

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditentukan oleh keberadaan karyawan dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu seorang pemimpin selalu berusaha menjaga dan mempertahankan karyawannya agar tetap loyal terhadap perusahaan. Dengan demikian, diperlukan adanya perhatian khusus kepada karyawan perusahaan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan seperti kesejahteraan pegawai. Sebagaimana dikutip pendapat Sofyandi (2008:181) yang menyatakan bahwa:

“Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh keberadaan karyawan, sehingga perlu selalu diupayakan untuk menjaga dan memelihara karyawan agar merasa betah bertahan dan melaksanakan tugas dengan baik. Maka perlu diperhatikan hal-hal lain yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan berupa tunjangan kesejahteraan (benefit) dan pelayanan (service) diluar gaji dan upah.”

Selain adanya karyawan, yang berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan adalah semangat kerja dari karyawan itu sendiri. Semangat kerja karyawan dapat di pacu dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kesejahteraan pegawai pada umumnya diberikan perusahaan dalam bentuk gaji, tunjangan, kompensasi, jaminan kesehatan, serta pelatihan yang berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa adanya program kesejahteraan pada suatu perusahaan akan memberikan efek berupa terjalinnya hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Selain itu, secara tidak langsung karyawan akan berusaha meningkatkan prestasi kerja atau kinerjanya untuk perusahaan dikarenakan merasa hasil kerjanya dihargai oleh perusahaan. Sehingga, apabila semangat kerja karyawan meningkat, hasil kerjanya pun akan meningkat. Hal ini sebagaimana dikutip pendapat yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson dalam Sadeli dan Prawira (2002:203) yang menyatakan bahwa: “Kesejahteraan pegawai yang ditingkatkan akan meningkatkan produktivitas pegawai.”

Program kesejahteraan karyawan bertujuan untuk mempertahankan kondisi mental dan membina moral kerja, sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dengan tetap menjaga dedikasinya, kedisiplinan, serta loyalitas kepada perusahaan. Hal tersebut sebagaimana dikutip dalam (Ika, 2009:195) yang menyatakan bahwa:

“Kesejahteraan karyawan adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seseorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan di organisasi. Perencanaan dan pengawasan dari pimpinan sangat penting memperoleh dukungan kinerja dari karyawan, maka tujuan dari organisasi akan dicapai pada tingkat yang optimal”

Segala bentuk aturan dalam lingkup ketenagakerjaan pada umumnya digunakan untuk mensejahterakan pekerja. Kesejahteraan merupakan perwujudan dari terpenuhinya hak dasar dan kewajiban perusahaan kepada pekerja, sebagaimana dikutip dalam UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 99 yang menyatakan bahwa:

(1). Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan; (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan;(3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan aturan pemerintah.”

Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang minuman yang banyak digemari oleh anak muda masa kini dan berkembang sangat pesat di lingkup Kota Malang adalah PT.*Food and Beverages Indonesia* Kota Malang. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang dioperasikan oleh grup Kawan Lama sekaligus menjadi *sister company* dari beberapa gerai ternama di wilayah Kota Malang seperti *Ace Hardware*, *Informa furnishing*, *Toys Kingdom*, dan *krisbow*. PT *Foods Beverages Indonesia* pada umumnya dikenal dengan nama *Chatime*. Berdasarkan hasil wawancara dengan Adli Arif Al-Khobir selaku Store Manager di cabang Malang City Point pada tanggal 26 Oktober 2021 yang menjelaskan bahwa:

“Chatime memiliki 9 cabang yang tersebar di pusat perbelanjaan dan gerai outlet sendiri yang terdiri dari minimal 4-10 karyawan di setiap cabangnya. Berdasarkan tingkat jabatannya tiap cabang terdiri dari *store manager*, *assistant store manager*, dan staff (barista) yang masing-masing memiliki job desk dan bobot pekerjaan sendiri-sendiri. Berdasarkan jumlah karyawan yang ada di setiap cabang tergolong kurang karena bobot pekerjaan yang dinamis salah satunya peningkatan jumlah pengunjung dan promo yang menjadikan tantangan tersendiri bagi karyawan yang bersangkutan, adanya target yang harus dicapai setiap bulannya menjadikan motivasi tersendiri bagi karyawan. Hal ini dikarenakan jika perbulannya dapat mencapai target akan mendapatkan insentif atau bonus diluar gaji pokok setiap bulannya.”

Selain pendapat diatas, terdapat hasil wawancara lain yang dilakukan dengan Cindy Ayu Herniawati selaku Assistant Store Manager cabang Dinoyo pada tanggal 29 Oktober 2021 yang menyatakan bahwa :

“Berdasarkan jumlah karyawan di setiap cabang memang tergolong sangat minim, sering kali bekerja tidak sesuai job desk yang telah ditentukan. Hal ini merupakan hal yang harus siap dilakukan oleh karyawan di store tersebut. Namun, kesulitan yang saat ini dihadapi perusahaan adalah bagaimana cara membangun semangat kerja karyawan agar tetap memaksimalkan kinerja mereka. Biasanya, yang menjadi penyemangat bagi karyawan store adalah *achieve* target. Sehingga mereka mendapat bonus bulanan. Selain itu, hal lain yang menjadi tantangan yaitu memberikan kepercayaan dan tanggung jawab untuk bekerja teamwork secara cepat dan

tepat untuk meminimalisir kesalahan yang terjadi karena jika terjadi kesalahan akan menyebabkan stock minus yang berakibat pemotongan gaji karyawan pada saat pelaksanaan stock pada akhir bulan.”

Sehingga, berdasarkan pada wawancara diatas, dapat dikatakan bahwa kurangnya pegawai yang ada pada tiap store cabang menjadikan pegawai sering bekerja di luar jobdesk yang telah ditentukan (penambahan beban kerja). Sehingga, hal ini berpengaruh pada semangat kerja karyawan dikarenakan kurangnya kesejahteraan yang mereka dapatkan. Dengan demikian, berdasarkan pada permasalahan tersebut, menjadikan penulis tertarik untuk melakukan analisis penelitian yang berjudul **“Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pegawai di PT Foods and Beverages Indonesia Kota Malang (Studi Implementasi Kebijakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang yang telah ditulis dan dijabarkan peneliti diatas, maka rumusan masalah penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana upaya peningkatan kesejahteraan pegawai di PT. *Food and Beverage Kota Malang*?
2. Apa saja yang menjadi Faktor pendukung dan penghambat PT.*Food and Beverage Kota Malang* dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang diharapkan pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Pegawai terhadap Produktivitas Pegawai (*Studi Kasus di PT Foods Beverages Indonesia (Chatime) Kota Malang Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*)” adalah sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan dan mengevaluasi upaya peningkatan kesejahteraan pegawai di PT. *Food and Beverage* Indonesia Kota Malang.
2. Untuk mengetahui Faktor pendukung dan penghambat PT.*Food and Beverage* Kota Malang dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai

1.4.Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dari penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa bagian sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi sekaligus bahan acuan bagi pihak manajemen perusahaan untuk menerapkan trik dan Langkah-langkah perbaikan untuk mencapai produktivitas pegawai secara maksimal melalui program-program kesejahteraan pegawai.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau dasar pengambilan keputusan (kebijakan) manajerial perusahaan yang efektif guna mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi penelitian sejenis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan dan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang kesejahteraan pegawai dan produktivitas kinerja pegawai.

3. Civitas Akademika.

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata 1 (S1) Administrasi Publik Universitas Merdeka Malang.