

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

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 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 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.

Dalam dunia kerja saat ini, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki oleh semua karyawan. Sebab motivasi merupakan kemampuan berusaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan- kebutuhannya. Pada hakekatnya, manusia yang bekerja tidak saja hanya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik (As'ad, 1998: 47).

Motivasi diartikan sebagai dorongan dan usaha untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan (Moekijat, 2001: 5). Motivasi yang terdapat dalam diri karyawan merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan pada dirinya. Motivasi diibaratkan sebagai jantungnya manajemen karyawan (Sjafri, M, 2007: 113). Berkaitan dengan motivasi kerja karyawan yang sangat penting dalam operasi perusahaan, dewasa ini kerugian yang banyak dialami oleh perusahaan merupakan akibat dari resiko operasional yang disebabkan oleh lemahnya sumber daya manusia perusahaan, serta sistem dan prosedur yang ada. Di lain pihak, adanya persaingan antar perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama semakin meningkat, menuntut perusahaan untuk selalu beroperasi secara efektif dan efisien. Hal ini menjadi pendorong bagi perusahaan dalam melakukan perubahan sistem rekrutmen sumber daya manusia.

Dari pengamatan dan data yang diperoleh peneliti dari Hotel Sahid Raya Yogyakarta bahwa perusahaan tersebut juga menerapkan sistem kontrak terhadap beberapa karyawan di divisi ataupun departemen- departemen tertentu. Selama ini sistem kontrak yang telah diterapkan Hotel Sahid Raya Yogyakarta adalah dengan menandatangani kontrak kerja dengan karyawan selama dua tahun dan apabila karyawan tersebut menunjukkan prestasi kerja yang baik selama menjalani kontrak, maka ada kemungkinan karyawan tersebut akan diperpanjang kontraknya untuk waktu satu tahun berikutnya. Jika selama masa kontrak dua tahun karyawan tersebut tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka setelah kontraknya habis, langsung dilakukan pemutusan kerja terhadap karyawan yang bersangkutan. Selama menjalani kontrak yang telah disepakati, karyawan tersebut memiliki kinerja dan dedikasi yang tinggi, maka ada kemungkinan karyawan yang bersangkutan dapat diangkat menjadi karyawan tetap.

Kebijakan yang dilakukan oleh Hotel Sahid Raya Yogyakarta bahwa karyawan kontrak yang kinerjanya rendah akan dapat diputuskan kontraknya dan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya untuk mempertahankan kontraknya. Di lain pihak karyawan tetap yang memiliki kinerja rendah akan menghadapi suatu keadaan yang sangat sulit dan berpengaruh terhadap kenaikan jenjang karirnya dan karyawan tersebut akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya untuk mencapai kenaikan jenjang karir yang diinginkannya.

## **B. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan tetap yang ada di Hotel Sahid Raya Yogyakarta?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan kontrak yang ada di Hotel Sahid Raya Yogyakarta?
3. Apakah ada perbedaan secara signifikan motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang ada di Hotel Sahid Raya Yogyakarta?

## **C. Batasan Masalah**

Agar tujuan dari penelitian ini tidak jauh menyimpang dari tujuan awal dan tetap terfokus pada permasalahan yang akan dibahas, maka peneliti memberikan beberapa batasan masalah. Batasan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Karyawan Tetap*, karyawan ini merupakan elemen dasar Hotel Sahid Raya Yogyakarta yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan operasional perusahaan, yang mana hal ini tidak didasarkan pada tinggi- rendahnya tingkat “*occupancy*” hotel<sup>1</sup>.
2. *Karyawan Kontrak* adalah karyawan yang dipekerjakan dengan status kontrak dan sebelumnya telah diatur tugas, wewenang dan tanggung jawabnya melalui perjanjian selama dua tahun dan perjanjian waktu

---

<sup>1</sup> Buku Pedoman dan Sejarah Berdirinya Hotel Sahid Raya Yogyakarta, 2000

tertentu dapat diperpanjang untuk satu tahun dan maksimal satu kali dan setelah perpanjangan yang dilakukan oleh karyawan kontrak tersebut, maka dapat diangkat menjadi karyawan tetap sesuai dengan prosedur, kriteria dan kebutuhan hotel.

3. Motivasi kerja adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi, guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins, 2001: 92). Faktor motivasi yang akan diteliti dalam penelitian ini merupakan dasar dari Teori Hirarki Kebutuhan menurut Maslow. Menurut Maslow, bahwa dalam diri tiap orang terdapat hirarki dari lima kebutuhan, yaitu (Robbins, 2001: 93) :

- a. Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan ini adalah kebutuhan yang paling dasar, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, kepuasan seksual dan kebutuhan fisik lain.

Yang menjadi variabel penelitian disini adalah pendapatan yang diterima oleh karyawan secara langsung yang meliputi gaji, bonus (*service*) dan Tunjangan Hari Raya (THR) yang diterima oleh semua karyawan dari pihak perusahaan.

- b. Kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan ini akan muncul setelah kebutuhan fisiologis seorang karyawan telah terpenuhi, seperti keamanan, perlindungan dari gangguan fisik dan emosi, dan juga kepastian bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.

Yang menjadi variabel penelitian disini adalah jaminan akan kesehatan, keselamatan kerja dan jaminan masa depan yang diberikan oleh perusahaan.

- c. Kebutuhan sosial, kebutuhan ini lebih menekankan pada hubungan manusia sebagai makhluk sosial, seperti kebutuhan akan cinta dan kasih sayang, keinginan untuk memberi dan menerima kepada sesama manusia lainnya.

Yang menjadi variabel penelitian disini adalah kerjasama dengan rekan kerja yang lain, partisipasi dan keakraban karyawan dalam lingkungan kerja.

- d. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan ini biasanya didasarkan pada faktor harga diri internal, seperti penghargaan diri otonomi, dan pencapaian prestasi dan faktor harga diri eksternal seperti status, pengakuan (diorangkan), dan perhatian.

Yang menjadi variabel penelitian disini adalah penghargaan diri atas prestasi yang telah dilakukannya, reputasi dan kepemimpinan.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan ini mengacu kepada pertumbuhan, pencapaian potensi seorang karyawan dan pemenuhan diri sendiri seperti dorongan untuk menjadi apa yang dia mampu capai dari semula.

Yang menjadi variabel penelitian disini adalah potensi kerja karyawan, pemenuhan diri dan kenaikan tingkat/ jabatan dalam prestasi.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan tetap dan karyawan kontrak yang bekerja di Hotel Sahid Raya Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui adanya perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja dari karyawan tetap dan karyawan kontrak yang bekerja di Hotel Sahid Raya Yogyakarta.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Perusahaan

Pada dasarnya, hasil dari sebuah penelitian dapat menjadi masukan bagi setiap perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Perusahaan juga dapat mengetahui seberapa besar motivasi yang timbul dari diri setiap karyawan tetap dan karyawan kontrak yang ada. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen dalam menyikapi motivasi yang terdapat di dalam diri karyawan tetap dan karyawan kontrak sebagai dasar untuk mengelola sumber daya manusia yang nantinya dapat memiliki kinerja yang tinggi dan dapat berkompeten dalam dunia kerja secara global.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkan informasi ataupun bahan bacaan sebagai bahan



pertimbangan dan perbandingan dalam melakukan penelitian yang sejenis terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

#### **F. Sistematika Penulisan Penelitian**

Sistematika penulisan penelitian ini, terdiri dari 5 bab, antara lain:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

##### **BAB II LANDASAN TEORI**

Berisi tentang pengertian motivasi, proses motivasi dan teori-teori, tujuan motivasi, manfaat motivasi dan pandangan tentang motivasi dalam organisasi, teori hirarki kebutuhan menurut Maslow, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

##### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Berisi tentang obyek penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, populasi, sampel, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data dan uji instrument serta metode analisis data.

#### **BAB IV ANALISIS DATA**

Berisi tentang hasil, penjabaran dan pembahasan mengenai data kuesioner yang diperoleh dan yang berhubungan dengan perbedaan motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi tentang kesimpulan keseluruhan dari pembahasan dan juga dikemukakan saran- saran yang diberikan oleh penulis agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan.

