

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Indonesia semakin memasuki era globalisasi, dimana teknologi dan informasi semakin cepat berkembang. Hal ini mempengaruhi pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Indonesia dituntut untuk selalu maju dan mampu menghadapi persaingan bisnis dunia, baik dalam segi perdagangan barang maupun jasa. Mengutip *Kompas Cyber Media* pada tanggal 12 Mei 2007, pertumbuhan ekonomi Indonesia semakin membaik dikarenakan adanya pergerakan sektor riil. Indikator lainnya, ekspor dan impor membaik, investasi mulai bangkit, dan stabilnya harga sehingga inflasi terkendali.

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang terjadi di Indonesia, saat ini semakin banyak perusahaan-perusahaan baru yang bermunculan. Selain perusahaan-perusahaan lokal bermunculan, semakin banyak juga perusahaan-perusahaan multinasional yang tertarik memasuki bisnis di Indonesia. Hal ini mengakibatkan persaingan semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas hasil produksinya, baik dalam produksi barang maupun pelayanan jasa. Hal ini harus didukung oleh sumber daya manusia yang tangguh dan siap untuk menghadapi segala tantangan dan mampu menggunakan keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Berbagai tantangan harus dihadapi oleh tenaga kerja di Indonesia menyangkut antara lain kompetensi yang tidak memadai yang ditunjukkan oleh sikap, keterampilan dan kemampuan yang sangat rendah.

Kondisi ini mengkhawatirkan, karena kompetensi yang rendah mengakibatkan persaingan tenaga kerja Indonesia di pasar kerja lokal apalagi di pasar kerja internasional akan semakin berat. Akibatnya, tenaga kerja kita akan menjadi penonton, alias penganggur. Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pengangguran terbuka di Indonesia dalam bulan Februari 2007 mencapai 10,55 juta orang atau 9,75 persen dari total angkatan kerja sebesar 108,13 juta orang (*Kominfo – Newsroom, Situs Resmi Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi*).

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin mengglobal, perusahaan – perusahaan melakukan segala cara untuk mendapatkan tenaga kerja terbaik yang memiliki kompetensi tinggi agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Saat ini, muncul fenomena baru yaitu munculnya istilah karyawan tetap dan karyawan kontrak untuk menjalankan perusahaan. Dari sisi perusahaan, manfaat memperkerjakan karyawan tetap adalah pengalaman yang dimiliki untuk mengatasi masalah – masalah perusahaan, selain itu loyalitas karyawan tetap untuk menjaga rahasia – rahasia perusahaan. Sedangkan dari sisi karyawan tetap, manfaat yang didapatkan diantaranya adalah pemberian gaji yang biasanya mendapatkan jumlah yang memadai, selain itu juga mendapatkan tunjangan – tunjangan seperti tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, dan asuransi kesehatan. Sedangkan manfaat memperkerjakan karyawan kontrak bagi perusahaan untuk menekan biaya dalam pemberian gaji karyawan. Selain itu, perusahaan dapat menilai dan menyaring kualitas karyawan kontrak, dengan cara bila perusahaan merasa tidak puas akan hasil karyawan, perusahaan tidak perlu memperpanjang

kontrak dan bisa mencari tenaga kerja lainnya yang lebih memiliki potensi. Dari sisi karyawan kontrak, manfaat yang bisa diambil adalah untuk mendapatkan pengalaman dan yang bisa dijadikan batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih menjanjikan. Namun demikian, ketidakpastian masa depan bisa mengurangi semangat kerja atau motivasi kerja karyawan kontrak untuk semakin produktif dan untuk mendapatkan penilaian lebih dari perusahaan. Padahal produktivitas dan kinerja karyawan kontrak, merupakan penilaian utama diperpanjangnya masa kontrak mereka oleh perusahaan. Salah satu faktor yang harus dimiliki para karyawan adalah motivasi berprestasi dalam bekerja, yang berfungsi untuk memacu semangat kerja dan prestasi kerja karyawan

Setiap karyawan memiliki motivasi tersendiri dalam bekerja. Motivasi tersebut yang mendorong karyawan untuk bekerja dan berprestasi di dalam perusahaan. Menurut McClelland (1987), manusia memiliki motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi berprestasi (*n – Ach*), motivasi berkuasa (*n – Pow*), dan motivasi berafiliasi (*n – Aff*). Dari ketiga motivasi dasar tersebut, motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar dalam dunia kerja karena dengan usaha yang terus-menerus meraih prestasi, secara empiris terbukti memberikan sumbangan yang besar terhadap munculnya bentuk-bentuk perilaku berwiraswasta serta pertumbuhan ekonomi negara (McClelland, 1987).

