

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi saat ini menimbulkan kompetisi di berbagai bidang baik ekonomi, politik, budaya, sosial, dan lain sebagainya. Kondisi seperti ini menuntut masyarakat untuk menyadari dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya agar mampu menghadapi tantangan tersebut. Hal ini berlaku juga bagi suatu organisasi atau perusahaan. Persaingan di sektor bisnis yang sangat tajam mengharuskan perusahaan memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) untuk memenangkan persaingan. Keunggulan kompetitif perusahaan dapat dibentuk melalui teknologi modern, desain organisasi, dan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif.

Sebagai perusahaan yang hidup di era sekarang dituntut kepekaan yang sangat tinggi dari pemegang kepemimpinan, sehingga dapat membawa perusahaannya melewati perkembangan yang sangat statis ini. Perusahaan itu harus cepat tanggap terhadap berbagai perubahan yang direalisasikan dalam bentuk kebijakan-kebijakan dan aksi-aksi yang tepat. Organisasi yang tidak mau berubah sesuai dengan tuntutan zaman akan mati seperti layaknya binatang purba yang tidak dapat berkembang dan hanya pasrah dalam menerima keadaan zaman.

Organisasi terdiri dari berbagai unsur sumber daya yang harus mendapatkan perhatian dan pengelolaan tenaga profesional yang baik, sehingga dapat dimanfaatkan dengan baik oleh organisasi tersebut. Diantara unsur-

unsur organisasi yang terdiri dari bahan-bahan, peralatan atau mesin, metode kerja, pembiayaan, sumber daya manusia merupakan unsur yang paling dinamis dan kompleks karena pengelolaan organisasi pada dasarnya merupakan proses pengelolaan manusia dengan perbedaan sifat-sifat individual yang dimilikinya.

Faustino Cardozo Gomes (2003: 7), memiliki pemikiran yang sama dan mengemukakan bahwa:

Dari sumber daya yang tersedia dalam organisasi, sumber daya manusia memegang peranan sentral dan paling menentukan. Artinya walaupun diakui bahwa asset-aset non-manusianya termasuk alam tetap memainkan peranan yang penting, tetapi tanpa dukungan oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka semuanya hanya akan sia-sia.

Sumber daya manusia merupakan asset yang terpenting dalam organisasi, dan dalam menjaga asset tersebut tetap berjalan sebagaimana prosesi yang diinginkan oleh perusahaan dibutuhkan dana yang tidak sedikit. Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal utama bagi perusahaan. Segala sesuatu yang ada di perusahaan adalah hasil kerja manusia, sehingga mutu SDM yang ada di dalam perusahaan menentukan nasib perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain keunggulan perusahaan tergantung pada SDM yang ada di dalamnya.

Kunci dari keberhasilan perusahaan adalah tingginya kinerja karyawan perusahaan tersebut yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan, yang meliputi pemangku kepentingan sentral (*stakeholders*) dan kepentingan internal (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan (Mangkuprawira, 2009:212). Kinerja menurut Veithzal Rivai (2005:309) adalah “merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.” A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2008:67) berpendapat sama, bahwa kinerja

adalah “ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan padanya”. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai kesuksesannya.

Berkaitan dengan hal diatas, maka dalam sebuah organisasi atau perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang handal. Karena sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mengembangkan dan pencapaian suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Tercapainya atau tidaknya suatu tujuan dari sebuah perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawan yang berada di perusahaan tersebut, karena kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang/ karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta sesuai dengna tujuan organisasi. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik.

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat dilihat dari kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan waktu pengerjaan yang tepat. Karyawan yang berkinerja tinggi akan selalu menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan tepat, tekun, bekerja secara kreatif dan inovatif, memegang kuat nilai-nilai budaya perusahaan, dapat berkomunikasi secara epektif, mempunyai andil yang lebih dari yang diharapkan. Setiap perusahaan mengharapkan setiap karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, agar pencapaian tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik, serta untuk keberlangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Semakin banyak

perusahaan yang berkinerja tinggi dalam satu negara, maka semakin maju pula negara tersebut.

