

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Saat ini kita memasuki revolusi industri 4.0, persaingan bisnis yang terjadi di antara perusahaan semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Untuk itu, perusahaan melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup. Usaha yang dilakukan untuk menghadapi masalah tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang saling membutuhkan satu sama lain. Karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat bekerja dan mendapatkan gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sedangkan perusahaan membutuhkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang menggerakkan roda kehidupan perusahaan sehingga perusahaan dapat bersaing dan bertahan hidup. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam sebuah organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Larasati, 2018).

Kristanti dan Pangastuti (2019) menyebutkan kinerja adalah proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi. Maju mundurnya perusahaan tergantung dari kinerja karyawannya, oleh karena itu kinerja yang optimum memainkan peran penting dalam mengarahkan perusahaan menuju kesempurnaan. Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, menurut Lee dan Wong (dalam Busro, 2018) menjelaskan bahwa program kesejahteraan yang ditetapkan oleh perusahaan merupakan faktor situasional yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Program kesejahteraan karyawan akan bermanfaat apabila dapat memberikan rasa aman dan dapat dinikmati oleh seluruh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kesetiaan sehingga kinerja karyawan meningkat. Kesejahteraan selama bekerja dapat berupa status yang diperoleh karyawan.

Dalam undang-undang bahwa status karyawan terdiri dari pekerja kontrak, sesuai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan pekerja tetap, sesuai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Menurut kamus besar Bahasa Indonesia karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak. Karyawan tetap adalah karyawan yang bekerja di suatu badan (perusahaan dan sebagainya) secara tetap dan berdasarkan surat keputusan. Undang-Undang RI No 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa karyawan kontrak hanya dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu yaitu maksimal 3 tahun.

PD. BPR Bank Daerah Gunungkidul adalah perusahaan daerah yang bergerak di bidang perbankan. PD. BPR Bank Daerah Gunungkidul merupakan salah satu BPR yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Gunungkidul. Perusahaan ini memiliki kantor kas dengan 11 cabang di Gunungkidul. PD. BPR Bank Daerah Gunungkidul berkantor pusat di Jalan Brigjend Katamso No 49, Wonosari, Gunungkidul. PD. BPR Bank Daerah Gunungkidul menggunakan sistem karyawan tetap dan kontrak.

Berdasarkan hasil pra survei dengan cara wawancara terhadap Kasubag SDM menyatakan bahwa kinerja karyawan tetap pada umumnya lebih baik dari pada karyawan kontrak. Seiring berkembangnya teknologi dan pengetahuan, PD. BPR Bank Daerah Gunungkidul melakukan perubahan dengan cara memotivasi karyawan dalam bentuk jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, upah kerja dan kesejahteraan, nyamannya lingkungan kerja serta apabila kinerja karyawan meningkat dan ada formasi maka ada kesempatan bagi karyawan kontrak untuk diangkat menjadi karyawan tetap PD. BPR Bank Daerah Gunungkidul. Semangat dan gairah kerja para karyawan akan terpupuk jika mereka mempunyai harapan dan perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka.

Perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Gunungkidul dilihat dari hasil kerja dan target yang dicapai. Kinerja

karyawan juga dinilai menggunakan tes dan penilaian dari tim sumber daya manusia dan direksi.

Menurut Yusuf (Octavia, 2019) ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. karyawan, berkenaan dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan;
2. pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan;
3. mekanisme kerja, menyangkut sistem/prosedur pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi;
4. lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul : **“Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak Pada BPR Bank Daerah Gunungkidul”**.

**B. Rumusan Masalah**

Pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak pada PD. BPR Bank Daerah Gunungkidul ?”

**C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipermasalahkan, maka beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis perbandingan kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak pada PD. BPR Bank Daerah Gunungkidul.
2. Periode pelaksanaan penelitian pada bulan November sampai Desember 2019 di PD. BPR Bank Daerah Gunungkidul.

**D. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah ada perbedaan kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak PD BPR Bank Daerah Gunungkidul.

## **E. Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui dan memahami lebih mendalam perbedaan antara kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak pada PD. BPR Bank Daerah Gunungkidul.

### 2. Bagi STIM YKPN Yogyakarta.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang akan datang.

### 3. Bagi PD. BPR Bank Daerah Gunungkidul

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan bagi PD. BPR Bank Daerah Gunungkidul untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya.