

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini di Indonesia, banyak perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun industri manufaktur yang kepemilikannya berada di tangan publik maupun swasta. Adanya percepatan informasi dan komunikasi harus mendapatkan perhatian khusus dalam pemahaman akan pentingnya manajemen perusahaan dan manajemen sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan manusia sebagai penggerak memegang peran penting dalam keberhasilan perusahaan. Perusahaan yang beroperasi tanpa mesin maka perusahaan masih mampu beroperasi dengan sistem manual. Namun ketika tidak ada karyawan, maka perusahaan tidak dapat beroperasi sedikitpun. Hakikatnya, perusahaan dan karyawan sudah tentu saling membutuhkan. Dalam hal ini karyawan adalah aset terpenting dalam perusahaan yang dapat berdampak pada berjalan atau tidaknya suatu perusahaan. Kendati demikian, karyawan tidak akan mampu memastikan kesejahteraan hidupnya tanpa perusahaan yang berperan kerja untuk memenuhi kebutuhan.

Pesatnya perkembangan bidang ekonomi di Indonesia saat ini mengharuskan para pelaku bisnis mampu menciptakan langkah baru yang tepat untuk menghadapi persaingan dunia bisnis yang makin hari makin ketat. Ketatnya persaingan bisnis yang pesat, khususnya dalam bisnis yang sama, kreasi dan inovasi perusahaan dalam menarik konsumen semakin mendapatkan tuntutan yang tinggi. Sehingga posisi yang memiliki tugas dalam menerapkan konsep

pemasaran diharuskan mampu mengamai dan menganalisis perilaku konsumen dan faktor apa saja yang berpengaruh dalam keputusan konsumsi dalam kegiatan ekonomi. Hal ini merupakan satu dari banyaknya cara dalam meraih tujuan perusahaan untuk mengetahui keinginan dan kebutuhan konsumen sekaligus memastikan kepuasan konsumen yang lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan pesaing (Antydika, 2021). Untuk mampu bertahan dalam kegiatan usahanya perilaku bisnis perlu memberikan perhatian pada orientasi pelanggan (customer orientation), yaitu mencakup apa saja yang harus dipenuhi perusahaan kepada konsumen.

Saat ini, manajemen tidak bisa dipisahkan dengan manusia, karena pada hakikatnya manajemen merupakan aktivitas mengelola dan melakukan pengorganisasian terhadap segala hal yang diperlukan dalam menjalankan kegiatan ekonomi. Selain itu manajemen juga terbagi menjadi beberapa bidang yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), Manajemen Keuangan, Manajemen Pemasaran, Manajemen Operasional, serta Manajemen Kewirausahaan.

Perusahaan membutuhkan sumber daya tidak dapat diukur dari satu bagian yang berdiri sendiri, melainkan diukur sebagai satu kesatuan yang bersinergi. Salah satu sumber daya yang memberikan nilai paling fundamental adalah sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang kemudian disebut sebagai karyawan harus dilakukan secara profesional dan semaksimal mungkin. Langkah ini

dapat dimulai dari perekrutan, seleksi, klasifikasi, pempatan karyawan yang sesuai berdasarkan kapasitas dan kapabilitas yang dimiliki.

Manusia adalah elemen paling penting dalam aktivitas perusahaan. Amiruddin Indris (2016) mengungkapkan bahwa SDM menjadi salah satu potensi yang bernilai sebagai aset sekaligus memiliki fungsi sebagai modal nonmaterial pada perusahaan yang bisa diwujudkan sebagai potensi nyata yang dapat dilihat secara fisik dan nonfisik dalam mendukung eksistensi organisasi.

Manajemen SDM adalah kegiatan sentral di organisasi, hal ini dapat diwujudkan melalui bentuk dan tujuan organisasi yang didasarkan atas visi misi perusahaan demi kepentingan manusia yang pelaksanaannya juga dikelola oleh manusia itu sendiri. Berdasarkan hal ini, maka manusia adalah faktor strategis di semua lini aktivitas perusahaan. Hasibuan (2012) juga mengungkapkan bahwa manajemen SDM merupakan suatu ilmu dan keterampilan dalam hubungan serta peran fungsi karyawan supaya bernilai efektif dan efisien dalam membantu tercapainya perusahaan, karyawan, hingga masyarakat. Manajemen SDM ialah sebuah perencanaan, pelaksanaan, pengkoordinasian, hingga pengawasan terhadap perkembangan, pemberian balas jasa, pengadaan, pemeliharaan, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Di dalam suatu organisasi, Kesejahteraan Karyawan adalah hal yang penting, karena dalam lingkungan kerja dapat memiliki berbagai konsekuensi yang merugikan, baik secara fisik, mental, maupun emosional. Beberapa dampak