Kemajuan suatu negara dapat dilihat dari *Human Development Index* (HDI). *Human Development Index* menunjukkan tingkat perkembangan sumber daya manusia yang ada dalam suatu negara, dan maju tidaknya suatu negara dapat dilihat dari perkembangan dan kualitas SDM yang ada didalamnya. Semakin tinggi perkembangan SDM dalam satu negara, berarti semakin berkualitas pula SDM yang ada di negara tersebut. Kualitas sumber daya manusia tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, karena SDM yang berkualitas pada umumnya dapat menunjukkan kinerja yang tinggi.

Penilaian *Human Development Index* dapat menjadi tolak ukur seberapa tinggi kinerja atau kualitas SDM yang terdapat dalam suatu negara. Semakin tinggi tingkat HDI maka semakin rendah pula kualitas SDM di Negara tersebut, karena masih tingginya HDI di indikasikan dengan masih rendahnya kualitas SDM yang masih harus terus di kembangkan.

Sebaliknya bila HDI di suatu Negara rendah maka di negara tersebut sudah tidak terlalu memerlukan peningkatan kualitas kinerja, karena kinerja SDM di Negara tersebut sudah bagus. Jadi, dengan kata lain, *Human Development Index* dapat menggambarkan kualitas SDM yang ada pada suatu negara.

Berdasarkan data yang diperoleh beberapa tahun terakhir, peringkat *Human Development Index* Indonesia adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Peringkat *Human Development Index* Beberapa Negara Asia Tenggara**

Negara	2006	2007	2008	2009	2010
Indonesia	102	122	109	111	119
Filipina	95	98	85	83	84
Thailand	52	59	59	63	60
Malaysia	53	60	53	59	63
Brunei	36	33	53	59	63

Sumber: UNDP ( *United Nations Development Programs* )

Data yang diperlihatkan diatas memberikan gambaran bahwa tingkat *Human Development Index* Indonesia lebih tinggi dari Filipina, Thailand, Malaysia dan Brunei. Hal ini menunjukkan perkembangan sumber daya manusia di Indonesia jauh ketinggalan dengan negara-negara lainnya. Dengan kata lain, perkembangan SDM di Indonesia lebih rendah dibandingkan dengan negara lain. Rendahnya perkembangan SDM menunjukkan masih banyak terdapat SDM yang kurang berkualitas di Indonesia, sehingga kinerja SDM di Indonesia relatif rendah. Kurangnya SDM yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi tentunya berakibat pada kinerja perusahaan. Sehingga dalam hal ini, kinerja perusahaan-pun cenderung tidak optimal.

Rendahnya kinerja karyawan yang sekarang terjadi di Indonesia terlihat juga di Daarut Tauhid Bandung, yang mana lembaga ini memiliki permasalahan yang sama terkait dengan kinerja. Daarut Tauhiid Bandung merupakan sebuah lembaga yang sangat terkenal yang awalnya bergerak di bidang pembinaan iman yang mana memiliki banyak santri yang menimba ilmu disana. Didirikan oleh

seorang Ulama ternama dan memiliki banyak pengikut (santri) yang bernama Ust. KH. Abdulah Gymnastiar.

Daarut Tauhid berkembang sangat pesat, yang dulunya hanya berupa pesantren biasa yang hanya bergerak pada bidang keagamaan, sekarang telah berubah menjadi sebuah organisasi yang profesional dan tidak hanya bergerak dalam bidang keagamaan namun juga merambah pada dunia bisnis dan memiliki berbagai macam organisasi dan lembaga di bawahnya seperti KOPONTREN, Yayasan dan MQ.

