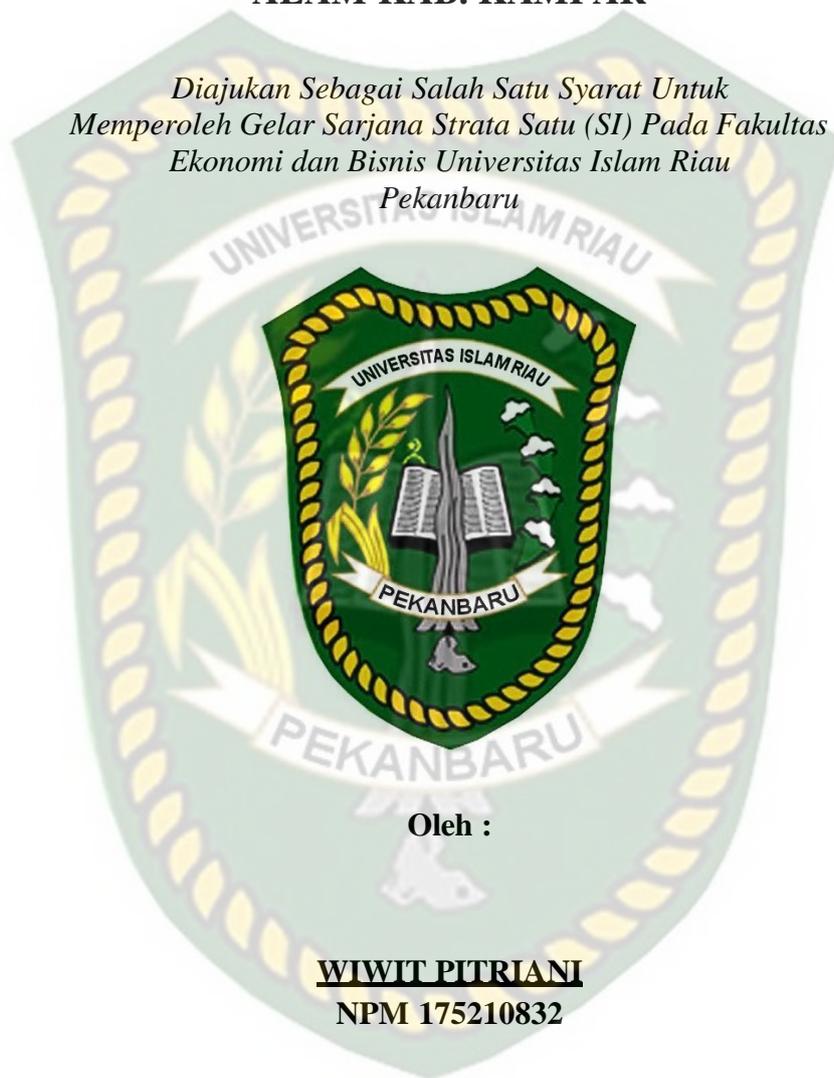


SKRIPSI

**ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN TETAP DAN
KINERJA KARYAWAN TIDAK TETAP PADA CV. JELAJAH
ALAM KAB. KAMPAR**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (SI) Pada Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
Pekanbaru*



Oleh :

WIWIT PITRIANI
NPM 175210832

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021

**ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN TETAP DAN
KARYAWAN TIDAK TETAP PADA CV. JELAJAH ALAM KAB.
KAMPAR
OLEH :**

WIWIT PITRIANI

NPM 175210832

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada *CV. Jelajah Alam Kab. Kampar*. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Jelajah Alam Kab. Kampar sebanyak 10 karyawan tetap dan 11 karyawan tidak tetap yang digunakan sebagai bahan analisis. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan menggunakan metode kombinasi dan teknik pengumpulan datanya berupa kuesioner, wawancara dan observasi. Data diolah dengan SPSS statistics versi 24.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap sama-sama baik dan tidak memiliki perbedaan.

Kata kunci : (Kinerja Karyawan, Karyawan Tetap, Karyawan Outsourcing)

**ANALYSIS OF COMPARISON PERFORMANCE PERMANENT
EMPLOYEE AND OUTSOURCING EMPLOYEE AT CV. JELAJAH
ALAM KAB. KAMPAR**

BY:

WIWIT PITRIANI

NPM 175210832

ABSTRACT

This study aims to determine the comparison of the performance of permanent employees and outsourcing employees at CV. Jelajah Alam Kab. Kampar. The sample in this study were all employees of CV. Jelajah Alam Kab. Kampar as many as 10 permanent employees and 11 outsourcing employees were used as material for analysis. The data analysis technique used is descriptive analysis using a combination method and data collection techniques in the form of questionnaires, interview and observation. The data was processed with SPSS statistics version 24.0. the result showed that the performance of permanent employees and temporary employees were equally good and had no difference.

Keyword: (Employees Performance, Permanent Employees, Outsourcing Employees)

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang lebih tepat dan paling indah dalam mengungkapkan rasa syukur yang tiada terhingga kecuali dengan mengucapkan kalimat Alhamdulillahirobbil alamin kepada Allah SWT atas segala limpahan nikmat, hidayah dan inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan program studi Manajemen S1 di Universitas Islam Riau. Adapun judul skripsi ini adalah **“ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN TETAP DAN KINERJA KARYAWAN TIDAK TETAP PADA CV. JELAJAH ALAM KAB. KAMPAR”**. Sebagai karya tulis ilmiah guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Selanjutnya, shalawat dan salam kepada Rasulullah shallallahu alaihi wa sallam sebagai pembawa risalah islam dimuka bumi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang banyak kepada seluruh pihak yang telah berperan baik secara langsung maupun tidak langsung atas terselesaikannya tulisan skripsi ini sebagai ucapan terimakasih penulis pada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM. CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

3. Bapak Razak Jer, SE.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau.
4. Bapak Drs. Asril MM selaku dosen pembimbing akademik.
5. Bapak Dr. Haswari Hasan, SE., MM sebagai pembimbing pertama yang telah mengarahkan dan membimbing penulis hingga terselesaikan skripsi ini.
6. Para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah banyak berjasa dalam menyumbangkanilmunya dari awal kuliah hingga penulis sampai pada penyelesaian tugas akhir dari perkuliahan.
7. Kepada pihak perusahaan CV. Jelajah Alam beserta karyawan yang bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.
8. Kepada Alm. Ayahanda Paidi dan Ibunda Sugiyem yang telah dengan ikhlas berjuang lahir batin demi peneliti, sabar mendengar keluh kesah peneliti, memberikan semangat dan tak henti-hentinya berdoa untuk keberhasilan dan kebahagiaan peneliti, terimakasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada peneliti selama ini.
9. Kepada Eko Saputra yang telah membantu dan memberikan motivasi untuk terus semangat mengerjakan karya ilmiah ini.
10. Teman-teman seperjuanganku dari awal masuk kuliah hingga skripsi ini selesai dan semoga sampai seterusnya yaitu, Tita Ulina, Chicilia Adelia, Cindy Junitri, Rifka Suci Safitri, Maisya Rahima, Mega Lestari, Refine Olivia, makasih kalian selalu ada selama masa perkuliahan.

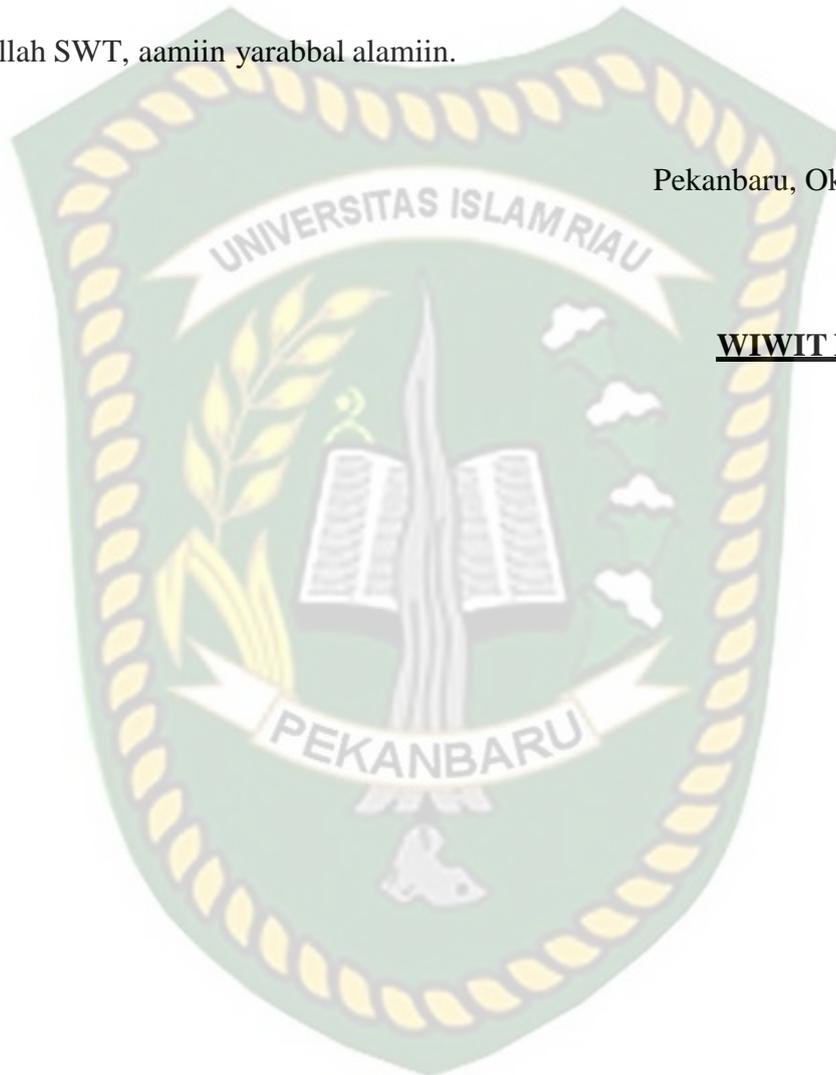
Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan dan pengorbanan serta keikhlasan yang telah diberikan selama penelitian akan menjadi amal kebaikan dan mendapat balasan yang layak dari Allah SWT, aamiin yarabbal alamiin.

