

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten merupakan aset yang tidak ternilai harganya bagi setiap organisasi ataupun perusahaan. Mengingat peran karyawan yang sangat penting bagi setiap organisasi atau perusahaan terhadap tingkat resiko operasionalnya, maka kualitas dan kompetensi kerjanya juga perlu ditingkatkan. Ketidakmampuan fungsi manajemen dari sebuah perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya dapat berpengaruh terhadap keselamatan dan juga tingkat resiko operasional yang tinggi bagi perusahaan.

Karena karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka banyak perusahaan tidak hanya menggunakan karyawan yang selama ini ada di dalam perusahaan, melainkan perusahaan tersebut melakukan pencarian karyawan dari luar perusahaan tersebut. Fenomena khusus yang terangkat ke permukaan dalam bidang ketenagakerjaan adalah munculnya istilah karyawan kontrak. Banyak alasan yang dikemukakan para pemilik perusahaan terhadap kebijakan penggunaan karyawan kontrak, antara lain karyawan kontrak mempunyai kinerja yang tinggi, tingkat upah yang diberikan lebih rendah dari karyawan tetap dan pihak perusahaan tidak mempunyai kewajiban untuk memberikan pesangon diakhir masa kerja. Berdasarkan alasan-alasan penggunaan karyawan kontrak, maka dapat diketahui bahwa ditinjau dari segi perusahaan, penggunaan karyawan kontrak sangat menguntungkan. Akan tetapi ditinjau dari segi karyawan kontrak itu sendiri, kebijakan tersebut kurang menguntungkan bagi dirinya. Dalam arti, karena statusnya hanya sebagai karyawan kontrak, maka karyawan tersebut selalu dibayangi perasaan ketidakpastian, khususnya menjelang masa kontraknya berakhir. Akan tetapi, di sisi lain adanya keinginan untuk dapat terus dipekerjakan di dalam perusahaan membuat karyawan kontrak tersebut lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan kinerja

karyawan kontrak merupakan aspek penilaian utama untuk dapat memperpanjang masa kontrak mereka oleh perusahaan.

Berbeda dengan karyawan kontrak, secara umum karyawan tetap yang bekerja dalam sebuah perusahaan cenderung merasa lebih aman. Sebab kepastian masa depan mereka sudah jelas karena masa kerja mereka tidak dibatasi seperti halnya karyawan kontrak. Akan tetapi, para karyawan tetap ini selalu dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan harus tetap menjaga motivasinya dalam bekerja. Salah satu faktor yang menjadi motivasi kerja bagi karyawan tetap dalam bekerja adalah pencapaian jenjang karir atau jabatan dalam perusahaan. Dalam arti bahwa jika karyawan tetap menginginkan kenaikan jenjang karir, maka dia harus menjaga dan meningkatkan kinerjanya, sehingga ketika ada promosi jabatan, dia dapat ditunjuk untuk menduduki jabatan tersebut. Tetapi, tidak jarang terjadi karyawan tetap tidak mempunyai motivasi kerja untuk mencapai kenaikan jabatan, akibatnya kinerja dan motivasi karyawan tersebut menjadi rendah. Kondisi ini menciptakan situasi tidak produktif dalam diri karyawan dan akan berpengaruh terhadap pencapaian target dari perusahaan itu sendiri.

Motivasi merupakan dorongan yang membuat orang mau bekerja atau bertindak dengan cara tertentu. Berbicara mengenai masalah motivasi, maka yang dibicarakan adalah kebutuhan manusia. Motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, disokong, dikuatkan dan diarahkan. Motivasi yang baik dan bijak yang ditanamkan atasan dapat berpengaruh pada tingkat kesejahteraan perusahaan dan karyawan. Motivasi dijadikan tolak ukur demi pencapaian tujuan perusahaan dan karyawan. Manajer yang dapat melihat motivasi sebagai sistem yang mencakup sifat-sifat individu, pekerjaan, situasi kerja, dan memahami hubungan antara intensif, motivasi, dan produktivitas mereka akan mampu memperkirakan perilaku karyawan. Motivasi yang lebih berhasil adalah dorongan yang timbul atau datang dari individu itu sendiri (Gibson, 1996). Oleh karena itu dasar untuk memotivasi karyawan antara lain adalah membuat suasana kerja yang dapat menimbulkan atau membuat karyawan dapat bertindak dan melakukan sesuatu.