Lembaga yang berdiri di Bawah Daarut Tauhid serta banyak bergerak dalam bidang bisnis dan memiliki karyawan paling banyak adalah KOPONTREN Daarut Tauhid Bandung (koperasi pondok pesantren Daarut tauhid), yang berlokasi di Jalan Geger Kalong Girang Baru No. 4 Bandung yang bergerak dalam bidang jasa, perdagangan, dan keuangan yang didirikan dengan Badan Hukum Nomor: 10999.BH.KWK/02.01 tertanggal 14 April 1994. KOPONTREN ini memiliki 2 fungsi, yang pertama sebagai pengelola koperasi sebagaimana layaknya koperasi di perusahaan lain, dan Untuk fungsi yang pertama, KOPONTREN Daarut Tauhid Bandung memiliki anggota sebanyak 557 anggota yang notabene merupakan seluruh karyawan di Daarut Tauhid Bandung. sedangkan fungsi kedua, KOPONTREN Daarut Tauhid Bandung juga memiliki beberapa divisi lain yang bergerak dalam bidang usaha, diantaranya adalah divisi Cottage & Cafeteria, divisi Super Mini Market (SMM), Divisi Pengadaan Barang, divisi LP2PS Learning Center, divisi Global Solution Provider, divisi Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) dan tentunya sekretariat KOPONTREN itu sendiri. Jumlah

keseluruhan Karyawan KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung adalah sebanyak 90 karyawan yang terdiri dari 58 orang karyawan kontrak dan 22 orang karyawan tetap.

Permasalahan kinerja yang muncul di Indonesia dan di dunia terjadi karena beberapa faktor, Mathis and Jackson (2001:82) mengemukakan bahwa yang mempengaruhi kinerja perusahaan adalah:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan perusahaan

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawannya, menurut apa yang dikemukakan oleh Mathias & Jackshon bahwa kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan memang menjadi sangat penting selain itu motivasi dalam melaksanakan pekerjaan, dukungan yang ia terima dari lingkungan sekitar, keberadaan pekerjaan (pekerjaan yang harus dilakukan) serta hubungan mereka dengan perusahaan pun menjadi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan kinerja karyawan di Daarut Tauhiid paling nampak terlihat di Lembaga KOPONTREN ini, yang mana permasalahan kinerja karyawan yang terjadi didominasi oleh para karyawan yang masih berstatus kontrak, karena hampir dari 70% karyawan berstatus kontrak. Oleh karena itu penulis memilih meneliti pengaruh yang diberikan oleh sistem kontrak kerja yang diterapkan oleh perusahaan dalam hal ini KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Kepala KOPONTREN Daarut Tauhiid Bpk H. Jaka Goro pada tanggal 20 Januari 2011 (terlampir) , beliau mengatakan bahwa “salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan kontrak bisa dilihat dari tingkat disiplin dan salah satu pengukuran dari disiplin yaitu dengan melihat tingkat kedisiplinan para karyawan kontrak itu sendiri”. Dan salah satu indikasi rendahnya kinerja karyawan kontrak pada Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung adalah rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan yang terlihat dari grafik ketidakhadiran yang selalu meningkat. Hal senada dikemukakan oleh Mathis Jackson (2002:123) bahwa “kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi seperti kehadiran di tempat kerja” .

Berikut penulis sajikan grafik kehadiran karyawan kontrak pada periode Juli – Desember 2010.

**Tabel 1. 2**  
**Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Kontrak**  
**KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung**  
**Pertriwulan Tahun 2010**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Ketidakhadiran Karyawan</b>	<b>Presentase Ketidak Hadiran karyawan</b>
Triwulan 1	2554 hari	631 hari	24.70 %
Triwulan 2	2555 hari	635 hari	24.85 %
Triwulan 3	2557 Hari	644 hari	25.18 %
Triwulan 4	2552 hari	648 hari	25.20%

Sumber: Bagian Administrasi SDM dan Organisasi KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung



Berdasarkan Tabel 1.2 di atas terdapat peningkatan ketidakhadiran dari bulan ke bulan, memang tidak terlalu signifikan, namun dapat dilihat progresnya terus berkembang dan semakin banyak ketidakhadiran karyawan.

