

TUNJANGAN KESEJAHTERAAN UNTUK MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. TUNAS PAPUA JAYA

Wahyudi Kurniawan¹, Muhammad Ali², Saiful Ichwan³
¹²³Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Sorong

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang mamfaat tunjangan kejahteraan, untuk mengetahui tentang pengaruh tunjangan terhadap semangat atau etos kerja karyawan, dan untuk mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pemberian tunjangan kesejahteraan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Tunas Papua Jaya yang bergerak di bidang Kontraktor dan Leveransir dimana perusahaan mengacu pada penjualan jasa dalam pembauatan bangunan dan pengadaan peralatan sesuai spesaisifikasi dan kemampuan perusahaan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi maka jenis penelitaian yang digunakan peneliti adalah diskriptif yang artinya peneliti menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial data dimaksud untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskriptif sejumlah variable yang berkenaan dengan maslah dan unit yang diteliti antara fenomena yang diuji. Dari hasil analisis yang dilakukan bahwa manfaat tunjangan kesejahteraan karyawan berdampak baik dan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja, ketenangan, dedikasi, disiplin dan sikap loyalitas karyawan untuk Perusahaan PT. Tunas Papua Jaya. Tunjangan sangat berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, dikarenakan tunjangan bagi karyawan merupakan salah satu factor yang sangat mendukung, jadi secara langsung bila tunjangan kesejahteraan terpenuhi maka semangat kerjapun akan terjadi.. sedangkan faktor pendukung dan penghambat terdapat di dalam manajemen perusahaan dan dari diri pribadi karyawan itu sendiri.

Kata Kunci: Tunjangan kesejahteraan, meningkatkan etos kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri lagi merupakan faktor penentu yang strategis untuk tercapainya keberhasilan suatu usaha. Kebutuhan akan karyawan yang mampu berprestasi, bersemangat kerja tinggi, setia dan mau bekerja sebaik mungkin demi kepentingan dalam kelembagaannya dimana ia bekerja, merupakan suatu hal yang tak dapat dihindarkan lagi. Agar mendapatkan karyawan dengan aspek-aspek demikian bukanlah yang mudah namun diperlukan suatu upaya tertentu untuk mengembangkan kualitasnya.

Karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi pastilah akan membantu kemajuan lembaganya, sebaliknya karyawan yang mempunyai etos kerja yang rendah akan merugikan atasannya atau kantornya. Banyak sekali dijumpai suatu usaha gulung tikar akibat karyawan yang

tidak mempunyai etos kerja yang tinggi. Begitu juga seperti pada Perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor & leveransir seperti PT. Tunas Papua Jaya. Jika tidak memiliki etos kerja yang baik di dalam usahanya maka akan mengakibatkan gulung tikar pada usahanya tersebut. Menurut toto tasmaran (2005:6) “Etos kerja merupakan Sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa”. Sesuatu yang mendasari karyawan memiliki etos kerja tinggi di antaranya adalah keinginan dari karyawan itu sendiri, dimana keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaannya, karyawan yang memiliki etos kerja tinggi adalah karyawan yang dapat memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Yang memiliki sifat aktif, peduli dan inisiatif terhadap pekerjaannya.

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal perusahaan melakukan berbagai upaya agar dapat meningkatkan manajemen di dalam perusahaan tersebut, manajemen adalah inti dari suatu perusahaan yang dapat memecah persoalan-persoalan yang terjadi disaat perusahaan tersebut mendapatkan masalah termasuk watak dan karakter karyawan yang kurang baik. Hal ini dapat diartikan bahwa penanganan masalah ketenagakerjaan dan sumber daya manusia tidak bisa dianggap remeh, harus adanya perhatian yang serius dari perusahaan karna memiliki dampak atau pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan perusahaan.

Berbagai macam masalah yang sering dialami oleh perusahaan adalah masalah insentif, tunjangan kesejahteraan, dan jaminan sosial yang cukup berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kerja karyawan, dengan begitu diharapkan karyawan untuk lebih profesional dan bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga perusahaan dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu dengan adanya tunjangan kesejahteraan hubungan antara karyawan dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik dan saling menguntungkan, sehingga karyawan sendiri akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karena merasa dihargai oleh perusahaan.