Pekanbaru, Oktober 2021

Penulis

WIWIT PITRIANI

175210832



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
SK PEMBIMBING	
HALAMAN	PENGESAHAN
	SKRIPSI
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	10
2.1 Kinerja.....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.2 Indikator Kinerja	11
2.1.3 Faktor-Faktor Kinerja.....	14
2.1.4 Jenis-Jenis Kinerja.....	15
2.1.5 Penilaian Kinerja	16
2.2 Karyawan Tidak Tetap (Outsourcing)	18
2.2.1 Pengertian Outsourcing	18
2.2.2 Manfaat dan Kerugian Sistem Kerja Outsourcing.....	19
2.2.3 Tujuan Utama Pelaksanaan Kontrak	20

2.3 Karyawan Tetap	21
2.2.1 Pengertian Karyawan Tetap	21
2.2.2 Ketentuan Yang Berlaku Untuk Karyawan Tetap.....	22
2.2.3 Hak yang Didapatkan Oleh Karyawan.....	23
2.2.4 Tahapan Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Tetap.....	23
2.4 Penelitian Terdahulu	24
2.5 Kerangka Pemikiran.....	25
2.6 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Lokasi Objek Penelitian	27
3.2 Operasional Variabel.....	27
3.3 Populasi Dan Sampel	28
3.3.1 Populasi	28
3.3.2 Sampel.....	28
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.6 Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	34
4.1 Sejarah Umum Perusahaan	34
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan	36
4.3 Aktivitas Perusahaan.....	38
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
5.1 Hasil Penelitian Kuantitatif.....	40
5.1.1 Kateristik Responden	40
5.1.2 Uji Kualitas Data.....	44

5.1.2.1 Uji Validitas	44
5.1.2.2 Uji Reliabilitas	48
5.1.3 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian	49
5.1.3.1 Analisis Kinerja Karyawan Tetap.....	49
5.1.3.1.1 Analisis Kualitas Kerja.....	49
5.1.3.1.2 Analisis Kuantitas Kerja.....	53
5.1.3.1.3 Analisis Tanggung Jawab.....	57
5.1.3.1.4 Analisis Kejujuran.....	61
5.1.3.1.5 Analisis Kerjasama.....	65
5.1.3.2 Analisis Kinerja Karyawan Tidak Tetap	70
5.1.3.2.1 Analisis Kualitas Kerja.....	72
5.1.3.2.2 Analisis Kuantitas Kerja.....	77
5.1.3.2.3 Analisis Tanggung Jawab.....	81
5.1.3.2.4 Analisis Kejujuran.....	85
5.1.3.2.5 Analisis Kerjasama.....	89
5.1.3 Uji Normalitas	96
5.1.4 Uji Beda Independent Sampal t Test.....	97
5.2 Hasil Penelitian Kualitatif.....	97
5.3 Pembahasan.....	103
BAB VI PENUTUP	107
6.1 Kesimpulan	107
6.2 Saran	107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan CV. Jelajah Alam Kab. Kampar 2021.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	27
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	40
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	41
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	42
Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
Tabel 5.6 Uji Validitas Kualitas Karyawan Tetap	44
Tabel 5.7 Uji Validitas Kualitas Karyawan Tidak Tetap	44
Tabel 5.8 Uji Validitas Tanggung Jawab Karyawan Tetap.....	45
Tabel 5.9 Uji Uji Validitas Tanggung Jawab Karyawan Tidak Tetap	45
Tabel 5.10 Uji Validitas Kuantitas Karyawan Tetap.....	46
Tabel 5.11 Uji Validitas Kuantitas Karyawan Tidak Tetap	46
Tabel 5.12 Uji Validitas Kejujuran Karyawan Tetap.....	46
Tabel 5.13 Uji Validitas Kejujuran Karyawan Tidak Tetap.....	47
Tabel 5.14 Uji Validitas Kerja Sama Karyawan Tetap	47
Tabel 5.15 Uji Validitas Kerja Sama Karyawan Tidak Tetap.....	47
Tabel 5.16 Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Bekerja	50
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian dan Kehati-hatian	51
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Kerapian Bekerja	53
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Mengenai Mengoptimalisasi Waktu Kerja.	54

Tabel 5.21 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target	55
Tabel 5.22 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	56
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik	58
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Mengenai Memperbaiki Kesalahan Dalam Bekerja	59
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Mengenai Mengikuti Peraturan Dalam Bekerja.	61
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Mengenai Dapat Dipercaya	62
Tabel 5.27 Tanggapan Responden Mengenai Menyampaikan Informasi Dengan Benar	63
Tabel 5.28 Tanggapan Responden Mengenai Keterbukaan Informasi	65
Tabel 5.29 Tanggapan Responden Mengenai Sikap Tolong Menolong Dalam Bekerja	66
Tabel 5.30 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Bersama-Sama	68
Tabel 5.31 Tanggapan Responden Mengenai Saling Mendukung	69
Tabel 5.32 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada CV. Jelajah Alam	70
Tabel 5.33 Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Bekerja	73
Tabel 5.34 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian dan Kehati-hatian	75
Tabel 5.35 Tanggapan Responden Mengenai Kerapian Bekerja.	76
Tabel 5.36 Tanggapan Responden Mengenai Mengoptimalisasi Waktu Kerja.	78
Tabel 5.37 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target	79

Tabel 5.38 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.	80
Tabel 5.39 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik.	82
Tabel 5.40 Tanggapan Responden Mengenai Memperbaiki Kesalahan Dalam Bekerja	83
Tabel 5.41 Tanggapan Responden Mengenai Mengikuti Peraturan Dalam Bekerja.	85
Tabel 5.42 Tanggapan Responden Mengenai Dapat Dipercaya	86
Tabel 5.43 Tanggapan Responden Mengenai Menyampaikan Informasi Dengan Benar	87
Tabel 5.44 Tanggapan Responden Mengenai Keterbukaan Informasi	89
Tabel 5.45 Tanggapan Responden Mengenai Sikap Tolong Menolong Dalam Bekerja	90
Tabel 5.46 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Bersama-Sama.....	92
Tabel 5.47 Tanggapan Responden Mengenai Saling Mendukung.....	93
Tabel 5.48 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada CV. Jelajah Alam	94
Tabel 5.49 Hasil Uji Normalitas.....	97
Tabel 5.50 Hasil Uji Independent Sampel T test.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1 Kantor Pemasaran CV. Jelajah Alam Kab. Kampar.....	35
Gambar 4.2 Struktur Perusahaan.....	36
Gambar 4.3 Bagan Proses Pengemasan Garam	39



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan terjemahan dari “Human Resources”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “Manpower” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyatakan pengertian sumber daya manusia dengan personal ataupun kepegawaian. Sumber daya manusia ialah salah satu faktor produksi dalam perusahaan yang sangat berperan penting dalam menentukan perkembangan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumberdaya manusia yang terdiri dari pekerja maupun pengelola merupakan faktor strategis dalam kegiatan institusi atau organisasi (Larasati, 2018).

Pada era globalisasi seperti ini, banyak berkembangnya ilmu pengetahuan serta perekonomian dunia yang semakin meningkat menunjukkan bahwa persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. Disetiap perusahaan pasti memiliki sumber daya manusia yang berpotensi dan harus bisa dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya supaya bisa memberikan kinerja yang optimal.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal, maka diperlukan kinerja karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan dan harus mampu menjalankan tugas-tugas yang akan diberikan kepada karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan agar terciptanya hasil kerja yang baik. Begitu juga dengan fungsinya, harus dijalankan dengan sebaik-baiknya. Hal tersebut yang

akan mempengaruhi kinerja karyawan lalu mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan dan karyawan merupakan pihak yang saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan karyawan untuk tenaga kerjanya yang bisa mengoperasikan perusahaan supaya bisa bersaing dengan perusahaan yang lainnya, sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk mendapatkan upah demi memenuhi kebutuhan sehari-hari dan tempat bekerja sekaligus untuk menunjukkan skillnya.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Kristanti dan Pangastuti (2019) menyebutkan prestasi kerja adalah proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi. Program kesejahteraan perusahaan merupakan faktor situasional penting yang mempengaruhi kinerja karyawan (Lee dan Wong, dalam Busro, 2018).

Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi perusahaan serta karyawan itu sendiri. Kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (turn over), serta menetapkan manajemen perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Untuk menilai kinerja karyawan tidak hanya di nilai dari penampilan fisik saja, tetapi juga bagaimana karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan dengan tingkat kemampuannya, kedisiplinannya, hubungannya antar karyawan maupun hubungannya dengan atasan. Jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan harus mempunyai cara seperti pemberian insentif yang layak sehingga hal itu bisa menjadikan motivasi yang tinggi bagi karyawan dan juga dapat menciptakan komitmen yang tinggi.

Status karyawan dibedakan menjadi dua yaitu karyawan kontrak dan karyawan tetap, setiap perusahaan pasti memilikinya. Karyawan kontrak adalah pegawai yang memiliki batas atau jangka waktu untuk bekerja maksimal 3 tahun sesuai dengan PKWT yang sudah di atur oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Setelah itu jika masanya habis status karyawan kontrak bisa berubah menjadi karyawan tetap dalam jangka waktu kurang lebih 1 tahun, tetapi itu semua tergantung dengan keputusan dimasing-masing perusahaan.