Perusahaan biasanya merekrut tenaga – tenaga muda yang memiliki semangat yang tinggi namun dengan pengalaman yang terbatas. Karyawan kontrak tidak memiliki hak yang sama dengan karyawan tetap, baik dari segi gaji/tunjangan, maupun dalam scope pekerjaan. Hal – hal tersebut mempengaruhi motivasi karyawan kontrak untuk memberikan tingkat kinerja tertentu. Biasanya,

karyawan kontrak termotivasi untuk bisa menjadi karyawan tetap sehingga kinerja kerjanya pun baik. Selain itu, karyawan kontrak termotivasi untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih banyak di perusahaan yang memperkerjakan mereka. Tetapi, di lain pihak, dengan keterbatasan lingkup pekerjaan, kesempatan kerja, jenjang karir maupun besarnya upah yang diberikan, mempengaruhi motivasi diri karyawan kontrak juga. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk terus memotivasi karyawan kontrak untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan karyawan tetap biasanya termotivasi untuk bisa mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, dengan kompensasi dan tunjangan yang lebih tinggi pula. Biasanya perusahaan juga memberikan bonus-bonus yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan tetap juga untuk meningkatkan kinerja mereka. Namun, dengan status telah menjadi karyawan tetap, dapat mengurangi motivasi karyawan tetap untuk meningkatkan kinerjanya, karena merasa sudah merasa cukup aman dengan posisinya sekarang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

" PERBEDAAN MOTIVASI BERPRESTASI ANTARA KARYAWAN TETAP DENGAN KARYAWAN KONTRAK DI PT.X, BANDUNG“

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, permasalahan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi berprestasi karyawan tetap di PT. X.
2. Bagaimana motivasi berprestasi karyawan kontrak di PT. X.
3. Apakah ada perbedaan motivasi berprestasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak di PT.X.

1.3. Maksud Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan penulis mengadakan penelitian di PT.X adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi berprestasi karyawan tetap di PT. X.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi berprestasi karyawan kontrak di PT. X.
3. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan motivasi berprestasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak di PT.X.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian mengenai “ Perbedaan Motivasi Berprestasi antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak di PT. X“ adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia terutama mengenai status karyawan kontrak dan motivasi kerja.

2. Bagi perusahaan

Penelitian diharapkan dapat menjadi suatu bahan masukan yang bermanfaat untuk memotivasi karyawan, sehingga kinerja perusahaan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Bagi Universitas

Penelitian diharapkan dapat menjadi bahan informasi tambahan bagi penelitian selanjutnya.

4. Bagi pihak lain

Penelitian diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan maupun sebagai bahan referensi yang bermanfaat.

1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi formal yang berstruktur. Bentuk formal dinyatakan dalam struktur organisasi, *job description* dan ketentuan-ketentuan tertulis dengan tujuan-tujuan tertentu yang jelas. Tujuan perusahaan yang utama adalah untuk mendapatkan laba. Laba perusahaan diperoleh dari pendapatan perusahaan dikurangi biaya – biaya (*cost*). Untuk meningkatkan laba perusahaan, antara lain pendapatan harus ditingkatkan . Dalam meningkatkan pendapatan, perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Tetapi di lain pihak, untuk meningkatkan laba, biaya pun harus