Tunjangan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan merupakan factor yang sangat penting bagi karyawan atas balas jasa apa yang dilakukanya karyawan terhadap perusahaan, karyawan dapat merasa nyaman dan tenang bagi pekerja dan anggota beserta keluarganya yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup.

Perusahaan dan karyawan mempunyai hubungan keterkaitan dan saling membutuhkan, dimana perusahaan membutuhkan karyawan untuk menjalankan aktifitas perusahaan, sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya, oleh sebab itu kesejahteraan karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk menunjang kegiatan perusahaan dan menimbulkan efisiansi serta hasil kerja yang maksimal. Bukan hanya menuntut karyawan untuk bekerja keras dan mendapatkan beban pekerjaan yang banyak tetapi

perusahaan harus mengerti dan dapat memberikan balas jasa terhadap karyawan. Begitu juga karyawan jangan hanya bisa menuntut hak saja tetapi juga harus bekerja dan melaksanakan kewajibannya dengan maksimal agar dapat memperoleh hasil yang diharapkan.

Kondisi dilokasi penelitian menunjukkan bahwa kurang adanya kesejahteraan dari perusahaan yang didapat dari karyawan dikarenakan masih banyaknya keluhan-keluhan dari karyawan tentang tunjangan-tunjangan yang masih belum terpenuhi dari perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode merupakan aspek yang sangat penting dan besar pengaruhnya terhadap berhasil tidaknya suatu penelitian, terutama untuk mengumpulkan data. Sebab data yang diperoleh dalam suatu penelitian merupakan gambaran dari obyek penelitian.

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan adalah melalui pendekatan kualitatif, artinya data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya, sehingga yang menjadi tujuan dari penelitian kualitatif adalah ingin menggambarkan realita empirik dibalik fenomena secara mendalam, rinci dan tuntas. Dengan begitu sipenulis harus mencocokkan antara realita kenyataan dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode diskriptif. Dan jenis penelitaian yang digunakan peneliti adalah diskriptif yang artinya peneliti menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial datau dimaksud untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskriptif sejumlah variable yang berkenaan dengan maslah dan unit yang diteliti antara fenomena yang diuji.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat dimana penelitian dilakukan, beserta jalan dan kotanya. Dalam penelitian ini peneliti dilakukan di Kantor PT. Tunas Papua Jaya yang beralamat dijalan Sorong klamono, KM. 19 Aimas Kabupaten sorong. Pt. Tunas Papua Jaya adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang Kontraktor & Lavaransir yang berada didaerah Profinsi Papua Barat Kabupaten Sorong.

3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji. Jadi, pengertian populasi dalam statistic tidak terbatas pada sekelompok/kumpulan orang-orang, namun mengacu pada seluruh ukuran, hitungan, atau kualitas yang menjadi

focus perhatian suatu kajian. Suatu pengamatan/survey terhadap seluruh anggota populasi disebut universe atau sekelompok individu atau obyek yang memiliki karakteristik yang sama, misalnya status sosial sama, atau obyek lain yang mempunyai karakteristik yang sama sebagai karyawan PT. Tunas Papua Jaya.

Sampel Mengingat keseluruhan populasi yang tidak dapat dijangkau maka sampel penelitian ditentukan secara acak dengan mengambil beberapa orang, yang ditarik secara proposional pada setiap Strata dalam perusahaan, besarnya sampel adalah 5 orang informan.

4. Sumber data

a. Data Primer

Menurut S. Nasution (1992:66) data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian. Kata-kata dan tindakan merupakan sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan mengambil atau mewawancarai. Peneliti menggunakan data ini untuk mendapatkan informasi langsung tentang tunjangan kesejahteraan untuk meningkatkan etos kerja karyawan pada kantor Pt. Tunas Papua Jaya Yaitu dengan cara wawancara Karyawan & Staff Pt. Tunas Papua Jaya.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data-data yang didapat dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainya yang terdiri dari surat-surat perusahaan, akte perusahaan, sampai dokumen-dokumen resmi dari berbagai instansi pemerintahan. Data sekunder juga dapat berupa majalah, bulletin, publikasi dari berbagai organisasi atau perusahaan, lampiran-lampiran dari badan-badan resmi seperti kementerian-kementerian, hasil-hasil studi, tesis, hasil survey, studi histories dan sebagainya. Peneliti mengembangkan data sekunder ini untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan Karyawan PT. Tunas Papua Jaya baik staff ataupun pimpinanya.

5. Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting bagi mahasiswa untuk meneliti dan memahami persoalan yang akan diteliti, teknik yang dilakukan penulis di antaranya :

a. Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara sipenanya dengan sipenjawab

dengan menggunakan alat bantu, dengan penggunaan metode ini dalam penelitian cenderung dapat memperoleh data yang memiliki tingkat reabilitas dan validitas baik dari responden maupun informan.

b. *Observasi* Langsung

Observasi langsung merupakan cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat setandar lain untuk keperluan tersebut. Namun pengumpulan data dengan metode *observasi* Langsung bukanlah pengamatan yang sekedar melihat-lihat saja tetapi dengan diperhatikan, dicermati dan jika perlu ditanya segala sesuatunya.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data dengan cara mengalir atau mengambil data-data dari catatan, dokumentasi dan administrasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti. yang didukung dengan alat bantu misalnya buku, kamera, perekam, video dan alat-alat lainnya yang dapat menunjang pengambilan dokumentasi.

6. Analisis Data

Analisis deskriptif kualitatif merupakan suatu teknik yang menggambarkan dan menginterpretasikan arti data-data yang telah terkumpul dengan memberikan perhatian dan merekam sebanyak mungkin aspek situasi yang diteliti pada saat itu, sehingga memperoleh gambaran secara umum dan menyeluruh tentang keadaan sebenarnya. Analisis data ini merupakan analisis yang mengambar ulangkan data atau persoalan yang terjadi, dengan mengolah data tersebut menjadi hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manfaat Tunjangan Kesejahteraan.

Manfaat tunjangan bagi perusahaan dan bagi karyawan dapat meningkatkan produktivitas setiap perusahaan, karena jika semangat kerja karyawan sebagai pelaksana pekerja tinggi maka pendapatan dan pekerjaan berjalan sesuai yang diharapkan perusahaan. Dengan adanya tunjangan kesejahteraan maka karyawan akan lebih tenang dalam bekerja. Baik ketenangan dalam hati maupun pikiran dikarenakan kebutuhan-kebutuhan dalam kehidupan terpenuhi. Berikut adalah hasil wawancara dari salah satu karyawan PT. Tunas Papua Jaya tentang manfaat tunjangan kesejahteraan karyawan.

“ Menurut saya sebagai karyawan tunjangan sangat efektif bila diterapkan di perusahaan, terlebih lagi perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor & leveransir

seperti diperusahaan ini, karena selain untuk mensejahterakan kami dapat pula memotifasi bagi kita sebagai karyawan, menurut saya manfaatnya tidak hanya dirasakan oleh karyawan namun dapat juga dirasakan oleh perusahaan (Informan, Sorong 12 November 2015)".

Seperti yang kita ketahui bahwa pada intinya pemberian tunjangan dilakukan untuk mensejahterakan karyawan. dari hasil wawancara diatas menunjukkan beberapa manfaat baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, seperti hasil wawancara berikut ini:

“ Saya sebagai pimpinan sangat mendukung atas program ini dikarenakan dengan adanya tunjangan kesejahteraan saya dapat melihat semangat kerja dari karyawan-karyawan saya dan dengan semangat kerja dari karyawan maka secara otomatis pekerjaan akan sesuai jadwal yang telah ditentukan (Informan, Sorong 13 November 2015)”

Dari hasil wawancara diatas dapat di pahami bahwa tunjangan tidak hanya bermanfaat bagi karyawan namun juga dapat dirasakan oleh perusahaan. dan ini adalah beberapa manfaat tunjangan.