Salah satu penyebab perusahaan masih enggan menjadikan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap dalam waktu singkat yaitu ketidakpuasan atasan terhadap kinerja karyawannya. Outsourcing adalah cara yang efektif untuk menjadikan perusahaan lebih inovatif, membantu pengambilan keputusan yang lebih cepat dan menciptakan organisasi yang berkinerja tinggi. Sedangkan karyawan tetap adalah pegawai yang bekerja di suatu perusahaan secara tetap yang sudah ditetapkan dalam surat keputusan dan tidak ada batas atau jangka

waktu seperti karyawan kontrak dan memperoleh dengan jumlah tertentu secara teratur.

CV. Jelajah Alam Kab. Alam merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengemasan, tepatnya pengemasan Garam Konsumsi Iodium. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2004, sempat berhenti memproduksi dari tahun 2008-2015 dikarenakan krisis nya ekonomi pada waktu itu. Kemudian perusahaan ini melanjutkan lagi sampai sekarang ini karena pemilik sadar bahwa garam konsumsi iodium sangat dibutuhkan oleh semua orang dan hal tersebut dinilai memiliki peluang usaha yang besar. Produk garam yang dikemasi yaitu garam beriodium merek ARC, GJA, JA dan Segi tiga roda kuning. Perusahaan ini memiliki sistem dengan adanya karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Untuk mengetahui status dan jumlah karyawan yang ada pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar pada tahun 2020, dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan CV. Jelajah Alam Kab. Kampar 2020

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan Tetap	Jumlah Karyawan Tidak Tetap	Total
1.	Bagian Gudang	2		2
2.	Bagian Adm & Keuangan	2		2
3.	Sales Marketing	1		1
4.	Sekretaris	2		2
5.	Transportasi	2		2
6.	Bagian Produksi	1		1

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan Tetap	Jumlah Karyawan Tidak Tetap	Total
7.	Karyawan		11	11
Total		10	11	21

Sumber: CV. Jelajah Alam Kampar, 2020

Berdasarkan table 1.1 diatas bisa dilihat bahwa jumlah karyawan pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar berjumlah 21 orang karyawan dengan 10 karyawan tetap dan 11 karyawan tidak tetap. Bagian Gudang sebanyak 2 orang karyawan tetap. Bagian Adm & Keuangan sebanyak 2 orang karyawan tetap. Bagian Sales Marketing sebanyak 1 orang karyawan tetap. Bagian Sekretaris sebanyak 2 orang karyawan tetap. Bagian Transportasi sebanyak 2 orang karyawan tetap. Bagian Produksi sebanyak 1 orang karyawan tetap. Dan karyawan biasa sebanyak 11 karyawan tidak tetap.

Semakin berkembangnya CV. Jelajah Alam Kab. Kampar tentu semakin ketat juga persaingannya yang membuat karyawan harus meningkatkan kualitas dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan saat ini memiliki kebijakan untuk memperkerjakan karyawan secara tetap dan secara kontrak. Sebenarnya banyak karyawan yang tidak setuju dengan kebijakan memperkerjakan karyawan secara kontrak dan mereka sangat ingin kebijakan tersebut dihapuskan.

Fenomena perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak karena banyaknya perusahaan dan jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan. Adanya diskriminasi antara karyawan tetap dan

karyawan kontrak memunculkan terjadinya permasalahan besar dalam suatu perusahaan. Karyawan kontrak merasa tidak nyaman dalam bekerja karena status merasa tidak jelas dan hanya memperoleh sedikit kemudahan-kemudahan, dibandingkan dengan karyawan tetap diberikan seperti tunjangan dan fasilitas oleh perusahaan.

Karyawan kontrak di perusahaan ini digaji berdasarkan seberapa banyak produk yang dihasilkan dan digaji mingguan karena menggunakan sistem borongan, bonus yang di dapat juga tidak sebanyak karyawan tetap. Jadi, semakin banyak produk yang dihasilkan maka semakin banyak juga gaji yang didapatkan, begitu juga untuk perusahaan akan mendapatkan laba yang besar karena penjualan terus meningkat

Karyawan kontrak adalah cara yang efektif untuk menjadikan perusahaan lebih inovatif dan menciptakan organisasi yang berkinerja tinggi. Dibanding menerima karyawan baru yang bersifat tetap, lebih baik menyewa karyawan berstatus kontrak yang masa konraknya dapat ditentukan hingga beban mulai berkurang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **ANALISIS PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN TIDAK TETAP PADA CV. JELAJAH ALAM KAB. KAMPAR.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan penelitian yakni:

“Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dengan kinerja karyawan tidak tetap pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dengan kinerja karyawan tidak tetap pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar.

Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa:

- a. Bagi perusahaan dapat memberikan masukan tentang mengidentifikasi kembali analisis perbedaan kinerja karyawan tetap maupun tidak tetap agar dapat dilaksanakan secara maksimal dan efisien.
- b. Bagi peneliti, merupakan peluang dalam menerapkan berbagai model atau metode yang telah diperoleh selama belajar dan dapat menambah jaringan sosial untuk masa yang akan datang.
- c. Bagi pihak lain dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan dan pengembangan untuk penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Daftar isi direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub-bab. Sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan masalah-masalah umum yang melatarbelakangi terciptanya makalah ini. Didalam bab ini terdapat Rumusan masalah yang menjadi pertanyaan mendasarkan yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, yang kemudian diisi dengan Tujuan Penelitian untuk lebih mengerucutkan pembahasan yang ada dalam penulisan skripsi ini, serta dilengkapi dengan Manfaat Penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini akan menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan Kinerja, Karyawan Tetap, Karyawan Tidak Tetap, Penelitian Terdahulu, dan Kerangka Pemikiran Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari Lokasi Penelitian, Operasional Variabel, Populasi dan Sampel, jenis dan sumber data, teknik analisis data dan teknik pengumpulan data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

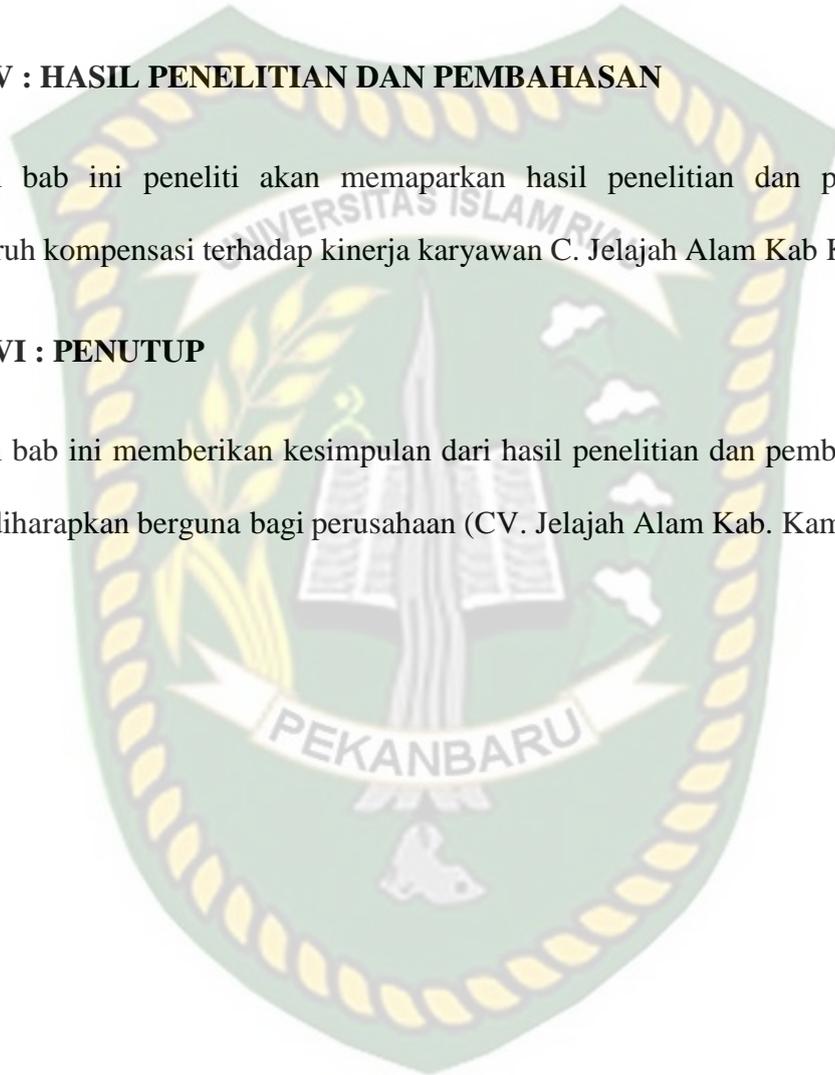
Pada bab ini membahas mengenai sejarah singkat CV. Jelajah Alam Kab. Kampar, struktur organisasi, Visi Misi, dan aktivitas CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti akan memaparkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan C. Jelajah Alam Kab Kampar.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini memberikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pemberian saran yang diharapkan berguna bagi perusahaan (CV. Jelajah Alam Kab. Kampar).



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kata kinerja berasal dari singkatan kata performance (Bahasa Inggris), yang sering diartikan dalam Bahasa Indonesia sebagai performa. Kinerja juga dari kata “job performance atau actual performance” diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang karyawan (Sikula dan Megginson dalam Hamid, 2014). Kinerja dalam organisasi merupakan jawab dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Para manajer sering tidak memperdulikan kinerja tersebut kecuali keadaannya sudah sangat buruk, dan jika terlalu sering manajer seperti ini akan membuat organisasi perusahaan akan menghadapi krisis yang serius. Kesan yang buruk dalam organisasi yaitu kila mengabaikan tanda-tanda kinerja akan merosot.

Sedamaryanti (2014), menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Nuraini (2013:45) mendefinisikan kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja merupakan

hasil dan perilaku kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Moehariono (2012:95) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi organisasi.

Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

2.1.2 Indikator Kinerja

Menurut Irham Fahmi (2014:127) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah hasil atau proses penyelesaian kegiatan yang mendekati titik kesempurnaan. Jika hasil dari kualitas pekerjaan rendah maka kinerjanya juga rendah, dan sebaliknya jika produk sempurna maka kinerjanya semakin baik pula.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja untuk mengukur kinerja ditunjukkan dengan kerapian, ketelitian serta keterampilan hasil kerja yang tidak mengabaikan volume pekerjaan.

3. Kerja Sama

Kerja sama bisa juga dikatakan dengan hubungan antar perseorangan. Hubungan ini bisa diukur dengan mampu atau tidak karyawan saling menghargai dan kerja sama dengan karyawan lainnya.

4. Kejujuran

Kejujuran yaitu suatu keadaan atau sikap yang menyatakan hal dengan sebenar-benarnya atau tidak mengatakan hal-hal yang tidak sesuai dengan fakta. Kejujuran informasi dari karyawan sangat dibutuhkan.

5. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja dan perilaku kerjanya setiap hari.

Menurut Dermawan Wibisono (2011: 4) bahwa ada 4 prinsip yang bisa digunakan sebagai pedoman untuk mengembangkan indikator kinerja, antara lain:

1. Kemitraan (partnership) antara manajemen, perwakilan pegawai atau pegawai secara keseluruhan, termasuk serikat pekerja, pelanggan dan pemasok

2. Pemberdayaan (empowerment) seluruh pegawai perusahaan atau organisasi
3. Perbaikan kinerja yang terintegrasi (Integrated Performance Improvement)
4. Tim yang mandiri (Independent)

Ukuran kinerja seseorang harus relevan, signifikan dan komprehensif. Seperti yang dinyatakan oleh Wibowo (2011: 235), ada beberapa indikator yang dijadikan tipe ukuran kinerja yaitu:

1. Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.

2. Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak dan cacat per unit maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Biasanya ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.

4. Cycle time

Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran cycle time mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.

5. Pemanfaatan sumber daya

Merupakan pengukuran yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin komputer, kendaraan dan bahkan orang.

6. Biaya

Ukuran berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi secara menyeluruh.

Tujuan dijelaskannya indikator dari kinerja yaitu untuk mempersiapkan keterlibatan pegawai perusahaan dalam mengikuti perubahan pola dan budaya kepemimpinan perusahaan atau organisasi yang akan terjadi berkaitan dengan penerapan indikator kinerja yang baru.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2012: 96), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Kebutuhan
2. Dorongan

3. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal
6. Eksternal
7. Harapan mengenai imbalan
8. Kemampuan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internalnya antara lain otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, minat bekerja, motivasi karyawan, harapan mengenai imbalan, kemampuan kerja dan lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternalnya yaitu kompensasi yang diberikan perusahaan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan promosi, adanya pesangon dan hubungan yang baik antara rekan kerja maupun atasan. Faktor itu harus diperhatikan oleh pimpinan agar kinerja karyawannya lebih optimal.

2.1.4 Jenis-Jenis Kinerja

Dalam organisasi ada tiga jenis kinerja yang bisa dibedakan sebagai berikut ini:

1. Kinerja administrative

Kinerja yang berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk yang mengatur hubungan otoritas dengan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Dan berkaitan juga dengan kinerja mekanisme informasi antar unit kerja dalam organisasi.

2. Kinerja Strategi

Kinerja yang berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

3. Kinerja Operasional

Kinerja yang berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku teknologi dan digunakan secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya.

2.1.5 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang mana kinerja individual diukur dan dievaluasi dan tidak lebih dari sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Suatu manajemen perusahaan diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada setiap karyawan mengenai apa yang telah mereka kerjakan sebagai tugas pokok pekerjaannya.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson yang dikutip dan diterjemahkan oleh Irham Fahmi (2010: 65), penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

Ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja yaitu:

1. Sebagai alat untuk mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka perbaikan kerja.
2. Pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain.
3. Meningkatkan motivasi serta semangat kerja.
4. Sebagai alat untuk mengevaluasi tingkat kinerja.
5. Memperkuat hubungan antara karyawan melalui diskusi tentang perkembangan kinerja mereka.
6. Dasar keputusan hubungan kerja, serta pemberian punishment and reward.
7. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi lebih baik.

Selanjutnya ada aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Kemampuan Hubungan Interpersonal
Kemampuan ini seperti memotivasi karyawan, untuk bekerja sama dengan orang lain dan melakukan negosiasi.
2. Kemampuan Konseptual
Kemampuan ini untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Intinya individual memahami tugas, fungsi dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan Teknis

Kemampuan ini menggunakan teknik, metode, pengetahuan dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman serta pelatihan yang diperoleh.

Pengukuran kinerja karyawan penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja karyawan serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

2.2 Karyawan Tidak Tetap (*Outsourcing*)

2.2.1 *Pengertian Outsourcing*

Menurut Herawati (2010: 1) *Outsourcing* adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin atau tidak aman dan tidak pasti. Jadi dapat disimpulkan bahwa *outsourcing* adalah bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pemberi kerja sebagai pengguna jasa dengan perusahaan penyedia tenaga kerja.

Persaingan bisnis semakin lama semakin ketat dan setiap perusahaan akan terus berusaha untuk menang dari persaingan dengan menggunakan strategi, salah satunya yaitu menurunkan biaya dan ini diterapkan pada karyawan yang memakai sistem kerja kontrak. Karyawan dengan status kontrak akan diberhentikan bekerja

paling lama 3 tahun dan itu sudah ada di ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun karyawan kontrak juga mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

Status pekerjaan merupakan kedudukan seseorang dalam melakukan pekerjaan, yaitu apakah keadaan tersebut berkedudukan sebagai buruh atau karyawan, berusaha dengan dibantu pekerja keluarga atau buruh tidak tetap, buruh dibantu oleh buruh atau karyawan tetap pekerja keluarga tanpa upah atau sebagai pekerja social.

Dalam pengertian umum istilah outsourcing diartikan sebagai contract (work out). Menurut Jehani (2010: 5) perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja.

Outsourcing dalam regulasi ketenagakerjaan bisa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung ataupun secara praktek semua lini kerja bisa dialihkan sebagai unit outsourcing. Jumlah, luas dan bentuk pekerjaan di outsource berkembang sangat cepat, tidak hanya pekerjaan tipikal tetapi juga pekerjaan yang lebih canggih.

2.2.2 Manfaat Dan Kerugian Sistem Kerja Outsourcing (kontrak)

Adapun manfaat dan kerugian perusahaan menggunakan sistem kerja kontrak bagi perusahaan. Yaitu:

1. Manfaat perusahaan menggunakan sistem kerja kontrak yaitu :

- a. Berkurangnya biaya overhead dan biaya operasional.
 - b. Memungkinkan untuk mengubah biaya tetap menjadi biaya variabel.
 - c. Memiliki harga yang bersaing.
 - d. Memudahkan dalam pengendalian biaya Fleksibilitas yang tinggi dalam memenuhi permintaan.
 - e. Akses yang mudah dan lebih ekonomis untuk teknologi baru
Kemungkinan lebih berfokus pada bisnis inti.
 - f. Perbaikan dalam terukurnya biaya.
 - g. Kontrol yang lebih baik dari departemen internal.
2. kerugian perusahaan menggunakan sistem kerja kontrak yaitu:
- a. Ketergantungan pada pemasok.
 - b. Biaya yang tersembunyi.
 - c. Hilangnya pengetahuan dan hilangnya sentuhan untuk perkembangan inovasi
 - d. Kurangnya tenaga kerja yang memiliki kemampuan tinggi.
- e. Kesulitan dalam berkomunikasi dan berkoordinasi.

2.2.3 Tujuan Utama Pelaksanaan Kontrak

- a. Melaksanakan anjuran pemerintah dalam mengembangkan kemitraan agar perusahaan tidak menguasai kegiatan industri dari hulu ke hilir.
- b. Meningkatkan pemerataan kesejahteraan masyarakat.

- c. Mendorong terjadinya proses pendidikan dan alih teknologi dalam bidang industri dan manajemen pengelolaan pabrik.
- d. Mengurangi kegiatan pemusatan industri di perkotaan yang dapat menimbulkan gangguan kerawanan sosial, keamanan dan konflik perburuhan.

2.3 Karyawan Tetap

2.3.1 Pengertian Karyawan Tetap

Pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur. Termasuk dalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pension. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan tidak tertentu seperti bonus, honorium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, karyawan tetap adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Dan berdasarkan pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.100/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Karyawan tetap memiliki jaminan peluang karir jika mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik, baik berupa kenaikan pangkat maupun promosi jabatan berdasarkan dengan sistem dan prosedur penilaian kinerja yang telah dirumuskan

dalam setiap organisasi. Untuk calon karyawan tetap, perusahaan dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lambat 3 bulan. Karyawan merupakan pendorong tercapainya tujuan dan asset bagi sebuah perusahaan. Biasanya perusahaan akan memberikan apapun yang karyawannya minta guna meningkatkan keberhasilan karyawan supaya dapat loyoh kepada karyawan yang memiliki kualitas yang baik dalam perusahaan supaya tidak pergi ke perusahaan asing.

Karyawan dengan status tetap berhak mendapatkan berbagai fasilitas pendukung seperti ruang khusus, mobil dinas dan lain sebagainya. Gaji yang dibayar penuh sekaligus tunjangannya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pension, tunjangan jabatan.

2.3.2 Ketentuan Yang Berlaku Untuk Karyawan Tetap

Ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap adalah sebagai berikut:

1. Tidak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja.
2. Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan.
3. Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.
4. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan dituangkan dalam “ perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu “.
5. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja , dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku.