yang mungkin terjadi jika karyawan tidak mendapatkan kesejahteraan yang memadai di tempat kerja meliputi : Stres dan tekanan mental, kesehatan fisik yang terganggu, penurunan produktivitas, penurunan motivasi dan loyalitas, ketidakpuasan dan konflik. Untuk menghindari konsekuensi ini, penting bagi perusahaan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat sebagai saranda dalam memastikan lingkungan kerja yang aman, menyediakan manfaat kesehatan mental, memberikan keseimbangan kerja-hidup yang sehat, serta memastikan komunikasi dan dukungan yang baik dari manajemen. Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan bukan hanya diukur dari keuntungan individu, melainkan melalui dampak positif terhadap pada produktivitas serta keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kesejahteraan yang baik dapat diperoleh melalui pemberian budaya organisasi, reward, dan support team work, kepada karyawan. Semua karyawan yang melakukan pekerjaan baik pasti mengharapkan reward yang dapat diwujudkan sebagai upah dan gaji. Hal ini merupakan suatu hal yang wajar dikarenakan manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan melanjutkan hidup. Sehingga perusahaan harus memperhatikan reward kepada karyawan. Dengan pemenuhan gaji dan upah yang tepat dan adanya bonus, akan mampu memberikan pengaruh pada Kesejahteraan Karyawan.

Menurut Hasibuan (2016) Kesejahteraan karyawan ialah balasan terhadap karyawan sebagai jasa pelengkap yang disampaikan kepada karyawan dengan dasar kebijaksanaan. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki

keadaan fisik maupun mental karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Kesejahteraan karyawan dapat diartikan sebagai kesehatan mental, fisik, kesehatan emosional, hingga kesehatan ekonomi karyawan secara keseluruhan. Kesejahteraan ini akan mendapatkan pengaruh yang berasal dari banyaknya faktor di antaranya adalah hubungan antar rekan kerja, keputusan yang dibuat, dan fasilitas hingga sumber daya yang digunakan. Lamanya jam kerja, gaji, hingga keselamatan kerja juga mempunyai dampak besar untuk kesejahteraan karyawan.

Meski berbeda-beda bagi setiap karyawan, tempat kerja yang sehat dan produktif harus mempunyai nilai yang tepat. Faktor yang berasal dari luar juga memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan karyawan. Stres yang berkenaan dengan pekerjaan akan memberikan dampak terhadap kinerja di tempat kerja.

Berdasarkan penelitian dengan judul analisis pengaruh Kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya (persero) Medan oleh Bertniar Purba (2018) menyatakan bahwa hasil dari penelitian ini berdasarkan penujian yang dilakukan mendapatkan hasil kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan hasil uji indikator dominan sebesar 94,07 %. Berdasarkan hasil dari nilai koefisien regresi dapat diperoleh bahwa semua variabel program kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh positif. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua variabel program kesejahteraan karyawan memberikan pengaruh dalam peningkatan semangat kerja karyawan. Penelitian selanjutnya, dilakukan pada

Karyawan PT. Pangansari Utama Medan, mendapatkan hasil penelitian bahwa adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara penerapan program kesejahteraan karyawan dan semangat kerja karyawan di PT. Arcoma Timur di Jakarta. Hasil penelitian memperlihatkan kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Selain itu, juga bisa pula ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi bukanlah merupakan variabel moderasi dalam hubungan pada variabel kesejahteraan maupun variabel semangat kerja.

Ada faktor-faktor yang memungkinkan bisa memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, satu di antaranya adalah budaya organisasi, karena budaya organisasi berperan vital yang mempengaruhi etika perilaku seseorang yang di dalamnya secara tidak langsung juga menciptakan budaya kerja seseorang. Budaya organisasi merupakan kesamaan cara pandang yang dianut oleh semua anggota organisasi. Menurut Yuliantarti (2016), budaya organisasi diartikan sebagai budaya yang berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian nilai-nilai itu menginspirasi individu untuk menentukan tingkah perilaku yang dapat diterima oleh organisasinya. Sedangkan menurut Edgar (2016), pola asumsi dasar yang ditemukan ketika proses belajar dalam memecahkan masalah yang ditemukan. penyesuaian diri terhadap lingkungan eksternal, serta berbaurnya dengan lingkungan internal. Dan juga menurut Krietnar, Kiicki (2016) budaya organisasi ialah sebuah bentuk tanggapan

yang dimiliki, diterima secara tersirat yang dapat diindera, dipikirkan, dan mendapatkan reaksi pada lingkungan yang beraneka ragam.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Susmiati dan Ketut Sudarma (2015) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi persepsian terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel independen Budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan dari komitmen organisasi. Hal ini bisa diartikan bahwa komitmen organisasi dan dukungan organisasi persepsian memberikan mediasi budaya organisasi kepada kinerja karyawan yang mengalami peningkatan.