1. Bagi perusahaan

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan tidak hanya dirasakan oleh karyawan itu sendiri, namun manfaat dari pemberian tunjangan juga dapat di rasakan perusahaan, manfaat tunjangan sebagai berikut: Meningkatkan hasil, Mengurangi kemangkiran dan perpindahan, Meningkatkan semangat kerja pegawai, Menambah kesetiaan pegawai kepada organisasi, Menambah peran serta pegawai dalam masalah-masalah organisasi, Mengurangi keluhan-keluhan, Mengurangi pengaruh serikat kerja, Meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam hubungannya dengan kebutuhannya, baik kebutuhan pribadi maupun kebutuhan social, Memperbaiki hubungan masyarakat, Mempermudah usaha penarikan pegawai dan mempertahankannya, Merupakan alat untuk meningkatkan kesehatan badaniah dan rohaniah pegawai, Memperbaiki kondisi kerja, Menambah perasaan aman, Memelihara sikap pegawai yang menguntungkan terhadap pekerjaan dan lingkungannya

2. Bagi Pegawai / Karyawan.

Bagi karyawan pemberian tunjangan kesejahteraan dapat Memberikan kenikmatan dan fasilitas yang dengan cara lain tidak tersedia, atau yang tersedia tapi dalam bentuk yang kurang memadai, Memberikan bantuan dalam memecahkan masalah-masalah perseorangan, Menambah kepuasan, Membantu kepada kemajuan perseorangan, Memberikan alat untuk

dapat mengenal pegawai-pegawai lain, Mengurangi perasaan tidak aman, Memberikan kesempatan tambahan untuk memperoleh status, Memberikan kompensasi tambahan

Hasil dari penelitian melalui wawancara menunjukkan bahwa Jenis tunjangan diatas merupakan keinginan yang diharapkan oleh karyawan, dan jenis tunjangan diatas sangat berpotensi untuk meningkatkan semangat kerja bagi karyawan PT. Tunas Papua Jaya. Terpenuhnya tingkat kebutuhan hidup karyawan berpengaruh pada timbulnya motivasi kerja karyawan. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja yang efektif dapat dilihat dari tinggi atau rendahnya produktifitas kerja karyawan, tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, tingkat pencapaian pekerjaan dan terselesaikannya pekerjaan. dengan kata lain, setiap karyawan memerlukan motifasi kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dengan disertai dedikasi dan loyalitas. Untuk itulah pemberian tunjangan kesejahteraan akan mendorong motivasi semangat kerja karyawan.

Banyak cara untuk meningkatkan semangat kerja terhadap karyawan salah satunya dengan cara memberikan tunjangan kepada karyawan itu sendiri dan dari hasil wawancara penulis tentang macam-macam tunjangan kesejahteraan mengungkapkan bahwa:

“ Tunjangan yang kami harapkan sebagai karyawan bukan hanya sebatas tunjangan wajib dari perusahaan namun perusahaan dapat memenuhi tunjangan-tunjangan lainnya (tunjangan tidak wajib) yang dapat membuat kita tenang pada saat kita bekerja, karena kami bekerja bukan hanya mengharap upah bulanan, namun kami juga memiliki masa depan yang harus kami pikirkan (Informan, Sorong 14 November 2015)”

Dan juga Dari hasil tanggapan di atas menunjukkan bahwa tunjangan yang diharapkan oleh karyawan bukan hanya sebatas tunjangan wajib namun tunjangan tidak wajib pun sangat diharapkan karyawan untuk dapat dipenuhi dari pihak perusahaan. jadi penulis menyimpulkan bahwa tunjangan merupakan tambahan manfaat yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan,

Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Karyawan

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan baik berupa material ataupun non materil, hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Peningkatan produktifitas merupakan dambaan setiap perusahaan, tingkat produktivitas akan tinggi jika semangat kerja karyawan sebagai pelaksana pekerja tinggi dan sebaliknya tingkat produktivitas untuk perusahaan akan rendah jika semangat kerja karyawan sebagai pelaksana pekerja rendah. Semangat kerja karyawan tergantung diri karyawan itu sendiri,

namun demikian pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-usaha untuk memotifasi karyawannya sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Tunjangan karyawan dalam program kesejahteraan karyawan akan menghasilkan nilai yang bermacam-macam. Masa libur yang dibayar dianggap memberikan istirahat mental dan fisik yang membangkitkan peningkatan minat dan kegiatan pada pekerjaan. Asuransi jiwa yang mengurangi kekuatiran seseorang akan ketidakterjaminan keluarga sehingga dianalisis lebih memusatkan perhatian pada pekerjaan. Kafetaria-kafetaria perusahaan yang menyuguhkan makanan-makanan yang cukup bergizi, dengan demikian, mengurangi kelelahan diwaktu senja. Pelayanan-pelayanan kesehatan membantu karyawan menjaga kondisi kesehatan yang baik, karena mengurangi ketidakhadiran.

