

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja bisa dikatakan sebagai hasil dari proses kerja yang sudah dilewati dan menjadi gambaran bagaimana proses kerja yang dilakukan, bila proses kerja sesuai standar atau aturan kerja yang sudah dilakukan maka kinerja atau hasil kerja akan sesuai target. Kinerja yang tidak sesuai dengan target dapat menjadi sebuah indikator bahwa ada penyimpangan dalam sebuah proses kerja. Selain itu arti penting dari kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika¹.

Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia merupakan sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. bahwasanya kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya merupakan kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya².

Kinerja merupakan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan,

¹ Chres F. P Laoh “*Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)*”, Jurnal Berkah Ilmiah Efisiensi Vol. 16, No. 04, 2016.. 788

² Mathis, Robert L. dan Jackson. John H.. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. (Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat 2006) .. 378

pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya³.

Setiap melakukan suatu pekerjaan khususnya dalam menunjang profesi bidang kerja seharusnya dapat menunaikannya dengan sebaik baiknya. Dengan mencurahkan segenap tenaga, pemikiran ataupun kreativitasnya. Hal tersebut sebagaimana yang terkandung dalam Al Qur'an surat At Taubah Ayat 105 yakni sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (Q.S. At Taubah Ayat : 105)*

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama⁴.

Sebagai seorang karyawan tentunya dituntut oleh suatu instansi atau perusahaan baik perusahaan skala mikro atau makro agar memberikan sesuatu yang terbaik bagi tempat usaha tersebut. Hal tersebut merupakan sebuah kewajiban bagi setiap karyawan untuk memberikan pelayanan berupa hasil pekerjaan yang baik dan berkualitas. Sebab pada setiap pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik akan mendapat balasan yang baik pula. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Al Qur'an surat An Nahl ayat 97 yakni sebagai berikut:

³ Hasibuan, M.. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas.* (Jakarta: Bumi Aksara. 2003,) , 160.

⁴ Rivai, veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.). 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٧﴾

Artinya: *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.* (Q.S. An Nahl : 97).

Diskursus mengenai penelitian yang membahas tentang kinerja karyawan terhadap kualitas kerja tentunya sudah banyak topik yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Bella Sintya Devi, dkk⁵ yang berjudul “*Analisis Perbandingan Pegawai Tetap Dan Pegawai Outsourcing Ditinjau Dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional*”. Penelitian tersebut menjelaskan beberapa hasil yakni sebagai berikut: 1. Hipotesis 1 diterima. Adanya perbedaan antara pegawai tetap dan pegawai *outsourcing* yang diuji dari pemberdayaan. Dimana pegawai tetap memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan pegawai *outsourcing*. 2. Hipotesis 2 diterima. Adanya perbedaan antara pegawai tetap dan pegawai *outsourcing* yang diuji dari kepuasan kerja. Dimana pegawai tetap memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan pegawai *outsourcing*. 3. Hipotesis 3 diterima. Adanya perbedaan antara pegawai tetap dan pegawai *outsourcing* yang diuji dari komitmen organisasional. Dimana pegawai tetap memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan pegawai *outsourcing*. 4. Terdapat perbedaan varians antara kelompok pegawai tetap dan pegawai *outsourcing* pada variabel pemberdayaan. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional tidak terdapat perbedaan varians atau persepsi pada kedua kelompok tersebut.

⁵ Ni Made Bella Sintya Devi, dkk. “*Analisis Perbandingan Pegawai Tetap Dan Pegawai Outsourcing Ditinjau Dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional*”, Jurnal Sains Dan Seni Its Vol. 6, No. 2 (2017) Issn: 2337-3520 (2301-928x Print).

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Imas Panggih Mahaningsih dan Any Agus Kana⁶ yang berjudul “*Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada BPR Bank Daerah Gunungkidul*”. Dalam hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan tetap merupakan 93.40 dan kinerja karyawan kontrak merupakan 88.15. Dari uji *Independent Samples Ttest* diperoleh t hitung (2.593 > ttabel (1.989); dengan demikian berarti H1 diterima artinya ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada BPR Bank Daerah Gunungkidul.