2.3.3 Hak yang didapatkan oleh karyawan

1. Imbalan kerja sebagaimana telah dijanjikan bila dia telah melakukan kewajibannya.
2. Fasilitas dan berbagai tunjangan bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak atasan kepadanya.
3. Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
4. Diperlakukan adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya, dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam angka perbandingan yang sehat.
5. Jaminan kehidupan yang wajar dan layak dan pihak atasan.
6. Jaminan perlindungan dan keselamatan diri serta kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.
7. Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada atasan.

2.3.4 Tahapan Karyawan Kontrak menjadi Karyawan Tetap

Adapun tahapan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap yaitu:

1. Masa percobaan berdasarkan pasal 60 UU ketenagakerjaan no.13 tahun 2003. Para pekerja boleh melakukan perjanjian kontrak kerja dengan perusahaan dan perusahaan bisa memberlakukan percobaan. Untuk jangka waktu masa percobaan yang boleh

dikenakan maksimal selama 3 bulan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

2. Setelah selesai melakukan pekerjaan dengan masa percobaan selama 3 bulan dan review kinerjanya. Jika perusahaan memutuskan untuk menerimanya sebagai karyawan tetap, maka perusahaan juga wajib memperbaharui kontrak kerjanya. Dengan catatan bahwa perusahaan juga memberikan kenaikan gaji terhadap karyawan tersebut sebagai ganjaran telah melewati masa percobaan dan menjadi bagian dari perusahaan.
3. Menjadi karyawan tetap Setelah ditetapkan menjadi karyawan tetap. Maka baik perusahaan dan karyawan wajib memperbaharui kontrak kerjasamanya. Dengan demikian, ini berarti terjadi perubahan status dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Ini berarti karyawan berhak untuk mendapatkan fasilitas dan hak sesuai dengan peraturan undang – undang yang berlaku.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut diuraikan tabel penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
----	-----------------	------------------	---------------------	------------------

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Imas Panggih Muhaningsih, Ani Agus Kana (2020)	Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada BPR Bank Daerah Gunungkidul	Kinerja Karyawan Tetap Karyawan Kontrak	Pada Bank BPR Gunungkidul, perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak dapat diterima.
2.	Herniah, Sudirman (2020)	Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing pada PT. PLN (Persero) Area Makassar	Kinerja Karyawan Tetap Karyawan Outsourcing	Pada penelitian ini ditemukan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan outsourcing, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap lebih rendah jika dibandingkan dengan kinerja karyawan outsourcing.
3.	Yuriska Pamantow, Silvy L. Mandey, Rita N. Taroreh (2019)	Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap dan Kinerja Karyawan Tidak Tetap pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kab. Minahasa Tenggara	Karyawan Tetap Karyawan Tidak Tetap	Pada penelitian ini, tidak terdapat perbedaan secara signifikan dari kinerja karyawan tetap dan kinerja karyawan tidak tetap pada PDAM Kabupaten Minahasa Tenggara.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran digunakan untuk menunjukkan arah bagi suatu penelitian agar penelitian dapat berjalan pada lingkup yang telah ditetapkan. Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan dan landasan teori yang dikemukakan diatas maka hipotesis penelitian ini ialah: Diduga “Terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Jelajah Alam Kab. Kampar yang beralamat di Jl. Oloro No.12 RT.02 RW.04. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh kegiatan yang berkaitan dengan kinerja karyawan CV. Jelajah Alam Kab. Kampar.

3.2 Operasional Variabel

Operasional variable adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variable dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang di perlukan untuk mengukur variable tersebut. Untuk lebih jelasnya mengenai variable penelitian dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variable	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja karyawan (Y) adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) kepada organisasi tempat mereka	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan bekerja 2. Ketelitian dan kehati-hatian bekerja 3. Kerapian dalam bekerja 	Ordinal
	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai target 3. Mengoptimalisasi waktu kerja 	Ordinal

Variable	Dimensi	Indikator	Skala
bekerja. (Nuraini, 2013:45)	Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan dengan baik 2. Mengikuti peraturan dalam bekerja 3. Memperbaiki kesalahan dalam bekerja 	Ordinal
	Kejujuran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat dipercaya 2. Menyampaikan informasi dengan benar 3. Keterbukaan informasi 	Ordinal
	Kerja Sama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap tolong menolong dalam bekerja 2. Menyelesaikan pekerjaan bersama-sama 3. Saling mendukung 	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah regeneralisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Populasi yang terdapat pada CV. Jelajah Alam Kampar yaitu seluruh karyawan yang ada pada perusahaan, berjumlah 21 orang terdiri dari 11 karyawan kontrak dan 10 karyawan tetap.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagai populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat

serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi (Syofian Siregar 2013:30). Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh (sensus)*. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena semua populasi digunakan menjadi sampel yang berjumlah 21 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data dari penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data berupa kuesioner dan dilengkapi dengan wawancara yang berupa tanggapan responden. Sedangkan data sekunder diperoleh dari studi perpustakaan dan data yang diambil dari jurnal perusahaan CV. Jelajah Alam Kab. Kampar.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan:

1. Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah proses Tanya jawab untuk memperoleh keterangan dengan cara bertatap muka secara langsung antara pewawancara dengan seseorang yang diwawancarai. Cara ini akan mendapatkan data yang lebih intensif.

2. Observasi

Observasi dilakukan secara langsung dilokasi penelitian. Metode ini digunakan yang berkenaan dengan sikap manusia, proses kerja, tanda-tanda alam serta apabila responden yang diamati tidak begitu besar.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2014:199). Pernyataan yang diajukan pada responden wajib jelas serta tidak meragukan responden. Kemudian untuk mengukur anggapan responden memakai 5 angka riset dimana tiap jawaban diberi bobot nilai.

- | | |
|------------------------------|----------------|
| a. Sangat setuju (SS) | diberi bobot 5 |
| b. Setuju (S) | diberi bobot 4 |
| c. Ragu-ragu (RR) | diberi bobot 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | diberi bobot 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi bobot 1 |

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah metode kombinasi yang menggabungkan antara metode deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif agar memperoleh data yang lebih valid, objektif, komprehensif dan reliabel. Metode deskriptif ialah teknik pengumpulan data yang didapat dari responden lalu dianalisis serta diolah dan dihubungkan dengan landasan teori

sebagai alat untuk memecahkan masalah yang dihadapi supaya dapat menarik suatu kesimpulan.

3.6.1 Deskriptif Kuantitatif

Teknik pengolahan kuantitatif yang digunakan sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan SPSS versi 24, dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan pada seluruh kuesioner yang diisi oleh 21 responden.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan dan konsistensi. Uji reabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variable dinyatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten (Raco, 2010). Alat ukur yang digunakan adalah Cronback Alpha (Ghozali, 2011) melalui program computer SPSS versi 24.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variable bebas dan variable terikat atau keduanya berdistribusi (mendekati) normal atau tidak (Ghozali, 2011). Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini dengan uji

statistic Kolmogrov-Smirnov dimana model regresi dikatakan normal jika nilai signifikansi $> 0,05$.

- a. Apabila probabilitas nilai 2 uji K-S tidak signifikan $< 0,05$ secara statistic maka H_0 ditolak, yang berarti data terdistribusi tidak normal.
- b. Apabila probabilitas nilai 2 uji K-S signifikan $> 0,05$ secara statistic H_0 diterima, yang berarti data terdistribusi normal .

d. Uji Beda Independent Sampel T test

Untuk menguji hipotesis dan menganalisis perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap digunakan analisis statistik deskriptif dengan rumus independent sample t-test. Uji independent sample t-test adalah uji komparatif atau uji beda untuk mengetahui adakah perbedaan mean atau rata-rata yang bermakna anatar dua kelompok bebas yang berskala interval atau rasio. Pemrosesan data menggunakan SPSS versi 24 dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Pada objek yang diteliti dibagi ke dalam dua kelompok, yaitu karyawan outsourcing dan karyawan tetap.
- b. Gunakan fungsi analyze-compare means- independent Sample t- test untuk mengelola kedua kelompok tersebut.

3.6.2 Deskriptif Kualitatif

Kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Teknik pengolahan datanya dilakukan dengan tiga analisis data kualitatif yaitu:

a. Data Reduction (reduksi data)

Reduksi data merupakan data yang didapat setelah melakukan survei ke objek yang telah dipilih dan dilakukan dengan merangkum, memilih hal yang pokok, focus pada hal yang penting serta membuang yang tidak perlu agar dapat ditarik kesimpulan diakhir. Reduksi data bisa dibantu dengan peralatan elektronik seperti handycam untuk merekam wawancara yang sudah dilakukan.

b. Data Display (penyajian data)

Penyajian data digambarkan dengan informasi tersusun agar dapat ditarik kesimpulan dan pengambilan tindakan serta memudahkan untuk melihat kejadian yang terjadi. Penyajian datanya dibuat dengan bentuk teks yang bersifat naratif dan dilakukan dalam bentuk uraian singkat, hubungan antar kategori, bagan dan sejenisnya.

c. Conclusion Drawing (verifikasi)

Verifikasi dilakukan diakhir yang bersifat sementara dan akan berubah jika tidak ditemukan bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Prosesnya dilakukan dengan para informan perusahaan yang merupakan subjek dalam penelitian ini.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

5.1 Sejarah Umum Perusahaan

CV. Jelajah Alam merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengemasan garam konsumsi beryodium yang di miliki oleh Bapak Sumari sejak tahun 2004. Perusahaan ini beralamat di jalan Olori No. 12 RT.02 RW.04 Desa Kubang Jaya, Kabupaten Kampar. Perusahaan ini berdiri sendiri dan bukan merupakan cabang dari perusahaan lain. Bapak Sumari memilih lokasi nya cukup jauh dari perkotaan dikarenakan banyaknya mobil angkutan barang yang keluar masuk area perusahaan.