Berikut adalah hasil beberapa wawancara bersama informan kami tentang pengaruh tunjangan terhadap etos kerja karyawan, berikut ulasan dari informan kami:

“ Tunjangan sangat berpengaruh sekali terhadap produktifitas kerja bagi karyawan terlebih lagi bagi perusahaan bisa mendapat keuntungan (Informan, Sorong 20 Oktober 2015)”

Dan ada pendapat lain dari informan menyebutkan bahwa

“ Pengaruh tunjangan sangat baik, bisa memotifasi serta mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan (Informan, Sorong 20 Oktober 2015)”

Dari hasil wawancara terhadap informan mejelaskan tentang produktifitas kerja pengertian produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan

dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tunjangan sangat berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, dikarenakan tunjangan bagi karyawan merupakan salah satu factor yang sangat mendukung, jadi secara langsung bila tunjangan kesejahteraan terpenuhi maka semangat kerjapun akan terjadi.

Faktor Pendukung dan penghambat dalam Pemberian Tunjangan

Suatu perusahaan dalam mengambil tindakan atau membuat keputusan biasanya berdasarkan alasan-alasan atau factor-faktor tertentu di karenakan perusahaan memiliki system manajemen yang berbeda-beda, yang di maksud penulis disini adalah faktor-faktor dalam mengambil keputusan untuk memberikan tunjangan kesejahteraan, dan berikut hasil dari wawancara penulis tentang faktor pendukung dan penghambat dalam pemberian tunjangan menyatakan bahwa:

“ Tunjangan karyawan (tunjangan tidak wajib) biasanya diberikan kepada kami pada saat-saat tertentu dan kami pikir tunjangan-tunjangan tersebut diberikan kepada kami karena beberapa faktor, misalnya tunjangan diberikan pada saat keuntungan perusahaan meningkat atau mengalami laba yang sangat memuaskan sehingga keuangan perusahaan membaik, lalu faktor jabatann yang mana jabatan yang lebih baik atau lebih tinggi diberikan tunjangan, faktor serikat pekerja, faktor memotifasi semangat kerja, dan faktor kreatif dan inovatif pada saat bekerja (Informan, Sorong 20 Oktober 2015)”

Beberapa faktor yang disebutkan oleh informan diatas adalah faktor-faktor pendukung dalam pemberian tunjangan terhadap karyawan, sedangkan untuk penghambatnya dalam pemberian tunjangan kesejahteraan informan menjelaskan:

“ dalam pemberian tunjangan kesejahteraan kepada kami sering mendapat hambatan-hambatan, dan hambatan-hambatan itu biasanya disebabkan oleh faktor keuangan perusahaan yang sedang memburuk, faktor kedekatan kepada pemilik perusahaan, faktor pencairan dana yang terhambat, faktor pekerjaan yang kurang jelas, dan faktor

kontrak kerja antara perusahaan dan karyawan yang masih belum diperpanjang merupakan masalah atau penghambat dalam pemberian tunjangan (Informan, Sorong 14 November 2015)”

Beberapa faktor yang disebutkan oleh informan diatas adalah faktor-faktor penghambat dalam pemberian tunjangan terhadap karyawan, dan dari beberapa faktor yang sudah disebutkan oleh informan kepada penulis, maka penulis membagi menjadi dua penjelasan tentang faktor pendukung dan penghambat lalu penulis mengembangkan atau menjelaskan faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

1. Faktor Pendukung dalam pemberian tunjangan

Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui Tunjangan, tidak hanya karena pemberian tunjangan merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi. Meskipun pemberian tunjangan harus memiliki dasar yang logis, rasional dari sudut pandangan karyawan.