Dukungan organisasi persepsian memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Maknanya, semakin tingginya dukungan yang berasal dari organisasi dan diterima oleh karyawan akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja. Melalui komitmen organisasi, budaya organisasi dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Maka, komitmen organisasi dapat memberikan perantara budaya organisasi dengan peningkatan kinerja. Sebagai usaha dalam meningkatkan kinerja sudah seharusnya perusahaan mampu memperkuat budaya organisasi melalui pemberdayaan karyawan, dan kepedulian terhadap kesejahteraan hidup karyawan. Karyawan juga bisa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga karyawan akan memiliki rasa diperlukan di perusahaan. Selain itu, karyawan akan memiliki pemikiran bahwa dirinya juga diperhatikan oleh perusahaan dan hasil kerja mereka dihargai. Hal ini dapat

menimbulkan rasa memiliki terhadap perusahaan, yang diharapkan bisa berjalan dengan ideal agar dapat mengalami peningkatan kinerja karyawan dan dalam jangka panjang dapat tercapainya kesuksesan organisasi.

Berdasarkan penelitian oleh Widya parimita, Wendi Hadi Prayuda, dan Agung wahyu Handaru (2013) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel independen Secara empiris, budaya organisasi di Bank BTN (Persero) cabang Bekasi memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di subdivisi Transaction Process, Loan Administration, dan General Branch Administration. Lingkungan kerja fisik perusahaan sangat buruk, tetapi lingkungan kerja non-fisik cukup baik. Perusahaan juga memiliki budaya organisasi yang baik. Namun, seluruh karyawan mungkin belum puas dengan pekerjaan mereka karena masih ada karyawan yang belum puas dengan cara mereka dipromosikan dan diawasi.

Reward adalah faktor lain memiliki kemungkinan memberikan pengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan, karena Reward memegang peran penting dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan, karena alasan utama seorang bekerja tidak lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang diterima. Menurut Moorhead & Griffin (2013) Penghargaan adalah bagian dari kontrak psikologis yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Penghargaan juga memenuhi sebagian kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh

karyawan dengan perilaku yang masih memiliki keterkaitan dengan pekerjaan mereka. Irham Fahmi (2016), Reward adalah suatu bentuk kompensasi yang ditujukan untuk karyawan sebagai bentuk apresiasi atas prestasi yang telah dicapai dalam pekerjaan, secara moneter dan non-moneter.

Berdasarkan penelitian oleh Faizal Hidayat (2018) yang berjudul pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di waroeng spesial sambal Yogyakarta menyatakan bahwa Hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, dan hukuman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hasil lain juga ditemukan bahwa ada pengaruh tidak langsung dari hadiah dan hukuman terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penghargaan memiliki dampak besar pada disiplin kerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan nilai signifikansi 0,003, yang lebih rendah dibandingkan tingkat signifikan (0,05). Sanksi mempunyai dampak signifikan pada kedisiplinan kerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan nilai signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dibanding dengan nilai tingkat signifikansi (0,05). Di tempat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, disiplin kerja memiliki dampak yang sangat besar pada kinerja karyawan, dengan signifikansi yang signifikan ditandai oleh nilai 0,000 yang nilainya lebih kecil dibanding dengan tingkat signifikansi (0,05). Penghargaan memberikan dampak yang besar terhadap kinerja pegawai Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai

tingkat signifikansinya (0,05). Hukuman memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan nilai signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dibanding dengan nilai level of significant (0,05). Penghargaan memberikan dampak tidak langsung (indirect effect) sebesar 0,147 terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta, sedangkan hukuman memberikan dampak tidak langsung sebesar 0,233.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan adalah Support Team Work. Karyawan di suatu perusahaan memiliki berbagai macam sifat. Karena itu, manajemen perusahaan harus mempertimbangkan dan menerapkan Team Work Support. Menurut Sukma (2018) Support Team Work adalah metode paling tepat dalam menyatukan semua karyawan dalam ranah melaksanakan tugasnya demi meraih tujuan terbaik yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan, perlu dibangun kerjasama tim yang baik dengan adanya dukungan.

Pada suatu perusahaan, kerja tim ialah seala upaya dan usaha dari sekelompok orang yang melakukan kerja bersama-sama dan sisteatis dalam meraih tujuan atau sebagai aktivitas yang terstruktur yang ditangani oleh sekumpulan orang yang tergabung pada suatu organisasi. Karena tim kerja terdiri dari sekumpulan orang yang mempunyai kemampuan berbeda, membantu tim kerja untuk meningkatkan kerja sama maksimal dan keterhubungan melalui komunikasi dalam setiap bagian di perusahaan.