Perusahaan ini sempat berhenti mengemas produk dari tahun 2008-2015 dikarenakan krisis nya ekonomi pada waktu itu, dan kemudian melanjutkan lagi sampai sekarang ini dengan alasan pemilik sadar bahwa garam konsumsi beryodium sangat dibutuhkan oleh semua orang dan hal itu dinilai memiliki peluang usaha yang besar. Saat pertama kali perusahaan ini dibangun, bentuk badan usahanya yaitu UD (Usaha Dagang), kemudian meningkatkan bentuk badan usahanya menjadi CV (Commanditaire Vonnotschap) karena bisnis yang dimiliki Bapak Sumari ini memiliki pelanggan yang semakin hari semakin banyak.

CV. Jelajah Alam memiliki supplier untuk memasok bahan baku seperti PT. Kurnia Garam Sejahtera kota Padang, UD. Chaniago Bersaudara kota Dumai, PT. Gorindo kota Medan, dan PD. Garam Losarang Kab. Indramayu. Perusahaan ini dapat mengemas kira-kira 3.000 KG dalam sehari dan kemudian didistribusikan ke wilayah kota Pekanbaru, Kampar, Siak, Pelalawan serta Duri.

CV. Jelajah Alam memiliki karyawan yang berjumlah 21 orang, 8 karyawan tetap dan 13 karyawan tidak tetap. Karyawan tetap pada perusahaan ini digaji perbulan sedangkan karyawan kontrak digaji berdasarkan seberapa banyak produk yang dihasilkan dan digaji mingguan karena menggunakan sistem borongan, bonus yang didapat juga tidak sebanyak karyawan tetap. Jadi, semakin banyak produk yang dihasilkan maka semakin banyak pula gaji yang didapatkan.



Gambar 4.1 Kantor Pemasaran CV. Jelajah Alam Sumber: CV. Jelajah Alam

Adapun Visi dan Misi pada CV. Jelajah Alam yaitu:

1. Visi CV. Jelajah Alam

Menjadi perusahaan produksi garam konsumsi beryodium yang berdaya saing dan berkualitas di wilayah Riau, Jambi dan sekitarnya.

2. Misi CV. Jelajah Alam

- a. Melakukan proses produksi garam konsumsi beryodium dan kegiatan pengendalian kualitas internal sesuai kegiatan pengendalian kualitas internal sesuai dengan SNI 3556:2010
- b. Meningkatkan sarana dan prasarana utama dalam proses produksi garam konsumsi beryodium
- c. Meningkatkan kualitas dan kompetensi Sumber Daya Manusia perusahaan
- d. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

5.2 Struktur Perusahaan



Gambar 4.2 Struktur Perusahaan Sumber: CV. Jelajah Alam

Berikut ini adalah uraian tugas dalam struktur organisasi CV. Jelajah Alam:

1. Direktur

- a. Memberikan arahan menyeluruh berkaitan dengan pengembangan dan implementasi sistem manajemen mutu yang diwujudkan dalam kebijakan mutu organisasi.
- b. Memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan-pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.
- c. Menetapkan kebijakan dan sasaran mutu.
- d. Melaksanakan tinjauan manajemen.

2. Wakil Manajemen (WM)

- a. Melakukan pengendalian dan pemantauan efektifitas sistem manajemen mutu.
- b. Melaporkan kepada pimpinan puncak terkait kinerja sistem manajemen.
- c. Melaporkan kepada pimpinan puncak kebutuhan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan perbaikan sistem.
- d. Menetapkan program audit internal.

3. Kabag. Produksi

- a. Melakukan identifikasi persyaratan produk yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan terkait Standar Nasional Indonesia.
- b. Mengelola proses desain dan pengembangan.
- c. Membantu Wakil Manajemen dalam melaksanakan pengendalian dan pemantauan efektifitas sistem manajemen mutu.
- d. Mengelola program audit internal dan tinjauan manajemen.

4. Kabag. Pemasaran

- a. Melakukan identifikasi target pelanggan, penetapan target pelanggan, penetapan segmentasi pasar, dan positioning produk.
- b. Melakukan identifikasi persyaratan dan harapan pelanggan terhadap produk CV. Jelajah Alam.
- c. Menangani order pelanggan.
- d. Mengidentifikasi kepuasan pelanggan

5. Kabag. Administrasi dan Keuangan

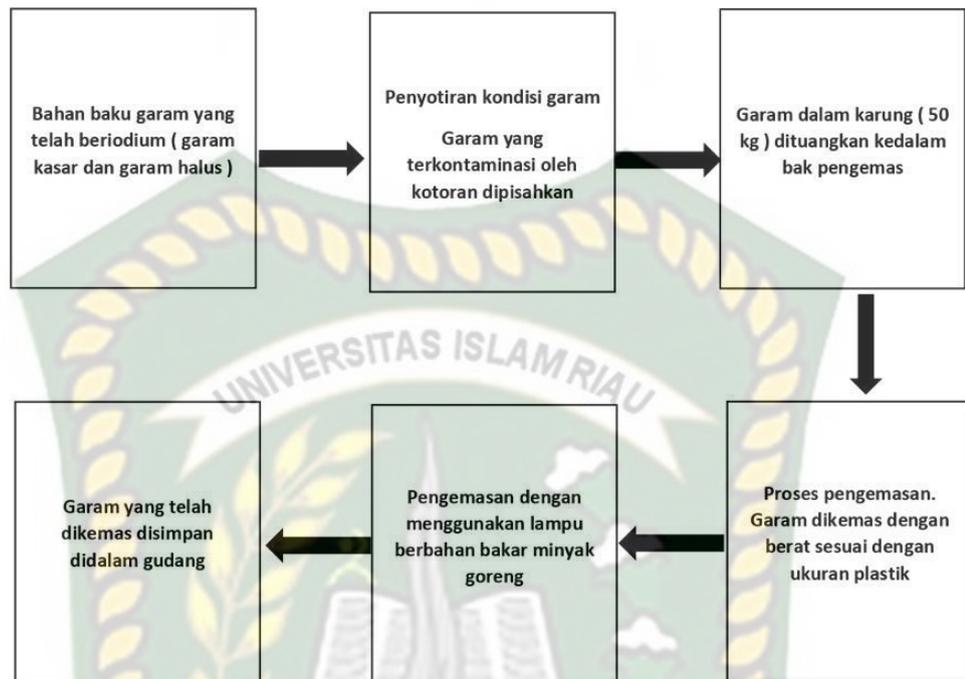
- a. Mengelola administrasi umum dan kepegawaian di CV. Jelajah Alam.
- b. Menyimpan, mengarsipkan, memelihara, menjaga, dan merahasiakan (jika diperlukan) data-data administrasi.
- c. Menyusun anggaran yang diperlukan untuk melaksanakan operasional CV. Jelajah Alam.
- d. Menyusun laporan keuangan lengkap.

6. Karyawan

- a. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan.
- b. Menjaga nama baik perusahaan.

5.3 Aktivitas Perusahaan

Berikut ini adalah gambaran proses pengemasan garam pada CV. Jelajah Alam:



Gambar 4.3 Bagan Proses Pengemasan Garam Sumber: CV. Jelajah Alam

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.4 Hasil Penelitian Kuantitatif

5.4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi status karyawan, jenis kelamin, lama bekerja, umur dan pendidikan terakhir. Berdasarkan tanggapan responden, yaitu:

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Jumlah	Presentase (%)
Karyawan Tetap	10	47,6%
Karyawan Tidak Tetap	11	52,4%
Total Responden	21	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan pada tabel 5.1 diatas, menunjukkan bahwa responden karyawan tetap berjumlah 10 orang atau 47,6% dan karyawan tidak tetap berjumlah 11 orang atau 52,4%. Jumlah keseluruhan dari responden karyawan tetap dan tidak tetap adalah 21 orang atau 100%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak tetap lebih banyak jumlahnya dibandingkan karyawan tetap.

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Karyawan Tetap		Karyawan Tidak Tetap	
	Jumlah	Presentase (%)	Jumlah	Presentase (%)
Pria	5	50%	0	0%
Wanita	5	50%	11	100%
Total	10	100%	11	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan pada tabel 5.2 diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden pria pada karyawan tetap berjumlah 5 orang (50%) dan jumlah responden wanita karyawan tetap berjumlah 5 orang (50%). Sedangkan jumlah responden pria pada karyawan tidak tetap berjumlah 0 orang (0%) dan jumlah responden wanita karyawan tidak tetap berjumlah 11 orang (100%). Maka dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin wanita lebih banyak karyawan tidak tetap, dan jenis kelamin pria lebih banyak karyawan tetap.

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Karyawan Tetap		Karyawan Tidak Tetap	
	Jumlah	Presentase (%)	Jumlah	Presentase (%)
<1 tahun	2	20%	4	36,4%
1-3 tahun	3	30%	5	45,5%
4-6 tahun	5	50%	2	18,2%
Total	10	100%	11	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan pada tabel 5.3 diatas, menunjukan bahwa lama bekerja karyawan tetap yang paling banyak yaitu 4-6 tahun dengan jumlah 5 orang atau 50%, kemudian lama bekerja 1-3 tahun dengan jumlah 3 orang atau 30%, dan responden dengan lama bekerja paling sedikit yaitu <1 tahun dengan jumlah 2 orang atau 20%.

Selanjutnya karyawan tidak tetap yang lama bekerja nya paling banyak yaitu 1-3 tahun dengan jumlah 5 orang atau 45,5%, kemudian <1 tahun dengan jumlah 4 orang atau 36,4%, dan responden dengan lama bekerja paling sedikit yaitu 4-6 tahun dengan jumlah 2 orang atau 18,2%.

Maka dapat disimpulkan bahwa lama bekerja pada karyawan tetap lebih didominasi pada 4-6 tahun dengan jumlah 5 orang (50%) dan untuk karyawan tidak tetap lebih banyak pada 1-3 tahun dengan jumlah 5 orang (45,5%).