Menurut (Siagian, 2012), faktor motivasi adalah hal-hal pendorong memiliki loyalitas untuk berprestasi yang sifat intrinsik, yang bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor *higiene* adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang.

Setiap individu berkeinginan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangan penting kepada organisasi atau perusahaannya, membawa banyak individu untuk mendorong diri sendiri melebihi batas kemampuan yang normal sampai mencapai keadaan yang dinamakan keletihan kerja yang berdampak pada ketegangan di tempat kerja, dimana hal tersebut bisa dikatakan merupakan ancaman yang serius, dimana hal itu dapat terjadi pada setiap jajaran yang ada di dalam perusahaan, baik atasan maupun bawahan, baik staff maupun pimpinan perusahaan. Menurut (Tjiptono, 2014) mengatakan loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab.

Loyalitas karyawan sangat penting bagi suksesnya perusahaan karena manusia sebagai salah satu faktor produksi merupakan penggerak dalam pelaksanaan proses produksi, dan pelaksanaan dapat dilakukan dengan cara yang paling efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan keuntungan. Loyalitas juga merupakan tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Winardi, 2015). Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan pada masa mendatang. Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, di antaranya kepuasan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan perusahaan, tempat kerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja, dan hubungan dengan karyawan lain.

PT Matahari Departemen Store, Tbk adalah perusahaan ritel terkemuka di Indonesia yang menyediakan perlengkapan *fashion*, *accessories*, *beauty*, hingga peralatan rumah tangga dengan harga yang terjangkau. Gerai

pertamanya, yang merupakan toko pakaian untuk anak-anak, dibuka pada 24 Oktober 1958 di Pasar Baru, Jakarta. Semejak itu, Matahari terus berkembang hingga membuka 142 gerai di 66 kota. Karyawan Matahari *Departement Store* merupakan karyawan-karyawan terbaik yang lulus seleksi pada proses rekrutmen, penyeleksian ini dilakukan agar karyawan memiliki kompetensi yang memadai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka di perusahaan, termasuk memenuhi target pekerjaan mereka.

Matahari *Departement Store* memiliki banyak karyawan yang loyal kepada perusahaan, namun cukup banyak pula karyawan yang kurang bersikap loyal terhadap perusahaan, terutama karyawan-karyawan yang berasal dari *outsourching*. Dimana cukup banyak karyawan yang tidak bangga terhadap pekerjaan mereka di perusahaan dan kurang peduli terhadap perkembangan perusahaan. Kurangnya loyalitas akan menimbulkan ketidakpedulian mereka terhadap kemajuan perusahaan yang tentu saja akan menghambat kinerja karyawan dan menghambat tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Perbandingan Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Matahari Departemen Store Metropolitan Mall”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada perbedaan motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang ada di Matahari Departemen Store Metropolitan Mall?
2. Apakah ada perbedaan loyalitas kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap yang ada di Matahari Departemen Store Metropolitan Mall?

### 1.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi atau praduga sementara yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh melalui penelitian (Dantes, 2012).

Berdasarkan pendapat di atas bahwa hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara terhadap suatu permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. Dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis antara lain :

H<sub>1</sub> : Diduga terdapat perbedaan motivasi kerja terhadap karyawan kontrak dan karyawan tetap di Matahari Departement Store Metropolitan Mall.

H<sub>2</sub> : Diduga terdapat perbedaan loyalitas kerja terhadap karyawan kontrak dan karyawan tetap di Matahari Departement Store Metropolitan Mall.

### 1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup pembahasan yang akan diteliti sesuai dengan judul dan meneliti perbedaan motivasi kerja dan loyalitas kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap pada *Matahari Departement Store Metropolitan Mall*.

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis perbandingan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap ditinjau dari motivasi kerja, loyalitas karyawan kontrak dan karyawan tetap pada Matahari *Departement Store Metropolitan Mall*.

### 1.6 Manfaat Penelitian

#### 1. Bagi Peneliti

Peneliti berharap penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti dan pembaca tentang motivasi kerja dan loyalitas kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap pada Matahari *Departement Store Metropolitan Mall*.

## 2. Bagi Instansi

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap karyawan kontrak maupun karyawan tetap lebih meningkatkan semangat dalam bekerja dan dapat memotivasi diri untuk lebih loyal dalam pekerjaan agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan dalam perusahaan.