Berdasarkan penelitian dengan judul pengaruh kepuasan, kompensasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di mediasi keterlibatan karyawan oleh Joko Setiawan, Endang Rusdianti, dan Hardani Widhiastuti (2021) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan hadiah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, dan hukuman memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, ada dampak tidak langsung dari hadiah dan hukuman terhadap disiplin kerja.

Zidna Konveksi merupakan sebuah bisnis yang memproduksi kemeja koko dan menerima pesanan baju bordir dan sablon. Karena semakin banyak pesaing di pasar yang memperhatikan jenis bisnis yang sama untuk mempertahankan keberlangsungan bisnis, sangat penting bagi perusahaan konveksi untuk melakukan penilaian kesejahteraan karyawan.

Hasil pengamatan atau observasi awal dan informasi yang diterima menunjukkan bahwa beberapa karyawan tidak dapat memenuhi target harian perusahaan. Ada beberapa karyawan yang kurang teliti dan rapi dalam bekerja, yang mengakibatkan produk yang rusak. Selain itu, ada beberapa karyawan yang tidak memanfaatkan waktu dengan baik, yang mengakibatkan keterlambatan dalam mencapai target produksi dan pelayanan jasa. Ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan karyawan Zidna Konveksi Ponorogo rendah.

Beberapa faktor yang mungkin menjadi penyebab rendahnya tingkat kesejahteraan karyawan yang bekerja di Zidna Konveksi Ponorogo, salah satunya

adalah Budaya Organisasi. Menurut informasi yang diperoleh peneliti, terlihat adanya sebagian karyawan yang merasa bahwa tingkat stres yang tinggi, Budaya yang menekankan beban kerja yang berlebihan, *deadline* yang ketat, atau pandangan yang terlalu tinggi sehingga menyebabkan tingkat stres yang tinggi di antara karyawan. Selanjutnya, peneliti juga mendapatkan informasi jika ada beberapa karyawan yang percaya bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak adil atau bberbanding terbalik dengan tanggung jawab yang diembankan.

Faktor selanjutnya ialah Support Team Work di Zidna Konveksi Ponorogo, berdasarkan informasi dari perusahaan sering terjadi kesalah pahaman atau miskomunikasi antar karyawan saat bekerja, yang mengakibatkan hasil kerja yang kurang efektif. Selain itu, atasan di Zidna Konveksi Ponorogo tidak melakukan pengawasan yang cukup, sehingga pimpinan jarang melihat bagaimana para karyawan melakukan tugas mereka. Akibatnya, disiplin kerja karyawan kurang. Hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan menurunkan kesejahteraan karyawan.

Berdasar latar belakang yang telah peneliti uraikan, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian bagaimana keterkaitan antara Budaya Organisasi Reward, dan Support Team Work terhadap Kesejahteraan Karyawan dengan judul **“Pengaruh Budaya Oganisasi, *Reward* dan *Support Team Work* terhadap Kesejahteraan Industri Zidna Konveksi Ponorogo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka peneliti menyusun rumusan masalah seperti di bawah ini:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo ?
2. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo ?
3. Apakah *Support Team Work* berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasar pada latar belakang yang diuraikan pada bagian sebelumnya, agar lebih terfokus di bawah ini peneliti dikemukakan tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kesejahteraan karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo
2. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap kesejahteraan karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo
3. Untuk mengetahui pengaruh *Support Team Work* terhadap kesejahteraan karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak lain:

1. Bagi Perusahaan

Bagi Industri Zidna Konveksi Ponorogo, penelitian ini nantinya bisa menjadi satu di antara banyaknya sumber informasi terkait Pengaruh Budaya Organisasi, Reward, dan Support Team Work terhadap Kesejahteraan Karyawan agar dapat dijadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan Kesejahteraan Karyawan yang lebih produktif. Hasil penelitian ini dapat digunakan perusahaan untuk dijadikan bahan pertimbangan agar dapat meningkatkan Kesejahteraan Karyawan seoptimal mungkin.

2. Bagi Peneliti

Peneliti mendapatkan manfaat untuk menambah wawasan dari penelitian terkait “Pengaruh Budaya Organisasi, *Reward*, dan *Support Team Work* terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo. Hasil penelitian ini sebagai media pembelajaran khususnya mengenai Budaya Organisasi, Reward, dan Support Team Work pada perusahaan ini.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bisa dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi oleh kalangan masyarakat dengan mengetahui faktor peningkatan

kesejahteraan karyawan di Industri Zidna Konveksi Ponorogo. Bisa dijadikan bahan acuan, rujukan, atau referensi untuk melakukan penelitian lanjutan terkait budaya organisasi, reward, support team work, dan kesejahteraan karyawan.