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Karyawan Tetap		Karawan Tidak Tetap	
	Jumlah	Presentase (%)	Jumlah	Presentase (%)
<20 tahun	0	0%	0	0%
21-35 tahun	6	60%	3	27,3%
36-49 tahun	3	30%	7	63,6%
>50 tahun	1	10%	1	9,1%
Total	10	100%	11	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan pada tabel 5.4 diatas, menunjukkan bahwa umur karyawan tetap yang paling banyak yaitu 21-35 tahun dengan jumlah 6 orang atau 60%, kemudian umur 36-49 tahun dengan jumlah 3 orang atau 30%, umur >50 tahun dengan jumlah 1 orang atau 10% dan yang paling sedikit yaitu umur <20 tahun dengan jumlah 0 orang atau 0%.

Selanjutnya umur pada karyawan tidak tetap yang paling banyak yaitu 36-49 tahun dengan jumlah 7 orang atau 63,6%, kemudian umur 21-35 dengan jumlah 3 orang atau 27,3%, umur >50 tahun dnegan jumlah 1 orang atau 9,1% dan yang paling sedikit yaitu umur <20 tahun dengan jumlah 0 orang atau 0%.

Maka dapat disimpulkan bahwa umur pada karyawan tetap lebih didominasi oleh umur 21-35 tahun dengan jumlah 5 orang (60%) dan untuk

karawan tidak tetap didominasi umur 36-49 tahun dengan jumlah 7 orang (63,6%).

Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Karyawan Tetap		Karawan Tidak Tetap	
	Jumlah	Presentase (%)	Jumlah	Presentase (%)
SD	0	0%	0	0%
SMP	0	0%	3	27,3%
SMA/SMK	5	50%	7	63,6%
Diploma	0	0%	0	0%
Sarjana	5	50%	1	9,1%
Total	10	100%	11	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan pada tabel 5.5 diatas, menunjukkan bahwa pendidikan terakhir pada karyawan tetap yang paling banyak yaitu SMA/SMK dan Sarjana dengan jumlah masing-masing nya 5 orang atau 50% 50%, kemudian untuk SD, SMP dan Diploma memiliki jumlah 0 orang atau 0%. Selanjutnya untuk karyawan tidak tetap yang paling banyak yaitu SMA/SMK dengan jumlah 7 orang atau 63,6%, kemudian pendidikan SMP dengan jumlah 3 orang atau 27,3%, pendidikan sarjana dengan jumlah 1 orang atau 9,1% dan untuk pendidikan SD serta Diploma dengan jumlah 0 orang atau 0%.

Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pendidikan terakhir pada karyawan tetap yaitu mayoritas lebih didominasi dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 5 orang (50%). Sedangkan untuk karyawna tidak tetap mayoritas berada pada pendidikan SMA/SMK sebanyak 7 orang (63,6%).

5.4.2 Uji Kualitas Data

5.4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk menguji suatu kuesioner apakah valid atau tidak dan dapat dilakukan dengan menggunakan program computer SPSS. Pada penelitian ini jumlah karyawan atau responden yang di nilai adalah 10 karyawan tetap dengan alpha 0,05, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,632 dan 11 karyawan tidak tetap dengan alpha 0,05, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,602. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai $sig \leq \alpha$. Uji validitas dari 5 indikator digunakan dalam penelitian ini, yaitu kualitas, tanggung jawab, kuantitas, kejujuran, dan kerja sama.

a. Kualitas

Tabel 5.6 Uji Validitas Kualitas Karyawan Tetap

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (10)	Sig	Keputusan
Item 1	0,957	0,632	0,000	Valid
Item 2	0,957	0,632	0,000	Valid
Item 3	0,846	0,632	0,002	Valid

Sumber: SPSS 24 Data diolah 2021

Tabel 5.7. Uji Validitas Kualitas Karyawan Tidak Tetap

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (10)	Sig	Keputusan
Item 1	0,930	0,602	0,000	Valid
Item 2	0,958	0,602	0,000	Valid
Item 3	0,940	0,602	0,000	Valid

Sumber: SPSS 24 Data diolah 2021

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan-pernyataan pada indikator kualitas pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap dapat dinyatakan valid karena semua item tersebut memiliki $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan nilai $sig \leq \alpha$. Hal ini berarti menunjukkan pernyataan item-item pada indikator kualitas tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan oleh responden.

b. Tanggung Jawab

Tabel 5.8 Uji Validitas Tanggung Jawab Karyawan Tetap

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (10)	Sig	Keputusan
Item 1	1,000	0,632	0,000	Valid
Item 2	1,000	0,632	0,000	Valid
Item 3	1,000	0,632	0,000	Valid

Sumber: SPSS 24 Data diolah 2021

Tabel 5.9 Uji Validitas Tanggung Jawab Karyawan Tidak Tetap

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (10)	Sig	Keputusan
Item 1	0,959	0,602	0,000	Valid
Item 2	0,983	0,602	0,000	Valid
Item 3	0,983	0,602	0,000	Valid

Sumber: SPSS 24 Data diolah 2021

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan-pernyataan pada indikator tanggung jawab pada karyawan tetap dan karyawantidka tetap dapat dinyatakan valid karena semua item tersebut memiliki $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan nilai $sig \leq \alpha$. Hal ini berarti menunjukkan pernyataan item-item pada indikator tanggung jawab tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan responden.

c. Kuantitas

Tabel 5.10 Uji Validitas Kuantitas Karyawan Tetap

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (10)	Sig	Keputusan
Item 1	0,650	0,632	0,042	Valid
Item 2	0,893	0,632	0,001	Valid
Item 3	0,728	0,632	0,017	Valid

Sumber: SPSS 24 Data diolah 2021

Tabel 5.11 Uji Validitas Kuantitas Karyawan Tidak Tetap

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (10)	Sig	Keputusan
Item 1	0,843	0,602	0,001	Valid
Item 2	0,882	0,602	0,000	Valid
Item 3	0,843	0,602	0,001	Valid

Sumber: SPSS 24 Data diolah 2021

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan-pernyataan pada indikator kuantitas pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap dapat dinyatakan valid karena semua item tersebut memiliki $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan nilai $sig \leq \alpha$. Hal ini berarti menunjukkan pernyataan item-item pada indikator kuantitas tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan responden.

d. Kejujuran

Tabel 5.12 Uji Validitas Kejujuran Karyawan Tetap

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (10)	Sig	Keputusan
Item 1	0,989	0,632	0,000	Valid
Item 2	0,989	0,632	0,000	Valid
Item 3	0,954	0,632	0,000	Valid

Sumber: SPSS 24 Data diolah 2021

Tabel 5.13 Uji Validitas Kejujuran Karyawan Tidak Tetap

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (10)	Sig	Keputusan
Item 1	0,964	0,602	0,000	Valid
Item 2	0,990	0,602	0,000	Valid
Item 3	0,990	0,602	0,000	Valid

Sumber: SPSS 24 Data diolah 2021

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan-pernyataan pada indikator kejujuran pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap dapat dinyatakan valid karena semua item tersebut memiliki $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan nilai $sig \leq \alpha$. Hal ini berarti menunjukkan pernyataan item-item pada indikator kejujuran tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan responden.

e. Kerja Sama

Tabel 5.14 Uji Validitas Kerja Sama Karyawan Tetap

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (10)	Sig	Keputusan
Item 1	0,957	0,632	0,000	Valid
Item 2	0,957	0,632	0,000	Valid
Item 3	0,846	0,632	0,002	Valid

Sumber: SPSS 24 Data diolah 2021

Tabel 5.15 Uji Validitas Kerja Sama Karyawan Tidak Tetap

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (10)	Sig	Keputusan
Item 1	0,920	0,602	0,000	Valid
Item 2	0,973	0,602	0,000	Valid
Item 3	0,918	0,602	0,000	Valid

Sumber: SPSS 24 Data diolah 2021

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan-pernyataan pada indikator kerja sama pada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap dapat dinyatakan valid karena semua item tersebut memiliki $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan nilai $sig \leq \alpha$. Hal ini berarti menunjukkan pernyataan item-item pada indikator kerja sama tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan responden.

5.4.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrument yang cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data dengan hasil pengukuran yang tetap konsisten. Pada penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas yaitu dengan metode *Cronbach Alpha*. Kriteria pada metode ini yaitu tingkat alpha hitung lebih besar dari koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,60 maka data yang sudah diuji mempunyai tingkat reliabel yang baik. Pengukuran ini dilakukan menggunakan SPSS versi 24. Hasil output nya sebagai berikut:

Tabel 5.16 Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Karyawan Tetap		Karyawan Tidak Tetap	
	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
Kualitas	0,787	3	0,931	3
Tanggung Jawab	1,000	3	0,965	3
Kuantitas	0,635	3	0,949	3
Kejujuran	0,977	3	0,980	3
Kerja Sama	0,905	3	0,928	3

Sumber: SPSS 24 Data diolah 2021

Berdasarkan pada tabel 5.16 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan semua hasil variabel yang dinyatakan reliabel, karena nilai nya lebih besar dari pada Cronbach Alpha sebesar 0,60.

5.4.3 Analisis Deskriptif Hasil Penelitian

Berikut ini deskripsi jawaban dari responden untuk kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap atas pernyataan-pernyataan dalam angket yang disebarakan:

5.1.3.1 Analisis Kinerja Karyawan Tetap

5.4.3.1.1 Analisis Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan hasil yang dapat di ukur dngan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja untuk mengukur kinerja ditunjukkan dengan kerapian, ketelitian serta keterampilan hasil kerja yang tidak mengabaikan volume pekerjaan. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Kualitas kerja yang rendah akan membuat produktivitas menurun dan sebaliknya jika kualitas kerja karyawan tinggi maka hal tersebut akan meningkatkan tingkat produktivitas. Hal lain nya yang dapat memicu peningkatan kualitas tenaga kerja antara lain memberikan pelatihan atau training, memberikan

intensif atau bonus dan menerapkan teknologi yang dapat menunjang peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan.