Dari latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisisnya dalam skripsi yang berjudul *Komparasi Kinerja Antara Karyawan tetap dengan Karyawan Tidak Tetap (Studi Kasus di UMKM Zaki Collection di UMKM Zaki Collection Desa Padurenan Kabupaten Kudus)*.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dalam skripsi ini akan membahas mengenai bagaimanakah kinerja karyawan tetap di UMKM Zaki Collection di Desa Padurenan Kabupaten Kudus, kinerja karyawan tidak tetap di UMKM Zaki Collection di Desa Padurenan Kabupaten Kudus dan Bagaimanakah analisis komparasi kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap di UMKM Zaki Collection di Desa Padurenan Kabupaten Kudus

C. Rumusan Masalah

Berhubungan dengan hal yang diuraikan di atas, maka penulis mengangkat permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Kinerja Karyawan Tetap di UMKM Zaki Collection di Desa Padurenan Kabupaten Kudus
2. Bagaimanakah Kinerja Karyawan Tidak Tetap di UMKM Zaki Collection di Desa Padurenan Kabupaten Kudus
3. Bagaimanakah Analisis Komparasi Kinerja antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Tidak Tetap di UMKM Zaki Collection di Desa Padurenan Kabupaten Kudus

⁶ Imas Panggih Mahaningsih dan Any Agus Kana “*Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada BPR Bank Daerah Gunungkidul*” Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta, ISSN 2721-3102 (Online), Vol 1, No 1 April 2020

D. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan memberikan jawaban terhadap permasalahan yang telah penulis rumuskan:

1. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan Tetap di UMKM Zaki Collection di Desa Padurenan Kabupaten Kudus
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan Tidak Tetap di UMKM Zaki Collection di Desa Padurenan Kabupaten Kudus
3. Untuk mengetahui Analisis Komparasi Kinerja Antara Karyawan Tetap dengan Karyawan Tidak Tetap di UMKM Zaki Collection di Desa Padurenan Kabupaten Kudus

E. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian harus mempunyai kegunaan bagi pemecahan masalah yang diteliti. Untuk itu suatu penelitian setidaknya mampu memberikan manfaat, baik bagi penyusun maupun bagi pihak lainnya. Adapun manfaat dari penelitian ini merupakan:

1. Manfaat Teoritis

Menambah khazanah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan kinerja karyawan khususnya di UMKM Zaki Collection di Desa Padurenan Kabupaten Kudus.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan mengenai kinerja karyawan dan kualitas produksi serta dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk penelitian selanjutnya.

- b. Bagi Pengusaha atau UMKM

Menjadi masukan dan pandangan bagi pelaku usaha khususnya di UMKM Zaki Collection agar dapat meningkatkan kinerja dan kualitas produksi.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberi gambaran secara menyeluruh mengenai penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan skripsi ini secara sistematis beserta penjelasan secara global.

Skripsi ini menggunakan sistematika penyusunan skripsi yang dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

1. Bagian awal

Pada bagian awal ini meliputi :Halaman Judul, Halaman Nota Pembimbing, Halaman Pengesahan, Halaman Abstrak, Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi, Halaman Motto, Halaman Persembahan, Halaman Kata Pengantar, Halaman Pedoman Transliterasi Arab – Latin, dan Daftar Isi.

2. Bagian Isi

Bagian ini merupakan bagian inti skripsi. Pembahasan dalam bab ini dilakukan per bab, sebagai berikut :

BAB I

Bagian ini merupakan pendahuluan yang memuat tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II

Dalam Bab II ini akan membahas kajian pustaka yang berisikan mengenai teori-teori yang terkait dengan judul, kajian teori, penelitian terdahulu, dan kerangka berfikir.

BAB III

Dalam bab ini mengungkapkan metode penelitian yang digunakan, meliputi jenis penelitian, sifat penelitian, sumber data, pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data dan metode analisa data.

BAB IV

Dalam bab ini akan membahas tentang gambaran umum tempat penelitian, paparan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V

Merupakan bab terakhir dalam penulisan skripsi ini yang memuat tentang kesimpulan, saran, kata penutup.

3. Bagian akhir

Bagian ini meliputi Daftar Pustaka, Lampiran-Lampiran, Dokumen-dokumen, dan Daftar Riwayat Hidup.