Terdapat beberapa factor yang dapat mendukung dalam pemberian tunjangan karyawan di dalam perusahaan,

a. Faktor keuangan perusahaan yang sedang membaik.

Didalam suatu badan perusahaan pastinya sering mengalami pasang surutnya keuangan perusahaan disebabkan karena pekerjaan atau proyek yang belum terlaksana. Baik pekerjaan (Proyek) dari pemerintah maupun dari pihak-pihak yang membutuhkan jasa perusahaan. Dengan begitu perusahaan harus sangat efisien dalam menggunakan dana perusahaan, oleh sebab itu perusahaan sering mengurangi tunjangan tidak langsung terhadap karyawan.

b. Faktor Jabatan / Pekerjaan

Jabatan dan Pekerjaan menjadi factor pendukung pemberian tunjangan dan berimplikasi pada perbedaan besarnya tunjangan. Jabatan dan pekerjaan seseorang dalam perusahaan menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki perusahaan. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam perusahaan, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula tunjangan yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

c. Faktor Serikat Pekerja

Para pekerja yang tergabung dalam Serikat Pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan pemberian tunjangan dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat

menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen

- d. Faktor Memotifasi atau mendorong karyawan untuk lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor ini dimaksudkan agar tunjangan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Biasanya faktor ini diberikan disebabkan karena perusahaan menginginkan pekerjaan segera diselesaikan agar tepat waktu. Tunjangan merupakan salah satu factor pendukung untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, maka perusahaan sering memberikan tunjangan-tunjangan kepada karyawannya guna memperlancar pekerjaan.

- e. Faktor Penilaian Kreatifitas dan Inovatif Pekerja.

Kreatifitas dan Inovatif merupakan salah satu factor pendukung dalam pemberian tunjangan tidak langsung, kreativitas merupakan kemampuan untuk mengembangkan ide-ide baru dan cara-cara baru dalam pemecahan masalah dan menemukan peluang. Sedangkan inovasi adalah kemampuan untuk menerapkan kreativitas dalam rangka pemecahan masalah dan menemukan peluang. Jadi, kreativitas adalah kemampuan untuk memikirkan sesuatu yang baru dan berbeda, sedangkan inovasi merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang baru dan berbeda. Sesuatu yang baru dan berbeda tersebut dapat dalam bentuk hasil seperti barang dan jasa, dan bisa dalam bentuk proses seperti ide, metode, dan cara. Sesuatu yang baru dan berbeda yang diciptakan melalui proses berpikir kreatif dan bertindak inovatif merupakan nilai tambah untuk karyawan dan merupakan keunggulan yang berharga. Nilai tambah yang berharga adalah sumber peluang bagi perusahaan dan karyawan.

- 2. Faktor Penghambat dalam Pemberian Tunjangan.

- a. Keuangan perusahaan yang tidak setabil

Faktor ini yang sering dialami oleh perusahaan dengan begitu perusahaan harus sangat efisien dalam menggunakan dana perusahaan, oleh sebab itu perusahaan sering mengurangi tunjangan tidak langsung terhadap karyawan.

- b. Faktor Kedekatan, (Tidak adanya perhatian dari perusahaan kepada karyawan).

Faktor ini memiliki prinsip kekeluargaan, dimana tunjangan akan diberikan kepada salah satu karyawan yang lebih dekat kepada pimpinan atau pemilik perusahaan. Maka factor ini salah satu penghambat untuk pemberian tunjangan.

- c. Faktor Anggaran Proyek yang tak kunjung cair.

Didalam pelaksanaan sebuah proyek, anggaran telah ditetapkan untuk memenuhi seluruh kebutuhan yang diperlukan didalam proyek tersebut, apabila anggaran untuk proyek tersebut tidak kunjung cair, hal ini akan membuat pengerjaan proyek dan pemberian tunjangan tentunya menjadi terhambat, terhambatnya pencairan biasa terjadi karena alasan data yang tidak lengkap pada saat melakukan pengajuan dana, tanda tangan dari pemberi pekerjaan yang masih belum dimasukan, dan masalah-masalah administrasi lainnya. Keterlambatan sebuah proyek maka akan memunculkan masalah masalah baru, biaya semakin membengkak dana dan kepercayaan dari karyawan yang akan menurun.

d. Faktor Ketidak jelasan pekerjaan yang dikerja.

