

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, peranan manusia sangat penting terlibat di dalamnya sehingga untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi dan loyalitas manusia yang menentukan perilakunya dalam bekerja.

Motivasi para karyawan pada dasarnya membentuk dorongan seorang karyawan untuk bekerja secara optimal di perusahaan. Seorang manajer sangat berperan dalam menggerakkan dan memotivasi karyawan. Dukungan atas motivasi para karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing karyawan.

Karyawan harus mampu mengetahui harapan perusahaan menerimanya sebagai karyawan dalam perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar karyawan bekerja dengan giat, mematuhi peraturan yang ada, disiplin serta menghasilkan prestasi kerja yang baik, karena dengan itu semua perusahaan dapat mencapai tujuannya. Menyatukan kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena menciptakan kerjasama yang serasi saling menguntungkan dan memberikan kepuasan kepada masing-masing pihak. Diharapkan karyawan yang memiliki sikap terhadap karakteristik pekerjaan

maka akan semakin meningkatkan motivasi karyawan. Dalam motivasi harus dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila karyawan memiliki motivasi rendah ketika melaksanakan pekerjaannya, maka perusahaan dapat mengalami kerugian yang disebabkan karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki akibatnya akan banyak terjadi kesalahan dan keterlambatan kerja yang akhirnya manager merasa tidak puas dengan kinerja karyawan, tidak tercapainya target penjualan perusahaan yang dapat diakibatkan oleh kurangnya motivasi karyawan, seringkali terlihat karyawan sibuk dengan kegiatan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya bermain *game* atau menonton film baik melalui *handphone* dan komputer, membaca koran atau novel populer, ketika dikasih suatu tugas hasilnya hanya sekedarnya saja, lambat dan kurang cekatan.

Perusahaan agar dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan, sehingga misi dan tujuan perusahaan dapat terwujud. Loyalitas menerapkan kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan kepada perusahaan. Diharapkan seorang karyawan mempunyai sikap loyalitas yang tinggi sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dalam suatu perusahaan. Bila loyalitas karyawan menurun, dapat menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan. Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang.

Terciptanya loyalitas karyawan yang tinggi menjadi harapan dari

perusahaan. Perusahaan akan memperlakukan karyawan tidak hanya sebagai asetnya namun juga sebagai mitra kerja dalam mencapai tujuan bersama. Loyalitas terlihat dari adanya kesediaan karyawan untuk kontribusi untuk perusahaan, bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang panjang, hingga masa pensiun, adanya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta diharapkan karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan adalah dengan memberikan program jaminan sosial tenaga kerja.

Rendahnya loyalitas karyawan menjadi salah satu masalah dalam dunia bisnis yang melibatkan banyak kepentingan didalamnya. Jika ketidakloyalitan karyawan ini dibiarkan terus menerus akan mengganggu perkembangan perusahaan itu sendiri. Turunnya loyalitas karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, serta cukup tingginya angka kecelekaan kerja yang dapat diakibatkan oleh kurangnya loyalitas karyawan dalam menerapkan kedisiplinan penggunaan aturan keselamatan kerja, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja. Kondisi ini menunjukkan menurunnya tanggungjawab atas pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga sering karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Upaya perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan salah satunya melalui pemberian program jaminan sosial tenaga kerja, dimana kebijakan program jaminan sosial tenaga kerja sangat penting bagi karyawan maupun pemilik perusahaan. Kondisi ini dikarenakan dengan program jaminan

sosial tenaga kerja yang telah diberikan oleh perusahaan bagi seorang karyawan merupakan jaminan mereka selama bekerja di suatu perusahaan dan mereka merasa terlindungi dengan adanya program jaminan sosial tenaga kerja. Pada sisi yang lain melalui kebijakan program jaminan sosial tenaga kerja perusahaan akan mendapatkan atau memperoleh manfaat secara maksimal atas pemanfaatan sumber daya manusia yang mereka miliki. Bagi perusahaan, program jaminan sosial tenaga kerja dapat berpartisipasi dalam kegiatan perlindungan tenaga kerja.

Jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah kewajiban yang harus disesuaikan dengan kebutuhan. Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung keluarganya. Dalam kesejahteraan yang dikembangkan bukan hanya bagi tenaga kerja sendiri, tetapi juga bagi keluarganya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam arti luas, yang harus tetap terpelihara termasuk pada saat tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko-resiko sosial antara lain kecelakaan kerja, meninggal dunia, hari tua dan pensiun. Resiko-resiko sosial tersebut apabila tidak ada yang menangani, menjamin, melindungi para pekerja dari resiko-resiko tersebut pasti pekerja akan kesulitan untuk mendapatkan biaya perawatan dan pengobatannya, agar para pekerja bisa merasa lebih aman dalam melaksanakan pekerjaannya dan karyawan tersebut termotivasi dan loyalitas dalam bekerja, sudah sepantasnya mereka mendapat perlindungan hukum yang memadai.

Perusahaan mau mendaftarkan karyawan tergantung pada kebijakan perusahaan dalam pemberian jaminan sosial tenaga kerja seperti lama waktunya

karyawan tersebut bekerja dan pemberian jaminan sosial belum diberikan secara merata terhadap karyawan, terutama bagi karyawan yang berstatus kontrak. Persoalan tersebut akan memunculkan rasa kurang aman bagi karyawan yang belum memiliki kepastian jaminan sosial tenaga kerja sehingga dapat menghambat motivasi dan loyalitasnya.

PT. Elite Marble dan Granite Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan material Marmer dan Granit. Dalam hal ini faktor sumber daya manusia sangat berperan sekali terhadap perkembangannya. Target penjualan perusahaan yang tidak tercapai dapat diakibatkan oleh kurangnya motivasi karyawan karena masalah kebijakan pemberian fasilitas jaminan sosial tenaga kerja, serta cukup tingginya angka kecelakaan kerja yang dapat diakibatkan oleh kurangnya loyalitas karyawan dalam menerapkan kedisiplinan penggunaan aturan keselamatan kerja dan pemberian jaminan sosial belum diberikan secara merata terhadap karyawan, terutama bagi karyawan yang berstatus kontrak. Persoalan tersebut akan memunculkan rasa kurang aman bagi karyawan yang belum memiliki kepastian jaminan sosial tenaga kerja sehingga dapat menghambat motivasi dan loyalitasnya, maka dengan pertimbangan tersebut, PT. Elite Marble dan Granite Medan menjadi tempat menarik untuk dijadikan tempat penelitian dengan mengambil judul ***“Pengaruh Motivasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Penerapan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT. Elite Marble dan Granite Medan”***.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengidentifikasi permasalahan :

1. Tidak tercapainya target penjualan perusahaan yang dapat diakibatkan oleh kurangnya motivasi karyawan karena masalah kebijakan pemberian jaminan sosial tenaga kerja.
2. Cukup tingginya angka kecelakaan kerja yang dapat diakibatkan oleh kurangnya loyalitas karyawan dalam menerapkan kedisiplinan penggunaan aturan keselamatan kerja.
3. Jaminan sosial belum diberikan secara merata terhadap karyawan. Hal tersebut akan menimbulkan rasa kurang aman bagi karyawan yang belum memiliki kepastian jaminan sosial tenaga kerja sehingga dapat menghambat motivasi dan loyalitasnya.

1.3. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus dan tidak meluas, penulis membatasi penelitian pada Pengaruh Motivasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT. Elite Marble dan Granite Medan.

1. Seberapa besar pengaruh hubungan Motivasi terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT. Elite Marble dan Granite Medan.
2. Seberapa besar pengaruh hubungan Loyalitas Karyawan terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT. Elite Marble dan Granite Medan.

3. Seberapa besar pengaruh hubungan Motivasi dan Loyalitas Karyawan terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada PT. Elite Marble dan Granite Medan.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis mencoba merumuskan beberapa permasalahan. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap penerapan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Elite Marble dan Granite Medan ?
2. Apakah Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap penerapan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Elite Marble dan Granite Medan ?
3. Apakah Motivasi dan Loyalitas Karyawan berpengaruh terhadap penerapan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Elite Marble dan Granite Medan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat dideskripsikan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Loyalitas Karyawan terhadap Penerapan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Elite Marble dan Granite Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat membantu jawaban dari permasalahan-

permasalahan yang telah dirumuskan dan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis sebagai sarana aplikasi terhadap ilmu yang diperoleh selama menuntut ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai, motivasi loyalitas karyawan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
2. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Elite Marble dan Granite Medan dalam upaya meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan melalui program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
3. Bagi Universitas, hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan bacaan ilmiah guna melengkapi kepustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Dharmawangsa Medan.
4. Bagi Peneliti lain, penelitian ini diharapkan sebagai acuan dan perbandingan dalam penelitian mengenai objek masalah yang sama dimasa mendatang.