

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini, persaingan antara perusahaan di Indonesia sudah semakin ketat perkembangan dunia bisnis maupun industri yang sangat pesat saat ini memberikan tantangan yang beragam bagi suatu perusahaan baik antara perusahaan jasa milik Negara (BUMN) maupun perusahaan Swasta yang kini semakin menjamur dilingkungan masyarakat. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk selalu aktif dalam menjalankan usahanya. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor terpenting ialah Sumber Daya Manusia (SDM), karena Sumber Daya Manusia merupakan pelaku dari seluruh tingkat perencanaan sampai evaluasi pada perusahaan.

Rivai dan Sagala (2010), manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasibuan (2006:10), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan yang sebesar

besar. Oleh sebab itu, perusahaan dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada. Dalam hal ini para pimpinan yang bersangkutan haruslah menetapkan kebijakan-kebijakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan harta terpenting yang harus dimiliki perusahaan, tanpa adanya para karyawan dalam perusahaan tersebut maka perusahaan tidak akan bisa berkembang atau pun mencapai tujuannya.

Menurut Suwardjono (2014:393), pendapatan dapat didefinisi dari beberapa konsep. Dengan konsep aliran masuk, pendapatan adalah kenaikan aset, dari konsep aliran keluar. Pendapatan adalah penyerahan produk yang diukur atas dasar penghargaan produk tersebut. Secara netral pendapatan adalah produk perusahaan sebagai hasil dari upaya produktif.

Dalam hal memotivasi karyawan perusahaan dapat fokus pada masalah pemberian pendapatan yang merupakan suatu penghasilan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa berupa gaji, kompensasi dan insentif lainnya untuk menunjang kesejahteraan karyawannya. Perusahaan dengan produktivitas kerja yang tinggi maka untuk mencapai itu semua perusahaan harus memberikan imbalan atau jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja kepada perusahaan berupa pendapatan supaya karyawan juga mendapatkan kesejahteraannya pada saat selesai melakukan pekerjaan. Kesejahteraan karyawan juga tidak dapat ditentukan dari pendapatan gaji atau

sebagainya, melainkan kesejahteraan karyawan didapat dari ketika karyawan dan keluarga tersebut jaminan-jaminan kesehatan terpenuhi oleh perusahaan seperti bpjs kesehatan, tunjangan dan asuransi.

Masalah yang ada di PT. MECA pada tingkat pendapatan yaitu, Gaji dimana Gaji juga harus disesuaikan tergantung domisil para karyawan bekerja. Dimana PT. MECA ini merupakan perusahaan di bidang outsourcing yaitu penyalur tenaga kerja ke perusahaan-perusahaan yang sudah melakukan persetujuan mengunakan jasa outsourcing. Dimana para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut diberikan kontrak kerja dengan kosekuensi gaji dibawah umk, karena mereka merupakan karyawan kontrak bukan karyawan tetap.

Hasibuan, (2003: 185), kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap "material non material" yang diberikan berdasarkan kebijakan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat. sedangkan sejahtera adalah suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan secara relatif dan ada rasa aman dalam menikmatinya.

Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga turn over pegawai menjadi rendah. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup maka karyawan akan lebih tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan kinerja karyawan meningkat. Oleh karena itu didalam suatu perusahaan

harus ada yang namanya organisasi, dimana organisasi yang ada diperusahaan sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan dan sebaliknya.

Masalah selanjutnya merupakan Kesejahteraan Karyawan, pada perusahaan PT. MECA tidak bisa memutuskan sepihak kesejahteraan karyawan itu dari gaji, kompensasi, dll dari perusahaan. Disini PT. MECA sebisa mungkin membuat para karyawan sejahtera semua. Mulai dari setiap karyawan dan keluarga di kasih jaminan kesehatan, tunjangan dan asuransi. Kesejahteraan setiap karyawan tidak bisa di ukur karena kesejahteraan itu berasal dari individu orang masing-masing.

Eisenberger et al., (2002), Dukungan organisasi merupakan kepercayaan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi mereka menilai kontribusi dan memperhatikan kehidupan karyawan. Perceived Organizational Support (POS) merupakan dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan keyakinan global mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil.

Rhoades et al., (2001), Dukungan organisasi adalah keyakinan seseorang bahwa organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya. Dukungan organisasi dapat dilihat sebagai perasaan bangga terhadap karyawan, memberi gaji karyawan secara adil dan memenuhi kebutuhan mereka. Perceived Organizational Support (POS)

merupakan dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan keyakinan global mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil.

Masalah Perceived Organizational Support yang ada di PT. MECA yaitu, bagaimana karyawan sebisa mungkin harus mempercayai organisasi pada perusahaan tempat mereka bekerja dan peduli tentang kesejahteraan mereka dan memenuhi kebutuhan mereka.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Revenue Levels berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. MECA di Driyorejo Gresik?
2. Apakah Revenue Levels berpengaruh terhadap Perceived Organizational Support pada PT. MECA di Driyorejo Gresik ?
3. Apakah Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Perceived Organizational Support (POS) pada PT. MECA di Driyorejo Gresik ?

## **1.2 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu - ilmu yang dipelajari pada saat di bangku kuliah untuk diterapkan di dunia kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

**1. Tujuan Umum :**

- a. Sebagai salah satu syarat untuk memenuhi kewajiban dan menyelesaikan jenjang Strata Satu (S1), Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- b. Untuk menerapkan ilmu yang selama ini telah dipelajari dan diperoleh dari bangku kuliah.

**2. Tujuan Penelitian :**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Revenue Levels berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan PT. MECA di Driyorejo Gresik.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Revenue Levels berpengaruh terhadap Perceived Organizational Support (POS) PT. MECA di Driyorejo Gresik.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Perceived Organizational Support (POS) PT. MECA di Driyorejo Gresik.

**1.3 Manfaat Penelitian****2. Bagi Perusahaan**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk perusahaan dalam meningkatkan

**3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, bacaan dan pengaplikasian

ilmu pengetahuan dibidang Manajemen, khususnya Sumber Daya Manusia.

4. Bagi Mahasiswa

Dapat menambah referensi/wawasan baru sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi peneliti generasi selanjutnya yang berhubungan dengan pendapatan, kesejahteraan karyawan dan pentingnya organisasi dalam perusahaan.

**(Halaman Ini Sengaja Dikosongkan)**