ditekan, termasuk biaya untuk pemberian gaji karyawan. Oleh karena itu, selain merekrut karyawan tetap, perusahaan juga merekrut karyawan kontrak/ temporer. Tujuan utama perusahaan memperkerjakan karyawan tetap dengan pertimbangan dari sisi pengalaman dan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan tetap. Karyawan tetap memiliki batasan jangka waktu lamanya bekerja hanya pada usia pensiun, atau jika karyawan mengundurkan diri. Namun, disamping itu, perusahaan juga membutuhkan tenaga kerja baru yang biasanya *fresh graduated* yang sering memiliki semangat tinggi dan pemikiran – pemikiran baru walaupun dengan pengalaman yang masih sedikit. Dikutip dari Gary Dessler dalam buku *Human Resource Management, 10th edition* (167:2005) bahwa karyawan kontrak lebih produktif dan tidak mengeluarkan biaya yang banyak untuk perekrutan dan pelatihan. Dengan mempekerjakan status karyawan kontrak, perusahaan dapat menilai kinerja karyawan tersebut, sekaligus untuk menyeleksi apakah dapat dipertahankan atau mencari lagi *fresh graduated* lainnya. Selain itu, dengan memberlakukan karyawan kontrak dapat mengurangi *cost* (biaya) dalam hal pemberian gaji dan tunjangan lainnya. Pada intinya, dengan memberlakukan ketentuan karyawan kontrak, perusahaan ingin mendapatkan tenaga kerja terbaik di dalam perusahaan. Berbeda dengan karyawan tetap, perusahaan memberlakukan aturan tersendiri pada karyawan kontrak. Karyawan kontrak dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu yang relatif pendek.

Tetapi, Gary Dessler dalam buku *Human Resource Management, 10th edition* (169:2005) juga mengemukakan beberapa masalah yang dialami oleh karyawan kontrak diantaranya adalah karyawan kontrak sering diperlakukan kurang manusiawi, karyawan kontrak juga merasa *insecure* terhadap pekerjaan

mereka dan pesimis dalam memandang masa depan. Karyawan kontrak sering merasa khawatir akan asuransi dan tunjangan pensiun mereka. Jika dilihat dari masalah – masalah yang diungkapkan oleh Dessler, hal – hal tersebut berkaitan dengan teori motivasi, diantaranya pendekatan motivasi kerja dalam Hierarki Kebutuhan Maslow dalam buku Management oleh Stephen P.Robbins dan Mary Coulter, 7th edition (425:2002) yang mengatakan bahwa manusia memiliki kebutuhan dasar yaitu kebutuhan fisik dan kebutuhan akan rasa aman yang dapat dipenuhi antara lain dengan pemberian pensiun, asuransi sakit, asuransi jiwa.

Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan motivasi yang dimiliki karyawan. Dikutip dari Stephen P.Robbins dan Mary Coulter dalam buku Management, 7th Edition (424:2002):

Motivation is the willingness to exert high levels of effort to reach organizational goals, conditioned by the effort's ability to satisfy some individual need. Need is an internal state that makes certain outcomes appear attractive.

Motivasi berprestasi merupakan keinginan atau dorongan yang timbul dari seseorang untuk memacu semangat kerjanya agar meraih sesuatu yang positif dalam kariernya, dihargai oleh pihak perusahaan karena dinilai telah memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki demi kemajuan perusahaan tersebut. Motivasi berprestasi menjadi semacam kekuatan pendorong yang ada pada diri seseorang untuk mencapai keberhasilan atau kesuksesan. Dalam buku Psikologi Industri (339:1998) berdasarkan teori motivasi berprestasi McClelland bahwa kebutuhan berprestasi dihipotesakan sebagai kebutuhan yang dipelajari, baik dikembangkan maupun tidak dikembangkan dari masa kanak-kanak. Bila hal-hal lain sama, maka orang dengan kebutuhan berprestasi akan lebih berusaha daripada orang yang

tidak mempunyai kebutuhan ini. Dengan kata lain, orang yang memiliki motivasi berprestasi dapat dilatih dan dikembangkan, selain itu selalu memiliki keinginan untuk berusaha lebih keras lagi dalam pencapaian tujuannya. Motivasi berprestasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang memacu individu dalam melaksanakan tugas atau mencapai tujuan dengan hasil maksimal selain itu motivasi berprestasi berfungsi juga untuk merealisasikan atau suatu usaha untuk pemenuhan pemuasan terhadap kebutuhan-kebutuhan personalnya. Oleh karena itu, mengingat manusia merupakan asset terpenting dalam suatu organisasi, maka pengelola organisasi harus peka dan responsif terhadap situasi dan kondisi karyawan, serta selalu mempunyai cara dan metode untuk tetap menjaga dan meningkatkan motivasi karyawannya.