Kadang kadang sebuah perusahaan tidak mempunyai harapan serta tujuan yang jelas dari sebuah penerapan sistem informasi, sekedar hanya mengikuti perkembangan atau hanya mengekor tren penggunaan manajemen proyek sistem informasi. Sebuah perusahaan haruslah mempunyai harapan yang nyata, apa saja yang ingin diraih dan usaha gigih ketika berusaha meraihnya, sehingga efektivitas atas penerapan manajemen proyek sistem informasi bisa terjadi.

e. Faktor Kontrak Kerja.

Faktor kontrak kerja yang Tidak Jelas. Kontrak kerja antara perusahaan dan karyawan kadang menjadi terabaikan pada saat penerimaan pekerjaan, hingga akhirnya tunjangan-tunjangan yang seharusnya didapatkan oleh karyawan kurang terpenuhi. Karyawan dengan sistem kontrak didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam kontrak juga dicantumkan ketentuan mengenai “konsekuensi” bila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian baik secara kuantitas, kualitas maupun lamanya penyelesaian pekerjaan maka tunjanganpun tidak akan terpenuhi. Sistem ini biasanya digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan bila dikerjakan oleh karyawan tetap dan atau jenis pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan oleh karyawan tetap.

KESIMPULAN

1. Manfaat tunjangan kesejahteraan terhadap perusahaan dan karyawan PT. Tunas Papua Jaya. Kesimpulannya bahwa manfaat Tunjangan kesejahteraan karyawan berdampak baik dan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja, ketenangan, dedikasi, disiplin dan sikap loyalitas

karyawan untuk Perusahaan PT. Tunas Papua Jaya. Hal ini berarti bahwa program tunjangan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan etos kerja karyawan PT. Tunas Papua Jaya.

2. Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan terhadap Etos kerja Karyawan, kesimpulannya bahwa tunjangan sangat berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, dikarenakan tunjangan bagi karyawan merupakan salah satu factor yang sangat mendukung, jadi secara langsung bila tunjangan kesejahteraan terpenuhi maka semangat kerjapun akan terjadi..
3. Faktor Pendukung dan penghambat dalam Pemberian Tunjangan. Kesimpulannya bahwa faktor pendukung dan penghambat terdapat di dalam manajemen perusahaan dan dari diri pribadi karyawan itu sendiri

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Flippo, E.B. (1990). *Manajemen Personalia*. Alih Bahasa : Muh Masud. Erlangga. Jakarta.
- Geertz, C. 1982. *Islam yang Saya Amati : Perkembangan di Maroko dan Indonesia*. Terj. Hasan Basari. Yayasan Ilmu-ilmu Sosial. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapan belas. J iiiii BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Malayu, S.P. Hasibuan. 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Gunung Agung*. Jakarta.
- _____. 2001. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2002. *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan : PT Bumi Aksara. Jakarta
- Pelly, Usman. 1992. *Adaptasi dan Urbanisasi: Peranan misi budaya Mandailing dan Minangkabau*, LP3ES Jakarta.
- S. Nasution. 1992. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Tarsito. Bandung
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN. Yogyakarta
- Simanjuntak, Payaman, J. 2002. *Undang-Undang yang Baru tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Kantor Perburuhan Internasional : Jakarta*
- Sinamo, Jansen H. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses*. Institut Darma Amahardika. Jakarta.
- Siregar, S. 2000. *Sumber Daya Manusia (Konsep Universal Etos Kerja)*. PT. Gramedia. Jakarta
- Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Toto Tasmara. 2005. *Etos Kerja Pribadi Muslim*, PT. Dana Bhakti Prima Yasa. Yogyakarta

Uswatun, Khasanah. 2004. *Etos Kerja arena menuju puncak prestasi*. Harum Group. Yogyakarta

Wursanto, I.G.1985. *Dasar-Dasar manajemen Personalia (Personnel Management)*. Pustaka D&I. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 ayat (31)

Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2004, pasal 94

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasionalm 2008 Jakarta.