

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang

Salah satu bagian penting yang memiliki pengaruh besar dalam memajukan kualitas dan eksistensi dari sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Dapat dikatakan bahwa manusia merupakan faktor kunci dalam semua kegiatan perusahaan atau organisasi. Siagian (2014) menyatakan bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam organisasi, sekaligus merupakan “miliknya” yang paling berharga dengan pengertian bahwa manusia diperlakukan sesuai harkat dan martabatnya sehingga berperilaku positif dalam organisasinya.

Sumber daya manusia saat ini merupakan bagian yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hanggraeni (2012) menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan bagaimana sebuah organisasi merancang sistem formal yang menjamin pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan dan rencana strategi organisasi. Dessler (2013) mengatakan sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan kerja dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Seiring berkembangnya waktu, maka sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan pun semakin banyak. Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting setiap organisasi atau perusahaan agar usahanya berjalan dengan efektif. Sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat berpengaruh untuk membuat organisasi menjadi lebih baik. Karyawan memiliki peran besar terhadap tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Malthis (2006) mengatakan bahwa kinerja akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada kuantitas dan kualitas pelayanan, jangka waktu dan sikap kooperatif dalam organisasi.

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Mangkunegara, 2009). Berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi dan target-target operasional tidak lepas dari peran karyawan yang berkompeten.

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima

hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan.

Penilaian prestasi kerja bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi (Sutrisno, 2009).

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:61). Namun banyak faktor yang dapat mempengaruhi ketika karyawan menjalankan pekerjaannya yaitu motivasi yang timbul dalam diri, apabila mempunyai motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja hal itu akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkannya.

Sutrisno,(2009) mengatakan bahwa prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu

Dalam hal ini tentu seorang karyawan ketika dihadapkan dengan tuntutan dan beban tugas yang berlebihan serta dapat tekanan dalam pekerjaannya akan berhubungan dengan emosi. Tentu saja karyawan harus menggunakan kecerdasan emosional untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik dalam kerjanya. Hal itu bisa terjadi pada karyawan tetap tapi tidak dengan karyawan kontrak, sebab karyawan tetap bekerja lebih lama sampai tahun-tahun tertentu, sedangkan karyawan kontrak hanya berada dalam beberapa tahun saja.

Karyawan tetap adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi. Karyawan adalah seorang pekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan (Hasibuan, 2006).

Karyawan kontrak adalah karyawan yang diparbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya. Semakin bagus prestasi kerjanya, karyawan kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan, namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka perusahaan akan memberhentikan karyawan tersebut

Perbedaan status karyawan tetap dan karyawan kontrak yang diberikan perusahaan pada karyawannya masuk dalam pembentukan persepsi karyawan. Persepsi karyawan yang muncul akan mempengaruhi bagaimana prestasi karyawan tersebut dalam bekerja demi perusahaan sehingga mempengaruhi prestasi karyawan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dalam perusahaan

Prestasi kerja karyawan dapat di ukur setiap bulannya. Berikut ini adalah gambaran prestasi kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara pada bulan januari-maret 2019:

Tabel 1.1  
Prestasi kerja karyawan

Nama Kriteria	Bulan		
	Januari %	Februari %	Maret %
<b>Hasil kerja</b>	53	65	76
<b>Pengetahuan pekerjaan</b>	58	77	68
<b>Disiplin kerja</b>	62	41	87
<b>Sikap</b>	79	81	93

Sumber: Bank Tabungan Negara

Tabel diatas menunjukkan tingkat prestasi kerja dari bulan ke bulan , diketahui bahwa jumlah tingkat prestasi kerja meningkat dari indikator hasil kerja tertinggi pada bulan Maret yaitu 76%, dari indikator pengetahuan pekerjaan meningkat pada bulan februari berjumlah 77% , dari indikator disiplin kerja meningkat pada bulan maret berjumlah 87% dan dari indikator sikap meningkat pesat pada bulan Maret berjumlah 93%.

Karyawan yang disiplin akan menjadi ukuran keberhasilan sebuah perusahaan, salah satu tolak ukur perusahaan dalam penilaian prestasi kerja adalah dengan kehadiran karyawan. Karyawan yang bekerja sesuai jam kerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya adalah harapan setiap perusahaan mencapai tujuan.

Fenomena di Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Jember memang tuntutan kerja sangat tinggi yang diharapkan dan terjadi pada karyawan bagian produksi. Hal ini karena untuk pemenuhan target produktivitas yang tinggi pula untuk setiap bulannya. Tuntutan kerja yang sangat tinggi akan dapat menyebabkan stress kerja pada karyawan bagian produksi dan hal itu akan mengganggu tingkat prestasi kerja yang dihasilkan

Dari uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang baik melalui kualitas maupun kuantitas karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diketahui beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Apakah ada perbandingan prestasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Jember?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **a. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui apakah ada perbandingan prestasi kerja antara karyawan tetap dan tidak tetap pada Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Jember

#### **b. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dipakai sebagai masukan oleh berbagai pihak yang membutuhkannya, antara lain:

##### **1. Bagi pihak Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan, evaluasi serta bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan, dalam mengembangkan sistem SDM dan sistem operasional yang lebih baik, terutama berhubungan dengan prestasi kerja pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

##### **2. Bagi pihak lain**

Penelitian ini diharapkan dapat mejadi bahan refrensi maupun sebagai acuan khususnya bagi yang berminat pada permasalahan prestasi kerja .

##### **3. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memberikan gambaran nyata dari penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh di perkuliahan