Tingkat kedisiplinan karyawan kontrak dalam jam pulang pun masih rendah, masih banyak karyawan yang pulang tidak pada waktunya. Hal ini praktis mempengaruhi kinerja perusahaan. Berikut adalah data karyawan yang pulang tidak pada waktunya:

**Tabel 1.3**  
**Relapitulasi Jam Pulang Kerja Lebih Awal Karyawan Kontrak**  
**KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung**  
**Pertriwulan Tahun 2010**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Pulang Jam Kerja Lebih Awal</b>
Triwulan 1	57 orang	0.6 %
Triwulan 2	59 orang	0.7%
Triwulan 3	59 orang	0.8 %
Triwulan 4	59 orang	0.85%

Sumber: Bagian Administrasi SDM dan Organisasi KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung

Berdasarkan Tabel 1.3, terlihat bahwa pada Triwulan pertama presentasi karyawan yang pulang jam kerja lebih awal adalah 0.6%, triwulan ke-2 meningkat menjadi 0.7%, pada triwulan ke-3 karyawan yang pulang jam kerja lebih awal adalah 0.87% .dan pada triwulan ke-4 kembali meningkat menjadi 0.85%. hal ini menandakan adanya penurunan kinerja karyawan karena karyawan sering kali pulang lebih cepat.

Pengukuran kinerja karyawan Lembaga ini tidak hanya diukur oleh tingkat ketidakhadiran, kedisiplinan dan tingkat kepatuhan saja, Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung memiliki alat ukur sendiri untuk mengetahui kinerja karyawan, hal ini dibuat untuk memudahkan Lembaga menilai sejauh mana kinerja karyawannya dengan cara memberikan draft penilaian kinerja karyawan kepada setiap karyawan pada bagian tersebut dan melakukan penilaian terhadap temannya masing - masing. Berikut adalah hasil dari pengukuran kinerja karyawan per triwulan tahun 2010:

**Tabel 1. 4**  
**Rekapitulasi Penilaian Kinerja**  
**Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung**  
**Tahun 2010**

No	DIVISI	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Triwulan 4
1	Cottage & Cafeteria	70%	69,73%	69,10%	68,8%
2	Super Mini Market	75%	74%	73,5%	73%
3	Pengadaan Barang	76%	75%	75,20%	75%
4	Baitul Maal Wa Tamwil	76,35%	76%	75,20%	75%
5	LP2ES	73,34%	72%	72,20%	71,80%
6	Global Solution Provider	70%	69,20%	69%	69,10%
<b>Rata-rata</b>		73,44%	72,65%	72,36%	71,98%

Sumber: Bagian Administrasi SDM dan Organisasi KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung

Dari uraian data diatas terjadi penurunan kinerja dari triwulan pertama sampai dengan triwulan ke 4, penurunan kinerja di sini berkisar antara 0,40% s/d

0,60%, walaupun pada beberapa divisi sempat terjadi kenaikan, namun pada triwulan ke-4 kinerja mereka kembali menurun.

Penilaian kinerja dari semua Divisi diatas menggunakan format dan indikator yang sama untuk semua bagian dan jabatan. Yang meliputi:

1. Kedisiplinan
2. Kehadiran kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efisiensi biaya
5. Pengetahuan
6. Keterampilan
7. Inisiatif/ide/prakarya
8. Kuantitas hasil kerja
9. Kualitas hasil kerja
10. Akhlaq
11. Kualitas ibadah
12. Sikap sosial

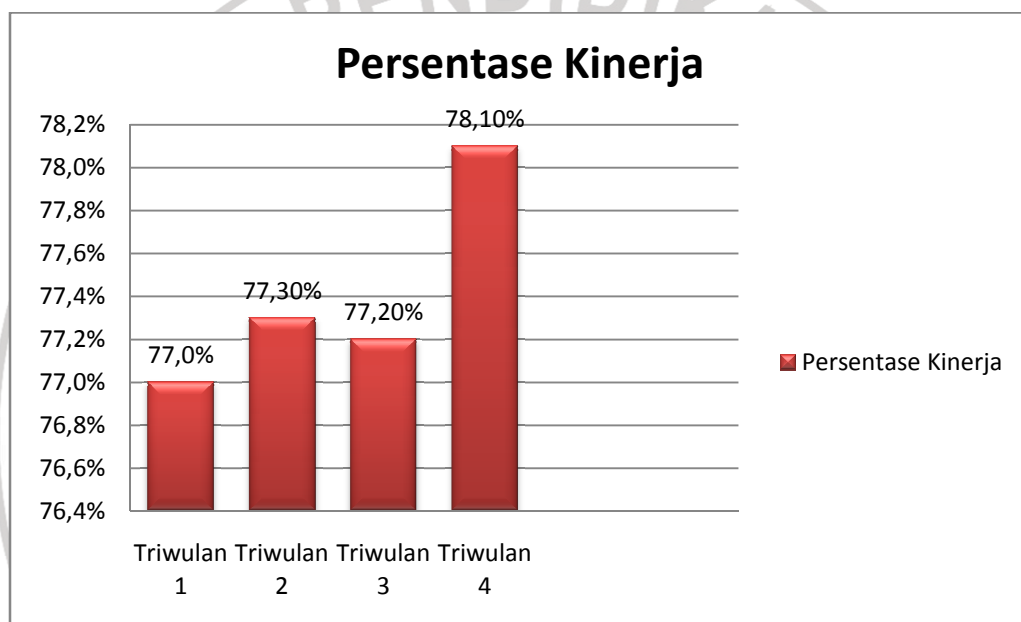
penilaian kerja diatas memiliki jenjang penilaian sebagai berikut:

- |           |                   |
|-----------|-------------------|
| 100%      | = Sangat Baik (A) |
| 80% - 90% | = Baik (B)        |
| 60% - 70% | = Cukup (C)       |
| 40% - 50% | = Kurang (D)      |
| 0 - 30%   | = Buruk (E)       |

Hasil kinerja yang diperlihatkan oleh para karyawan kontrak pada berbagai divisi di Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhid ini berbanding terbalik dengan hasil kinerja yang diperlihatkan oleh para karyawan tetap yang terdapat di

berbagai divisi yang terdapat di KOPONTREN. Hal ini terlihat dari grafik kinerja karyawan tetap dari berbagai divisi KOPONTREN Daarut Tauhid Bandung.

**Gambar 1. 1**  
**Rekapitulasi Kinerja Karyawan Kontrak**  
**Seluruh Divisi Lembaga KOPONTREN DAARUT TAUHID Bandung**  
**Tahun 2010**



Sumber: Bagian Administrasi SDM dan Organisasi KOPONTREN Darutauhid

Grafik kinerja karyawan tetap diatas memiliki kecenderungan yang meningkat, pada triwulan 1 kinerja karyawan berada di angka 77%, meningkat di triwulan ke-2 menjadi 77,3%, namun pada triwulan ke-3 terjadi penurunan menjadi 77,2% hal ini dikarenakan terjadi penumpukan tugas di luar *job desk*. namun pada triwulan ke-4 kinerja karyawan kembali meningkat, peningkatan tersebut dikarenakan para karyawan tetap telah selesai mengerjakan pekerjaan tambahan yang di kerjakan di luar *job desk*.

Penilaian kinerja yang dilakukan tidak jauh berbeda dengan penilaian kinerja yang diberikan kepada para karyawan kontrak, namun pada karyawan tetap terdapat indikator tambahan yang dimasukkan kedalam format penilaian kerja, serta cara penilaianpun sedikit berbeda, perbedaan itu terletak di salah satu form penilaian kinerja yang mengikutsertakan seluruh karyawan dalam menilai kinerja karyawan tersebut.

Menurut Veitzal Rivai (2005:309), “Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan”. Hal ini berarti rendahnya kinerja Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung merupakan imbas dari masih rendahnya kinerja karyawan, Karena kinerja perusahaan tergantung pada kinerja SDM yang ada di dalamnya.

Selain tingginya tingkat ketidakhadiran dan seringnya karyawan pulang lebih awal, terdapat beberapa indikasi lain yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung sesuai dengan hasil pengamatan dan wawancara dengan Kepala KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung Bpk. H. Zaka Goro pada tanggal 20 Januari 2011 (terlampir), antara lain:

1. Banyaknya karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik, terlihat dari banyak karyawan yang istirahat dan santai pada saat jam kerja.
2. Kurangnya inisiatif karyawan
3. Masih banyak karyawan yang belum dapat menyesuaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan.
4. Karyawan cenderung tidak kreatif dan tidak memiliki target

5. Karyawan di beberapa bagian memiliki pekerjaan yang tidak sesuai dengan jam kerja mereka.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut pendapat Idochi Anwar dalam Ade Nina (2005:30) mengemukakan sumber-sumber seseorang memiliki kinerja efektif dipengaruhi oleh:

