

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Di Indonesia, seiring berjalannya waktu, sektor bisnis mengalami perkembangan yang signifikan. Banyak perusahaan yang berambisi untuk memperluas operasionalnya, mencapai skala yang lebih besar, dan sebagai konsekuensinya, permintaan akan tenaga kerja pun meningkat. Permintaan tersebut melibatkan berbagai jenis pekerja, mulai dari pekerja penuh waktu, pekerja paruh waktu, pekerja sementara, hingga pekerja pengganti.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK) menaruh perhatian pada aspek ini, di mana tidak ada perbedaan diskriminatif antara pekerja penuh waktu, pekerja paruh waktu, pekerja sementara, dan pekerja pengganti. Pekerja atau buruh, sebagai bagian integral dari tenaga kerja, secara umum terlibat dalam relasi kerja di mana mereka berada di bawah pengawasan pemberi kerja, yang dapat berupa individu, pengusaha, badan hukum, atau entitas lainnya. Pekerja ini menerima upah atau imbalan lainnya sebagai penghargaan atas kontribusi mereka dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Di dalam Islam, bekerja merupakan suatu kewajiban individu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain itu, dengan bekerja, setiap individu dapat memberikan pertolongan kepada kaum kerabatnya ataupun yang membutuhkan, ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan ummat, dan bertindak di jalan Allah dalam menegakkan kalimat-Nya. Seperti yang dijelaskan dalam Qur'an Surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ayat tersebut menegaskan bahwa Allah SWT mengarahkan umatnya untuk menjalankan aktivitas yang memberikan manfaat, baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Setiap tindakan manusia menjadi perhatian Allah SWT, dan diakhirat nanti, setiap perbuatan akan dimintai pertanggungjawaban, kemudian diberikan balasan sesuai dengan amal perbuatannya selama berada di dunia. Jika perbuatan tersebut baik, akan mendapatkan pahala, tetapi sebaliknya, jika perbuatan buruk, akan mendapatkan ganjaran atas tindakannya (Kurniawan, 2019).

Badan Pusat Statistik (BPS) memberikan definisi terhadap tenaga kerja sebagai keseluruhan individu yang berusia 15 tahun ke atas dan memiliki potensi untuk berkontribusi dalam produksi barang dan jasa. Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 2, tenaga kerja didefinisikan sebagai individu yang melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan, baik untuk diri sendiri maupun masyarakat. Secara umum, status tenaga kerja dapat digolongkan menjadi tenaga kerja tetap dan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*). Sementara itu, dari segi jam kerja, tenaga kerja dapat dibagi menjadi tenaga kerja penuh waktu (*full time*) dan tenaga kerja paruh waktu (*part time*).

Pekerja paruh waktu (*Part-Time Worker*) merujuk pada individu yang hanya bekerja selama sebagian waktu dari jam kerja atau hari kerja normal. Oleh karena itu beberapa perusahaan, dalam rangka memenuhi kebutuhan operasional mereka, cenderung memilih untuk mempekerjakan tenaga kerja dengan skema paruh waktu, karena pekerja paruh waktu cenderung memiliki jam kerja yang fleksibel. Hal tersebut sangat penting karena dapat mempengaruhi kehidupan serta sikap dan perilaku individu terhadap kinerjanya dalam bekerja (Altindag & Siller, 2014).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2000). Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap berkembangnya suatu perusahaan, karena dapat mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada perusahaan. Selain itu, dalam penelitiannya, Tranggono (2008) menyimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan konsumen. Semakin tinggi kualitas kinerja karyawan, semakin besar kepuasan yang dirasakan oleh konsumen. Keberhasilan dalam memberikan layanan sesuai dengan harapan konsumen oleh perusahaan, melalui perwakilan kinerja karyawan, dapat menciptakan tingkat kepuasan yang positif dari perspektif pelanggan. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Eliyana, et al., 2019).

Kepuasan kerja mengacu kepada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Menurut Sunyoto (2012), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sementara itu, dalam pandangan Heidjrachman dan Husnan (2002), terdapat faktor-faktor yang berkaitan dengan kebutuhan dan keinginan pegawai, seperti gaji yang memadai, stabilitas pekerjaan, kerja sama yang harmonis dengan rekan kerja, pengakuan terhadap hasil kerja, tugas yang memiliki makna, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, arahan yang masuk akal, dan citra positif organisasi atau tempat kerja di mata masyarakat.

Dampak positif dari kepuasan kerja terlihat dalam peningkatan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan. Ketika karyawan merasakan kepuasan dan kegembiraan dalam

pekerjaannya, hal tersebut mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih efektif dan memperlihatkan keterlibatan yang tinggi terhadap tugas-tugas mereka. Penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan aspek kepuasan kerja guna membentuk karyawan yang memiliki profesionalisme tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya (Robbins dan Judge, 2017).

Dari penjelasan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat terpengaruh oleh berbagai faktor. Maka dari itu, perusahaan harus melakukan berbagai macam upaya meningkatkan kinerja karyawan di mana salah satunya adalah kepuasan kerja. Dengan demikian, penulis mengambil judul “**Peran Kepuasan Kerja terhadap Performa Kinerja Pekerja Paruh Waktu: Studi Kasus Burger Bangor**”.

Berdasarkan literatur yang ada mengenai topik ini, penulis belum menemukan penelitian serupa dengan objek Burger Bangor di Daerah Istimewa Yogyakarta. Purwanto (2006), menemukan bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sementara menurut Gumilar (2010), tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara komunikasi, rekan kerja, promosi, pekerjaan itu sendiri, supervisi, tunjangan-tunjangan, penghargaan, dan gaji terhadap kinerja karyawan PT. X. Karena terdapat variasi dalam kepuasan kerja dan kinerja karyawan di berbagai perusahaan, oleh karena itu penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, rumusan masalah penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan gaji terhadap performa kinerja pekerja paruh waktu?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan atasan terhadap performa kinerja pekerja paruh waktu?

3. Bagaimana pengaruh kepuasan kolega terhadap performa kinerja pekerja paruh waktu?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan promosi terhadap performa kinerja pekerja paruh waktu?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka yang akan menjadi tujuan dalam penelitian ini meliputi:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan gaji terhadap performa kinerja pekerja paruh waktu.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan atasan terhadap performa kinerja pekerja paruh waktu.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kolega terhadap performa kinerja pekerja paruh waktu.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan promosi terhadap performa kinerja pekerja paruh waktu.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat memperkaya literatur bacaan mengenai peran kepuasan kerja terhadap performa kinerja pekerja paruh waktu.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan performa kinerja pekerja paruh waktu.