

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu elemen penting dalam suatu perusahaan adalah adanya sumber daya manusia yang mampu menggerakkan seluruh aktivitas guna pencapaian tujuan pada organisasi tersebut. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di dalam suatu perusahaan. Bergulirnya era globalisasi hingga munculnya *Asean Economic Community (AEC)* berakibat pada semakin besarnya tuntutan untuk membangun Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan yang sebagian besar didominasi oleh karyawan. Hal tersebut sudah menjadi tuntutan yang tidak dapat ditunda dalam rangka memenangkan kompetisi serta membangun citra perusahaan.

Pada perusahaan-perusahaan yang sebagian besar aktifitas usahanya digerakkan oleh karyawan (SDM), maka persoalan kinerja menjadi biang keladi dan akar permasalahan utama. Maju atau mundurnya sebuah perusahaan sangat tergantung dari kinerja karyawannya. Apalagi jika unit ini berkeinginan mengutamakan fokus pada pelayanan pelanggan, maka prasyarat utama yang harus dibangun adalah manajemen yang berorientasi pada karyawan, hal ini karena dari tangan para karyawan inilah layanan kepada pelanggan dibangun sehingga citra perusahaan dapat diwujudkan.

Menurut Hasibuan (2005) kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Nitisemito (2001) menjelaskan, dalam hal kinerja karyawan tentu selain dipengaruhi oleh factor internal dari karyawan yang bersangkutan juga sangat dipengaruhi oleh berbagai aspek didalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Faktor internal antara lain kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Dari berbagai factor baik factor internal maupun factor eksternal sebagaimana disebutkan diatas, posisi karyawan dapat dikategorikan sebagai gabungan dari keduanya. Posisi yang dimaksud adalah bekerja sebagai karyawan tetap atau sebagai karyawan tidak tetap. Dalam hal ini tentu melibatkan faktor internal dimana pada kenyataannya untuk mencapai predikat tersebut seorang karyawan harus memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi.

Menurut Lestari (2008) faktor eksternalnya melibatkan manajemen perusahaan sebagai pembuat kebijakan. Karyawan tetap adalah karyawan yang telah resmi menjadi karyawan perusahaan dan jika dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik maka kenaikan pangkat dan memperoleh kenaikan jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya adalah jaminan dari rantai system jabatan yang berlaku untuk karyawan tetap. Karyawan tetap dapat juga diartikan sebagai karyawan resmi yang bekerja disuatu badan (perusahaan) secara total, tidak terikat oleh kontrak dan jangka waktu bekerja (masa kerja).

Posisi karyawan sebagaimana telah diuraikan tersebut memiliki konsekuensi terhadap aspek-aspek yang lain diantaranya adalah jam kerja, jumlah upah, berbagai hak dan kewajiban lainnya. Hal ini tentu akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Keterlibatan manajemen perusahaan dalam membuat kebijakan-kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di perusahaannya tentu akan menimbulkan perbedaan kinerja karyawan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Perbedaan tersebut terjadi karena perbedaan dari kebijakan itu sendiri. Selain itu perbedaan juga disebabkan oleh karakteristik, semangat kerja, motivasi dan sikap karyawan yang bersangkutan.

Ponorogo City Center (PCC) dan Ponorogo Permai (Poper) adalah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan yang secara penuh mengandalkan kinerja Sumber Daya Manusia dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan. Kinerja karyawan sangat dituntut dalam rangka

menciptakan kenyamanan, kepercayaan dan kepuasan pelanggan. Dengan kinerja yang baik maka secara otomatis citra perusahaan akan terangkat serta dapat mempertahankan serta membangun pelanggan.

Seperti halnya dengan perusahaan lainnya baik Ponorogo City Center (PCC) maupun Ponorogo Permai (Poper) juga menerapkan kebijakan pengklasifikasian posisi karyawan yaitu antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Dalam kepentingan untuk melakukan penilaian kinerja, maka karyawan tetap lebih memiliki tingkat akurasi yang lebih baik hal ini didasarkan atas asumsi bahwa karyawan tetap lebih lama bekerja dibandingkan dengan karyawan kontrak. Dengan rentang waktu yang cukup lama, karyawan tetap lebih mengenal perusahaan di semua aspeknya dibandingkan dengan karyawan kontrak. Perbedaan manajemen, lingkungan usaha, kebijakan atau aturan dalam pekerjaan akan menyebabkan perbedaan kinerja karyawan.

Ponorogo Permai merupakan salah satu mall yang paling eksis di Ponorogo sedangkan Ponorogo City Center merupakan Hypermart yang relatif baru di Kabupaten Ponorogo. Hal ini tentu menghasilkan berbagai perbedaan khususnya pada aspek kinerja karena dipengaruhi oleh berbagai hal yaitu, omset, jumlah pelanggan, dan juga perbedaan konsep pemasaran. Hal ini sangat menarik untuk diperbandingkan.

Pengukuran kinerja penting dilakukan khususnya oleh manajemen perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan. Adapun perbandingan kinerja juga perlu dilakukan dalam rangka

melakukan evaluasi serta melakukan upaya untuk mencari kesesuaian aturan maupun solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Berangkat dari latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai masalah kinerja karyawan tetap di perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran dengan mengambil judul **“Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Pada Ponorogo City Center (PCC) dan Ponorogo Permai (POPER) Kabupaten Ponorogo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada perbedaan kinerja karyawan tetap Ponorogo City Center (PCC) dan Ponorogo Permai dalam melaksanakan tugas-tugasnya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan kinerja karyawan tetap pada Ponorogo City Center (PCC) dan Ponorogo Permai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang kinerja karyawan tetap didalam perusahaan yang bergerak di bidang

pemasaran pada beberapa perusahaan sejenis maupun perusahaan lainnya.

2. Bagi Objek Yang Diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian dalam rangka melakukan evaluasi kinerja karyawan sehingga kemudian dapat dirumuskan berbagai kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai kegiatan yang relevan.

3. Bagi Universitas

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah kepustakaan di Manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan penerapannya dalam lapangan dan berguna sebagai tambahan pengetahuan serta dapat dikembangkan di kemudian hari.

4. Bagi Mahasiswa

Memberikan semangat bagi mahasiswa untuk menganalisis masalah yang terjadi dan mencoba mengatasinya dengan mempraktekkan teori-teori yang diterima selama di bangku kuliah.

5. Bagi Peneliti Berikutnya

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya dan sumbangan karya yang dapat menambah pembendaharaan pustaka bidang Manajemen Sumber Daya manusia. Khususnya mengenai kinerja karyawan, diharapkan ada

penambahan kelompok populasi serta dengan melakukan perbandingan pada perusahaan yang bergerak pada bidang yang berbeda-beda.