Motivasi karyawan sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi dapat timbul karena hasrat untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi karyawan yang rendah dapat dilihat dari perilaku karyawan selama di tempat kerja, contohnya cara kerja yang lambat, ketidakhadiran yang tinggi, konflik antar karyawan yang meningkat, dan sikap kerja yang buruk. Hal-hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga produktivitas pun rendah dan akhirnya tujuan perusahaan tidak tercapai. Dikutip dari Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam buku *Management*, 6th edition (508:1999) yang memotivasi karyawan kontrak/ temporer adalah kesempatan atau kemungkinan untuk status tetap/*permanent*. Karyawan kontrak/ *temporer* cenderung bekerja keras dengan harapan untuk menjadi karyawan tetap/ *permanent*. Hal lain yang dapat memotivasi karyawan adalah kesempatan untuk pelatihan/ training. Kemampuan karyawan kontrak/ temporer untuk mendapatkan pekerjaan baru

sangat tergantung pada keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Jika karyawan melihat bahwa pekerjaan yang telah dilakukan dapat membantu mengembangkan keahlian mereka, maka motivasi akan meningkat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis melihat ada perbedaan motivasi kerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak dalam perusahaan tersebut. Hubungan teoritis tersebut merupakan kerangka berpikir yang dijadikan landasan berpikir ilmiah. Sehingga penulis menarik suatu hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini. Hipotesis yang akan diujikan yaitu :

" Ada perbedaan motivasi berprestasi antara status karyawan tetap dengan karyawan kontrak di PT. X, Bandung "

1.6. Objek dan Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan adalah metode deskriptif analitis, yaitu metode yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan perusahaan berdasarkan fakta dan kemudian diolah menjadi data yang selanjutnya dianalisa. Statistik deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan – keterangan mengenai suatu data atau keadaan atau fenomena, seperti yang dinyatakan dalam buku Ir.M.Iqbal Hasan,MM dalam *Pokok – Pokok Materi Statistik 1 , Statistik Deskriptif* (2002:6).

Dalam memperoleh data yang diperlukan penelitian ini, penulis menggunakan pengumpulan data sebagai berikut :

1. Study Lapangan

Penelitian dilakukan dengan meninjau dan mengumpulkan secara langsung data primer dari obyek penelitian dengan cara :

a. Observasi

Merupakan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas observasi perilaku pemimpin dan karyawan pada PT. X yang meliputi perilaku non verbal (gerak tubuh dan ekspresi), perilaku bahasa dan perilaku ekstra bahasa (vokal, tempo, interaksi dan gaya verbal) serta hubungan yang renggang.

b. Wawancara

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab pribadi secara langsung (tatap muka) dengan pemimpin dan karyawan untuk memberikan informasi yang berhubungan dengan data yang diperlukan dalam penelitian. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara terstruktur dimana pertanyaan yang diajukan sudah terfokus karena peneliti sudah mengetahui secara pasti informasi yang diperlukan dan telah menyiapkan pertanyaan.

c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penyebaran angket yang berisikan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi guna memperoleh informasi untuk suatu penelitian. Kuesioner yang diberikan bersifat tertutup, yaitu setiap responden diminta untuk memberi pendapat yang berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja.

Selanjutnya dari data yang diperoleh, penulis mengolah dan menganalisis data dengan uji statistik. Metode yang digunakan adalah Uji Mann-Whitney (U Test), dengan rumus :

1. $T = \sum_{i=1}^n R(X_i)$, digunakan bila tidak terdapat data kembar. Dengan $R(X_i)$

merupakan rank untuk data dari kelompok pertama

2. $T_1 = \frac{T - n \frac{N+1}{2}}{\sqrt{\frac{nm}{N(N-1)} \sum_{i=1}^N R_i^2 - \frac{nm(N+1)^2}{4(N-1)}}}$, digunakan bila terdapat data kembar.

N = Total sampel

n = Ukuran sampel kelompok pertama

m = Ukuran sampel kelompok kedua

R_i^2 = Kuadrat setiap rank

Kriteria Uji :

a. Jika menggunakan Statistik uji T maka kriteria ujinya adalah sebagai berikut :

Terima H_0 apabila nilai Statistik Uji T terletak pada $w_p < T < w_{(1-p)}$. Nilai w_p dapat dilihat pada tabel A7 sedangkan nilai $w_{(1-p)}$ dihitung dengan rumus $w_{(1-p)} = n(N+1) - w_p$. Sebaliknya tolak H_0 .

b. Jika menggunakan Statistik uji T_1 maka kriteria ujinya adalah sebagai berikut :

Terima H_0 apabila nilai T_1 terletak pada $w_p < T_1 < w_{(1-p)}$ yang terdapat pada tabel A1. Sebaliknya H_0 ditolak.