

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu tahap perkembangan manusia menuju fase dewasa adalah dengan berusaha meraih kebutuhan hidup secara mandiri dan mengaktualisasikan dirinya atau lebih mudah dikenal sebagai berkarir. Dalam berkarir beberapa orang memilih untuk berusaha sendiri dan ada juga yang memilih bekerja pada perusahaan sebagai karyawan. Ketika bekerja di sebuah perusahaan, seseorang harus memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tentunya sumber daya yang unggul akan memenangkan kompetisi untuk mendapatkan pekerjaan, semakin baik keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki semakin mudah untuk seseorang mendapatkan perusahaan dan posisi yang diinginkan. Saat sudah masuk perusahaan, keterampilan dan pengetahuan tersebut disebut dengan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya, juga merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dengan derajat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu (Darma & Supriyanto, 2018). Kinerja karyawan berkaitan dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu (Sari & Susilo, 2018). Kinerja bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi ker-

ja, tapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang penting bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja merupakan landasan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan juga ikut berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas karyawannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi karena memiliki kendali yang besar dalam mempengaruhi perkembangan organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak yang baik bagi performa perusahaan begitu pula dengan sebaliknya (Iskandar, 2018). Kinerja karyawan sesungguhnya tidak dikendalikan oleh perusahaan secara langsung namun lebih banyak dikendalikan oleh karyawan itu sendiri, karyawan memiliki peran tersendiri dalam pencapaian kesuksesan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan adalah kinerja dari karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Dalam mencapai tujuan organisasi, perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi, perusahaan cenderung lebih bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya (Farchan, 2016). Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena karyawan berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Contohnya karyawan ikut andil dalam menetapkan tujuan, merencanakan strategi yang diterapkan untuk mencapai tujuan dan melaksanakan perencanaan yang sudah dibuat. Setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan

kinerja yang berbeda-beda karena kinerja merupakan sesuatu yang individual, pada hakikatnya setiap karyawan memiliki kemampuan atau keterampilan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan berpengaruh untuk memberi hasil kerja yang baik dalam memenuhi kebutuhan organisasi secara menyeluruh.

Perusahaan perlu mengawasi kinerja setiap karyawannya dengan melakukan evaluasi rutin pada kinerja karyawan, sehingga perusahaan mampu mengontrol tinggi rendahnya kinerja perusahaan agar mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil penilaian dari kinerja karyawan penting bagi perusahaan dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan, program pendidikan, pelatihan bagi karyawan, rekrutmen, penempatan, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari seluruh proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Bagi para karyawan penilaian kinerja sangat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensi yang akan bermanfaat untuk menentukan tujuan, rencana, dan pengembangan karir karyawan. Seorang karyawan akan mendapatkan prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Bagi karyawan, kinerja yang baik dapat meningkatkan pada status jabatan dan merupakan sebuah alat untuk mencapai prestasi kerja. Sedangkan, karyawan dianggap tidak kompeten dalam pekerjaannya apabila memiliki kinerja yang buruk. Dalam persaingan antar perusahaan, se-

buah perusahaan perlu untuk memiliki karyawan dengan kualitas kinerja yang baik.

Perusahaan membagi karyawan menjadi dua golongan yaitu, karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Karyawan tetap adalah orang yang bekerja kepada orang lain atau perusahaan secara permanen. Mereka dapat menjadi orang yang bekerja paruh waktu atau paruh waktu. Karyawan tetap biasanya bekerja didasari oleh perjanjian kerja dan mereka menerima pembayaran secara berkelanjutan. Pembayaran diterima dalam bentuk gaji atau upah per jam selain itu, karyawan tetap biasanya mendapatkan beberapa fasilitas perusahaan berupa tunjangan dan sebagainya yang dimana pada umumnya tidak bisa didapatkan oleh karyawan tidak tetap. Untuk menjadi karyawan tetap seorang pekerja harus dapat memenuhi beberapa persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan, karyawan tidak tetap adalah pekerja yang disewa dalam waktu tertentu dengan tarif per jam atau harian yang sudah ditentukan oleh perusahaan yang memiliki jangka waktu terbatas maksimal sampai dengan 3 tahun. Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa karyawan tetap jauh lebih diuntungkan dibandingkan karyawan tidak tetap terlihat dalam segi gaji, insentif, dan sebagainya.

Peneliti melakukan studi pendahuluan kepada seorang karyawan tidak tetap di perusahaan X dan mendapatkan hasil bahwa karyawan tersebut merasa bahwa mereka memiliki beban pekerjaan yang sama pada perusahaan namun, tidak memiliki kejelasan jenjang karir. Sehingga, ia berusaha untuk memberikan performa yang baik kepada perusahaan agar perusahaan merasa

dirinya merupakan aset sumber daya manusia yang unggul dan perusahaan tidak melakukan pemecatan. Fenomena perusahaan yang menggunakan tenaga kerja tidak tetap ini, cukup membuat resah karyawan tidak tetap. Karyawan tidak tetap merasa bahwa status pekerja mereka tidak jelas. Saat melakukan aktivitas kerja mereka selalu dibayangi oleh perasaan ketidakpastian, khususnya saat kontrak mereka menjelang berakhir. Dibandingkan dengan karyawan tetap, mereka diberikan fasilitas dan tunjangan oleh perusahaan. Fenomena lainnya yang terjadi berkaitan dengan karyawan yaitu : Karyawan sering mengalami pemotongan upah, tidak adanya tanggung jawab dari perusahaan pengguna, jenjang karir tidak jelas, dan lain sebagainya (Simon, 2017). Berdasarkan analisis jurnal dan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa adanya kesenjangan antara karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap yang peneliti rasa akan mempengaruhi kinerja mereka terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk mengetahui perbedaan kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap. Maka penulis bermaksud untuk mengangkat judul **“ANALISIS KOMPARATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP DAN TIDAK TETAP”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka penelitian ini akan memfokuskan pada perbandingan kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Dengan demikian, rumusan masalah dalam

penelitian ini adalah apakah ada perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis perbandingan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

### **D. Manfaat penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik, manfaat yang ingin diperoleh adalah :

#### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menjadi sebagai bahan untuk menambah referensi dan juga sebagai acuan studi ilmiah untuk penelitian selanjutnya oleh pihak lain yang akan melakukan penelitian tentang perbandingan kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

#### 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

- a. Akademis, yakni memberikan sumbangan untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap yang selanjutnya dapat dijadikan referensi bagi penelitian berikutnya.
- b. Perusahaan, memberikan informasi kepada mengenai perbedaan atau persamaan kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Jika ter-

dapat perbedaan, perusahaan dapat melakukan evaluasi kinerja supaya tujuan perusahaan tercapai.

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika ini dimaksudkan untuk mempermudah pembaca memahami alur penulisan skripsi ini. Secara umum sistematika penulisan skripsi tersusun menjadi lima bab, yaitu:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab pendahuluan akan membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

##### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang diambil dari jurnal yang berkaitan dengan materi penyusunan laporan penyusunan skripsi, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini akan membahas tentang jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan metode analisis data serta kerangka penelitian.

##### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab hasil penelitian dan pembahasan akan membahas mengenai analisis yang dilakukan penulis skripsi terhadap hasil penelitian melalui metode analisis data yang telah ditentukan di

bab tiga. Pengujian hasil penelitian antara lain memuat Analisis Komparatif Terhadap Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab penutup berisi kesimpulan dari penelitian dan saran-saran yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.