengan masalah, agar dapat membandingkan antara teori dengan praktek di instansi.

### 1.5.5 Analisa Data

Pembahasan yang digunakan dalam penulisan Laporan Akhir ini adalah dengan menggunakan metode sebagai berikut:

1. Data kualitatif

Menurut Yusi & Idris (2009:102) data kualitatif merupakan data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Data kualitatif yang dimaksud dalam penulisan ini adalah jawaban kuesioner yang diolah menggunakan skala *likert*.

Menurut Sugiyono (2008:107) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran dalam penelitian ini dibatasi dengan batasan-batasan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Pengukuran skala *likert***

<b>Pernyataan Positif</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup Setuju	CS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

*Sumber: Yusi & Idris (2009:79)*

## 2. Data kuantitatif

Menurut Yusi & Idris (2009:102) data kuantitatif merupakan data yang diukur dalam suatu skala Numerik.

Teknik analisis kuantitatif yang digunakan pada penelitian Laporan Akhir ini adalah menggunakan SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) versi 20.0 *for window* yang merupakan program untuk pengolahan data. Adapun analisis yang dilakukan adalah:

### a. Uji Validitas

Menurut Umar (2013:166) Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus di buang/diganti karena dianggap tidak relevan.

### b. Uji reliabilitas

Menurut Umar (2013:168) Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama.

### c. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: kesejahteraan karyawan (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Melalui regresi berganda akan diketahui juga variabel manakah diantara variabel kesejahteraan karyawan (X) dimaksud yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis data dilakukan dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2008:237):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi

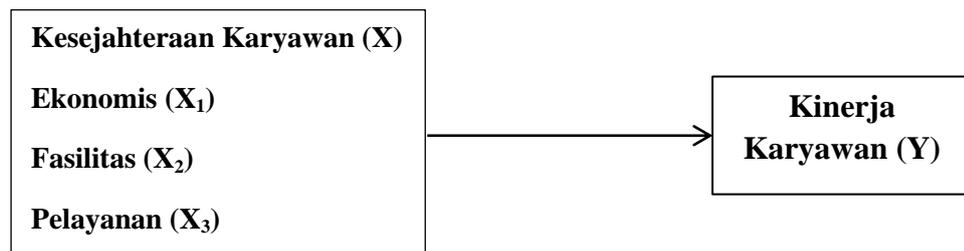
$X_1$  = Ekonomis

$X_2$  = Fasilitas

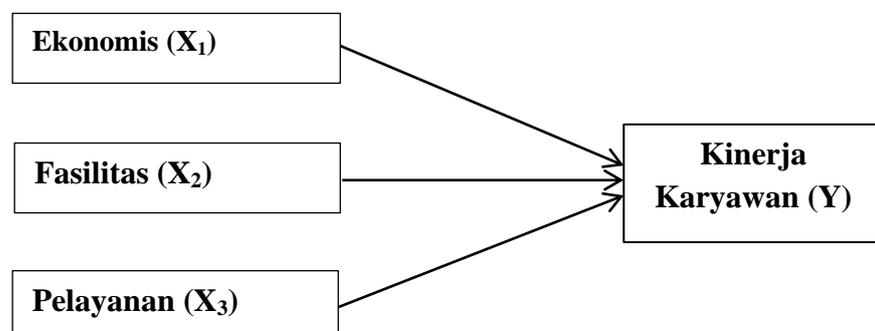
$X_3$  = Pelayanan

e = Error term

**Tabel 1.2**  
**Kerangka Konseptual (Uji F)**



**Tabel 1.3**  
**Kerangka Konseptual (Uji t)**



Variabel penelitian dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Variabel terikat Y (dependen) = Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.
2. Variabel bebas X (independen)= Pengaruh Kesejahteraan Karyawan yang terdiri dari ekonomis, fasilitas dan pelayanan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika ini dimaksudkan untuk memberikan garis besar mengenai isi laporan akhir ini secara ringkas dan jelas, sehingga dapat menggambarkan hubungan antar bab dimana masing-masing bab akan dibagi beberapa sub-sub secara keseluruhan. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

- 1.1 Latar Belakang Masalah
- 1.2 Perumusan Masalah
- 1.3 Ruang Lingkup Pembahasan
- 1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan
  - 1.4.1 Tujuan Penulisan
  - 1.4.2 Manfaat Penulisan
- 1.5 Metodologi Penelitian
  - 1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian
  - 1.5.2 Jenis dan Sumber Data
  - 1.5.3 Populasai dan Sampel
  - 1.5.4 Metode Pengumpulan Data
  - 1.5.5 Analisa Data
- 1.6 Sistematika Penulisan

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

- 2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia
- 2.2 Kesejahteraan Karyawan

- 2.2.1 Pengertian Kesejahteraan Karyawan
- 2.2.2 Tujuan Pemberian Kesejahteraan
- 2.2.3 Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan
- 2.3 Kinerja
  - 2.3.1 Pengertian Kinerja
  - 2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja
  - 2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja
  - 2.3.4 Unsur-unsur yang Dinilai

### **BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

- 3.1 Sejarah Singkat Perusahaan
- 3.2 Visi dan Misi Perusahaan
- 3.3 Struktur Organisasi
- 3.4 Uraian Tugas
- 3.5 Profil Responden
- 3.6 Kesejahteraan Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang
- 3.7 Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang
- 3.8 Profil Responden
- 3.9 Hasil Rekapitulasi Kuesioner

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

- 4.1 Analisis Uji Validitas dan Reabilitas
- 4.2 Pembahasan Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang
- 4.3 Kesejahteraan yang Paling Dominan Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan

5.2 Saran

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**