

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar belakang Masalah**

Manusia dalam sebuah organisasi memiliki peran sentral dalam menggerakkan roda perkembangan dan laju produktivitas organisasi. Mengingat peran yang cukup dominan tersebut, segala upaya untuk menentukan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi akan terus dilakukan. Belum lagi menghadapi laju modernisasi dan perkembangan teknologi yang menuntut institusi organisasi untuk peka responsif terhadap tuntutan jaman.

Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan dan kemajuan organisasi. Manusia sebagai sumber daya potensial merupakan sumber kekuatan suatu organisasi, sebab manusialah yang menggerakkan sebuah organisasi. Agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal, maka rekrutmen terhadap orang-orang potensial bermotivasi tinggi untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan oleh pengelola organisasi.

Motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki karyawan didalam dunia kerja karena motivasi bukan hanya sebagai penggerak tapi juga mengarahkan dan memperkuat tingkah laku. Motivasi karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan akan memberikan dampak positif bagi individu maupun perusahaan itu sendiri. Motivasi berprestasi yang tinggi akan membuat karyawan

mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah status. Status akan membuat seseorang merasa dihargai, dalam hal ini akan memberikan karyawan perasaan nilai dan harga diri.

Swalayan Surya adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan yang secara penuh mengandalkan kinerja sumber daya manusia dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan. Kinerja karyawan sangat dituntut dalam rangka meningkatkan kenyamanan, kepercayaan dan kepuasan pelanggan. Dengan kinerja yang baik otomatis citra perusahaan akan terangkat dan dapat mempertahankan pelanggan.

Fenomena khusus yang mencuat 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 penggunaan karyawan kontrak sangat menguntungkan bagi perusahaan, tetapi ditinjau dari segi karyawan kontrak itu sendiri, kebijakan tersebut kurang menguntungkan bagi karyawan. Dalam arti, karena statusnya hanya sebagai karyawan kontrak, maka karyawan tersebut selalu dibayangi perasaan ketidakpastian, khususnya menjelang masa kontraknya berakhir. Disisi 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. Kepastian masa depan mereka sudah jelas karena masa kerja mereka tidak dibatasi seperti halnya karyawan kontrak. 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. Masih banyak juga 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.

Salah satu alur untuk meningkatkan prestasi karyawan yaitu dengan promosi jabatan. Promosi jabatan sering dipersepsikan berbeda antara karyawan satu dengan karyawan yang lain, Secara umum karyawan menginginkan kemajuan dalam hal karirnya. Hal tersebut dapat dicapai melalui jalur atau jenjang yang biasanya sudah ada dalam perusahaan atau organisasi yang sifatnya memberikan kesempatan pada karyawan dalam kualifikasi tertentu untuk lebih maju. Beda halnya dengan karyawan tetap yang ada di Swalayan Surya yang masih enggan

meningkatkan jenjang karir lewat promosi jabatan yang dilakukan di Swalayan Surya, mereka masih ingin tetap aman diposisinya saat ini karena mereka berfikir dengan berada dalam posisi yang mereka tempati saat ini membuat mereka aman dalam bekerja, sehingga kurangnya motivasi berprestasi dan keinginan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Beda halnya untuk karyawan kontrak di Swalayan Surya mereka masih terus meningkatkan kinerja mereka agar posisi yang mereka tempati saat ini akan berubah dan dapat meningkatkan jabatan mereka dari status karyawan kontrak menjadi karyawan tetap.

Oleh karena itu dari pernyataan-pernyataan diatas, Maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat judul “PERBEDAAN MOTIVASI BERPRESTASI DAN PROMOSI JABATAN ANTARA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK SWALAYAN SURYA DI PONOROGO”.

## **1.2 Perumusan masalah**

Sesuai keterkaitan antara Perbedaan Motivasi Berprestasi dan Promosi Jabatan Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak yang telah diuraikan dalam latar belakang di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada perbedaan motivasi berprestasi Antara karyawan tetap dan karyawan kontrak Swalayan Surya di Ponorogo?
2. Apakah ada perbedaan promosi jabatan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak Swalayan Surya di Ponorogo?

### **1.3. Tujuan dan manfaat penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan penelitian**

1. Mengetahui apakah ada perbedaan motivasi berprestasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak Swalayan Surya di Ponorogo.
2. Mengetahui apakah ada perbedaan promosi jabatan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak Swalayan Surya di Ponorogo.

#### **1.3.2 Manfaat penelitian**

2. Bagi peneliti

Bagi peneliti penelitian ini merupakan suatu sarana latihan kemampuan ilmiah mahasiswa, sekaligus sebagai suatu harapan ilmu pengetahuan yang diterima dibangku kuliah dan kemudian diaktualisasikan dalam kegiatan dilapangan termasuk dalam penelitian dan penyusunan laporan penelitian.

3. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Perusahaan Swalayan Surya Di Ponorogo untuk dapat mengetahui tingkat perbedaan motivasi berprestasi dan promosi jabatan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

4. Bagi universitas

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi kepustakaan dan sebagai literatur terutama dalam pembahasan tentang perbedaan motivasi berprestasi dan promosi jabatan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak Swalayan Surya Di Ponorogo.

5. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi kemajuan dan koreksi khususnya tentang motivasi berprestasi karyawan untuk mengembangkan karirnya dalam promosi jabatan dibedakan dari status karyawan sebagai karyawan tetap atau karyawan kontrak dan juga sebagai acuan bagi penelitian yang akan datang khususnya yang mempunyai bidang pembahasan yang sama.