1. Sumber individu itu sendiri  
Kemampuan intelektual, fisiologis, motivasi, personalitas, waktu dan nilai
2. Sumber dari organisasi  
Sistem yang diterapkan dalam organisasi, peran organisasi, kelompok organisasi, perilaku yang berhubungan dengan pengawasan dan iklim organisasi
3. Sumber dari lingkungan eksternal  
Keluarga, kondisi ekonomi, kondisi hukum, nilai-nilai sosial, peranan kerja, perubahan teknologi.

Pendapat di atas memberikan gambaran bahwa faktor dari organisasi itu sendiri dalam hal ini adalah penerapan system kontrak kerja dapat memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat tersebut diperkuat oleh Amstrong dan Brown dalam Wibowo (2009:99) yang menyebutkan bahwa "kinerja karyawan dipengaruhi oleh penerapan berbagai system pada organisasi tersebut". Penerapan system kontrak diduga memberikan efek kepada motivasi dan semangat untuk berkerja.

Melihat dari realita yang terjadi di Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung, untuk menjadi karyawan tetap amatlah sulit, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat mendasar. Diantaranya adalah faktor kebutuhan karyawan dan faktor kemampuan. Disamping itu, harapan untuk menjadi karyawan tetap di lembaga ini dipengaruhi oleh pensiunnya karyawan tetap,

sehingga bila ada karyawan tetap yang pensiun, maka salah satu karyawan kontrak akan diangkat sebagai karyawan tetap sesuai dengan posisinya. Suasana seperti ini jelas memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Hasil dari keseluruhan wawancara dan pengamatan penulis di lokasi penelitian, banyak terdapat indikasi yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan pada Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung, penulis menganggap permasalahan ini penting untuk diteliti secepatnya, apabila kondisi seperti ini terus menerus dibiarkan maka akan berdampak pada semakin buruknya kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan yang buruk akan mengakibatkan perusahaan tidak memiliki keunggulan sehingga kalah bersaing, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Kontrak Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung”**

## **1.2. Identifikasi dan Prumusan Masalah**

kajian utama dalam penelitian ini difokuskan pada masalah kinerja karyawan yang belum optimal. Rendahnya tingkat kinerja karyawan akan berakibat pada rendahnya kinerja perusahaan, sehingga dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan bergantung dari kinerja karyawannya. Seperti yang diungkapkan oleh Veitzal Rivai (2005:309)

bahwa “kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Mangukengara (2008) menyebutkan bahwa “faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Motivasi (*motivation*)”.

Selain itu, Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2009:99) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Personel factor
2. Leadership Factor
3. Team Factors
4. System Factor
5. Contextual/ situational

Mengingat luasnya masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, maka penulis akan membatasi penelitian pada permasalahan kinerja karyawan yang mendapat kontribusi dari faktor penerapan sistem organisasi, dalam hal ini penerapan sistem kontrak kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka yang menjadi rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran sistem kontrak kerja di Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung?
2. Bagaimana gambaran kinerja karyawan di Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung?
3. Bagaimana pengaruh sistem kontrak kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung?



### 1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dan menganalisis mengenai:

1. Sistem kontrak kerja di Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung.
2. Kinerja karyawan di Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem kontrak kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga KOPONTREN Daarut Tauhiid Bandung

### 1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memiliki kegunaan sebagai berikut:

#### 1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran atau menambah informasi bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang sistem kontrak kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Kegunaan Praktis

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan sumbagan yang berharga kepada berbagai pihak, diantaranya:

a. Bagi Penulis Sendiri

Dapat memberikan tambahan pengetahuan, pengalaman dan dapat memberikan analisis perbandingan antara aplikasi dengan teori yang didapat selama perkuliahan mengenai Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Perusahaan

Dari data dan informasi yang telah dikumpulkan selama melakukan penelitian, diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan masukan kepada perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan melalui variabel – variabel yang mempengaruhinya diantaranya pengaruh penerapan sistem kontrak kerja dan kepuasan kerja karyawan.

