

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu program jaminan sosial. Jaminan sosial merupakan suatu perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan pelaksanaannya menggunakan sistem asuransi sosial. Wijayanti (2014:32) menyatakan bahwa dengan adanya pemberian jaminan sosial tenaga kerja dapat membuat karyawan merasa dirinya dihargai dan dilindungi setiap haknya, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi untuk meningkatkan kinerjanya. Program jaminan sosial tenaga kerja berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Pensiun (JP). Pemberian jaminan sosial kepada karyawan merupakan suatu bentuk agar para karyawan merasa aman dan tenang dalam bekerja. Jika karyawan sudah merasa aman dan tenang, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja dari karyawan. Selain jaminan sosial, faktor lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Siagian, 2014:56). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja harus baik dan kondusif agar karyawan merasa nyaman di ruangan dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selain kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif, karyawan juga

membutuhkan motivasi. Dimana motivasi tersebut akan mendorong karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

Moorhead dan Griffin (2013:86) menyatakan motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku, bukan beberapa perilaku lainnya. Dalam hal ini perusahaan harus mampu mengelola karyawan dengan baik agar motivasi yang diberikan mampu merangsang atau mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang telah ditetapkan. Terdapat dua faktor yang mampu mempengaruhi motivasi, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat berupa kebutuhan, keinginan, dan hasrat yang ada dalam diri masing-masing individu. Sedangkan faktor eksternal merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang yang dirangsang oleh faktor luar bukan murni dari dalam diri seseorang, akan tetapi mempunyai suatu persamaan yaitu adanya tujuan atau *reward* yang ingin dicapai. Apabila faktor jaminan sosial dan lingkungan kerja baik, serta motivasi yang diberikan tepat akan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Simamora (2012:21) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Tiffin dan Mc. Cormick dalam As'ad (2015:49) kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual sendiri terdiri dari sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Sedangkan faktor situasional meliputi, faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi terdiri dari kebijakan organisasi, pelatihan dan

pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Sedangkan faktor fisik dan pekerjaan meliputi, metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja dan lingkungan kerja.

Fenomena lapangan yang ditemukan peneliti pada PT. Kudus Karya Prima antara lain jumlah jaminan sosial dalam rangka memberikan perlindungan tenaga kerja masih kurang maksimal. Jaminan sosial yang berbentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau kejadian yang kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Berikut data jaminan kecelakaan kerja pada PT. Kudus Karya Prima.

**Tabel 1.1**  
**Jaminan Kecelakaan Kerja**

Upah	Jaminan Kecelakaan Kerja		
	Meninggal		
	Santunan Sekaligus	Uang Kubur	Berkala 2 Tahun
1.700.000	-	2.000.000	2.800.000
2.200.000	-	2.000.000	2.800.000
3.250.000	24.000.000	2.000.000	2.800.000

Sumber : PT. Kudus Karya Prima, 2021.

Selain masalah jaminan sosial, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Seseorang membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, agar dapat bekerja dengan hasil kerja yang optimal. Sebagus apapun kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan kerja yang kurang bersih, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dari hasil wawancara yang dilakukan, terdapat

fenomena-fenomena permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan kerja karyawan PT. Kudus Karya Prima seperti, keadaan ruangan kerja yang kurang nyaman, tingkat kebisingan yang tinggi dan sirkulasi udara di tempat kerja yang kurang baik seperti, temperatur udara yang tidak stabil karena minimnya jumlah ventilasi. Hal ini akan membuat karyawan tidak dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja, sehingga akan berdampak pada kinerja dari karyawan.

Fenomena lainnya yaitu kurang optimalnya motivasi kerja dapat terlihat pada fenomena karyawan yang absen setelah lebaran. Fenomena absen menunjukkan motivasi kerja belum maksimal yang dapat mengganggu jalannya kinerja. Data absensi 6 bulan terakhir pada PT. Kudus Karya Prima dari bulan Januari s.d Juni sebagai berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Absensi PT. Kudus Karya Prima Pada Bulan Januari s.d Juni 2020**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absen (%)
Januari	215	21	4	0,089 %
Februari	215	21	3	0,066 %
Maret	215	21	2	0,044 %
April	215	21	3	0,066 %
Mei	215	19	7	0,171 %
Juni	215	21	3	0,066 %

Sumber : PT. Kudus Karya Prima, 2020.

$$\text{Rumus tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{(\text{Hari kerja} \times \text{Jumlah karyawan})} \times 100\%$$

Tabel di atas merupakan fenomena lapangan terkait dengan turunnya motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat absensi. Diketahui bahwa tingkat absensi paling tinggi terdapat pada bulan Mei tahun 2020 dengan tingkat absensi mencapai 0,171% yang terjadi setelah lebaran.

*Research gap* penelitian ini terdiri dari penelitian yang dikemukakan oleh Abigail Christykawuri, Indyta Budiman, Endang Siti Astuti dan Yuniadi Mayowan (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Dikki Mahrizal (2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti lainnya yaitu Ag. Riniastuti (2018) yang menyatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi karyawan. Berbeda dengan Putri Dwi Yuliana Edward Efendi Silalahi (2018) yang menyatakan bahwa jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Adapun penelitian lainnya dari Hielvita Ludiya (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan yang dikemukakan oleh Miftahul Ainun Naím Basori, Wawan Prahiawan dan Daenulhay (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini meneliti dengan judul **“Pengaruh Jaminan Sosial dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* pada Bagian Produksi PT. Kudus Karya Prima”**.

## **1.2. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1. Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Kudus Karya Prima yang memproduksi furniture, yaitu meja, kursi, lemari pakaian

1.2.2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel eksogen : jaminan sosial dan lingkungan kerja
- b. Variabel endogen : motivasi dan kinerja karyawan

1.2.3. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Kudus Karya Prima

1.2.4. Penelitian dilakukan selama 3 bulan ( November s.d Januari 2021)

### **1.3. Perumusan Masalah**

Uraian permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Jumlah jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk perlindungan bagi tenaga kerja jumlahnya masih kurang maksimal.
2. Kondisi lingkungan kerja yang kurang bersih, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, akan membuat karyawan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan. Keadaan ruang kerja yang kurang nyaman, tingkat kebisingan yang tinggi dan sirkulasi udara di tempat kerja yang kurang baik, seperti temperatur udara tidak stabil karena minimnya jumlah ventilasi. Hal ini akan membuat karyawan tidak dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja, sehingga akan berdampak pada kinerja dari karyawan.
3. Terkait turunnya motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat absensi paling tinggi terdapat pada bulan Mei tahun 2020 dengan tingkat absensi mencapai 0,171% yang terjadi setelah lebaran.

Berdasarkan uraian latar belakang dan pengamatan penulis, maka timbul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi pada PT. Kudus Karya Prima ?
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT. Kudus Karya Prima ?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima ?
- 1.3.4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima ?
- 1.3.5. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima ?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini antara lain :

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh jaminan sosial terhadap motivasi pada PT. Kudus Karya Prima.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT. Kudus Karya Prima
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh pengaruh jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima.

1.4.5. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima.

## **1.5. Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1. Kegunaan Praktis**

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dengan variabel jaminan sosial dan lingkungan kerja.

### **1.5.2. Kegunaan Teoritis**

Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan motivasi dan kinerja karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