1) Keterampilan Bekerja

Keterampilan bekerja merupakan keterampilan yang dapat dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan yang harus dikuasai oleh setiap karyawan sebagai bekal dalam mencetak prestasi dalam pekerjaannya. Saat ini keterampilan merupakan modal dasar yang harus dimiliki oleh pekerja dan juga dapat membedakan kemampuan para pekerja.

Hasil tanggapan responden mengenai keterampilan bekerja pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Bekerja Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	80
2	Setuju	2	20
3	Ragu-Ragu	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		10	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan tabel 5.17 diatas dapat diketahui bahwa indikator keterampilan bekerja pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan jumlah 8 orang atau 80%, selanjutnya jawaban setuju dengan jumlah 2 orang atau 20%, sedangkan untuk jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 orang atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan keterampilan bekerja pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Ketelitian dan Kehati-Hatian

Ketelitian dan kehati-hatian merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari mulai dari hal kecil dan ketelitian digunakan saat melakukan pengukuran. Ketelitian dan kehati-hatian juga sangat bermanfaat dalam membantu kita menjalani aktifitas sehari-hari. Dalam bekerja kecepatan itu sangat penting tetapi ketelitian sangat dibutuhkan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Hasil tanggapan responden mengenai ketelitian dan kehati-hatian bekerja pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian dan Kehati-Hatian Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	60
2	Setuju	2	20
3	Ragu-Ragu	2	20

4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		10	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan table 5.18 diatas dapat diketahui bahwa indikator ketelitian dan kehati-hatian bekerja pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak adalah jawaban sangat setuju dengan jumlah 6 orang atau 60%, untuk jawaban setuju memiliki jumlah 2 orang atau 20%, selanjutnya untuk jawaban ragu-ragu memiliki jumlah 2 orang atau 20%, dan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka selalu teliti dan hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3) Kerapian Bekerja

Kerapian bekerja merupakan hal yang penting dalam setiap perusahaan ataupun organisasi termasuk kerapian pada produk nya. Dalam mengemas produk karyawan harus memperhatikan kerapian pada saat membungkus, menyusun, serta kerapian pada bungkus plastik yang ada pada perusahaan ini. Kerapian saat bekerja harus dimiliki oleh masing-masing karyawan supaya perusahaan bisa mempertahankan karyawan yang rapi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil tanggapan responden mengenai kerapian bekerja pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Kerapian Bekerja Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	50
2	Setuju	5	50
3	Ragu-Ragu	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		10	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan table 5.19 diatas dapat diketahui bahwa kerapian bekerja pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 5 orang atau 50%, jawaban setuju memiliki jumlah 5 orang juga atau 50%, sedangkan untuk jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 orang atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka sudah rapi dalam bekerja sesuai dengan tugas yang sudah diperintahkan.

5.4.3.1.2 Analisis Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan hasil atau proses penyelesaian kegiatan yang mendekati titik kesempurnaan. Jika hasil dari kuantitas rendah maka kinerjanya juga rendah, dan sebaliknya jika produk sempurna maka kinerjanya semakin baik pula. Kuantitas diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

1) Mengoptimalisasi Waktu Kerja

Mengoptimalkan waktu kerja merupakan cara untuk pemanfaatan waktu yang relative singkat dengan waktu yang minimum untuk mencapai suatu pekerjaan dengan hasil dan keuntungan yang baik dengan tetap memperhatikan mutu dan kualitas suatu pekerjaan. Mengoptimalkan waktu kerja juga termasuk upaya untuk memperbaiki nilai produktivitas yang telah direncanakan.

Hasil tanggapan responden mengenai mengoptimalkan waktu kerja pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.20 Tanggapan Responden Mengenai Mengoptimalkan Waktu Kerja Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	40
2	Setuju	5	50
3	Ragu-Ragu	1	10
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		10	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan pada tabel 5.20 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator mengoptimalkan waktu kerja pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak adalah jawaban setuju dengan jumlah 5 karyawan atau 50%, kemudian jawaban terbanyak kedua yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 4 karyawan atau 40%, selanjutnya jawaban terbanyak ketiga yaitu jawaban ragu-ragu dengan jumlah 1 karyawan atau 10%, dan untuk jawaban tidak setuju serta sangat tidak

setuju memiliki jumlah 0 karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka mampu dalam mengoptimalkan waktu kerja sesuai dengan tugas yang sudah diperintahkan.

2) Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target

Setiap karyawan pada perusahaan pasti selalu dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target pada perusahaan atau organisasi, dan karyawan harus mampu dan bisa mengikuti apa yang sudah diperintahkan oleh pihak perusahaan agar dapat tercapainya target dan tujuan dalam perusahaan tersebut. Cara agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target bisa seperti datang tepat waktu agar pekerjaan cepat terselesaikan, kemudian menghindari waktu kerja untuk aktivitas yang lain dan menunda menyelesaikan pekerjaan secara langsung.

Hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai target pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.21 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	40
2	Setuju	6	60
3	Ragu-Ragu	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		10	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan table 5.21 diatas maka dapat diketahui bahwa indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai target pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak pertama yaitu jawaban setuju dengan jumlah 6 orang karyawan atau 60%, kemudian jumlah terbanyak kedua yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 4 orang karyawan atau 40%, dan untuk jawaban ragu-ragu, tidak setuju serta sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan sudah menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan yang sudah diperintahkan.

3) Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan perusahaan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain. Jika karyawan menyelesaikan beban kerjanya tepat waktu, tentu akan berpengaruh kepada performa perusahaan dan output perusahaan.

Hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.22 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	30

2	Setuju	4	40
3	Ragu-Ragu	3	30
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		10	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan table 5.22 diatas dapat diketahui bahwa indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak yaitu jawaban setuju dengan jumlah 4 orang karyawan atau 4%, kemudian untuk jawaban sangat setuju memiliki jumlah 3 orang karyawan atau 30%, jawaban ragu-ragu memiliki jumlah 3 orang karyawan juga atau 30%, sednagkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu memiliki jumlah 0 karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka sudah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan apa yang sudah diperintahkan.

5.4.3.1.3 Analisis Tanggung Jawab

Pentingnya tanggung jawab dalam diri seorang karyawan adalah agar karyawan tersebut tidak mengalami kegagalan atau kerugian bagi dirinya ataupun bagi perusahaan, semakin tinggi tanggung jawab seseorang pada pekerjaannya maka motivasi karyawan dalam bekerja akan semakin tinggi pula. Jika seorang karyawan tidak bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya maka karyawan tersebut bias kehilangan kepercayaan serta membuat rekan kerja dan atasan kecewa.

1) Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik

Salah satu faktor penentu tolak ukur kinerja karyawan adalah karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan serta dibebankan dengan baik. Perusahaan juga menggunakan penilaian prestasi kerja pada setiap karyawan, yang artinya sebagai langkah dalam mengembangkan kemampuan karyawan. Semakin bagus kualitas kerja yang diberikan karyawan pada perusahaan maka akan semakin baik pula hasil produk perusahaan tersebut.

Hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan baik pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.23 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	20
2	Setuju	2	80
3	Ragu-Ragu	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		10	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan pada tabel 5.23 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator menyelesaikan pekerjaan dengan baik pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak yaitu pada jawaban sangat setuju dengan jumlah 8 karyawan atau 80%, untuk jawaban setuju dengan jumlah 2 karyawan atau 20%, dan untuk

jawaban ragu-ragu, tidak setuju serta sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan sudah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan apa yang sudah diperintahkan.

2) Memperbaiki Kesalahan Dalam Bekerja

Setiap pegawai atau karyawan pasti mempunyai kesalahan dalam bekerja baik itu atasan maupun bawahan. Kesalahan yang terjadi satu kali mungkin masih bisa dimaklumi oleh perusahaan, tetapi jika kesalahan itu terjadi berkali-kali atau lebih dari satu maka karyawan harus ditindak tegas agar bisa memperbaiki kesalahan-kesalahan yang sudah dilakukan saat bekerja supaya menjadi lebih baik lagi dan agar tidak mengakibatkan kesalahan yang fatal untuk perusahaan.

Hasil tanggapan responden mengenai memperbaiki kesalahan dalam bekerja pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.24 Tanggapan Responden Mengenai Memperbaiki Kesalahan Dalam Bekerja Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	80
2	Setuju	2	20
3	Ragu-Ragu	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0

Total	10	100
--------------	-----------	------------

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan table 5.24 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator memperbaiki kesalahan dalam bekerja pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak adalah jawaban sangat setuju dengan jumlah 8 karyawan atau 80%, untuk jawaban setuju memiliki jumlah 2 karyawan atau 20%, dan unruk jawaban ragu-ragu, tidak setuju serta sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka sudah memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.

3) Mengikuti Peraturan Dalam Bekerja

Mengikuti peraturan dalam bekerja merupakan bagian dari disiplin kerja. Dimana disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan tersebut. Peraturan dibuat dengan tujuan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dibutuhkan sikap setia dari para karyawan, dimana kesetiaan disini berarti sikap yang taat dan patuh pada peraturan perusahaan.

Hasil tanggapan responden mengenai mengikuti peraturan dalam bekerja pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.25 Tanggapan Responden Mengenai Mengikuti Peraturan Dalam Bekerja Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	80
2	Setuju	2	20
3	Ragu-Ragu	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		10	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan pada table 5.25 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator mengikuti peraturan dalam bekerja pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan jumlah 8 karyawan atau 80%, untuk jawaban setuju memiliki jumlah 2 karyawan atau 20%, sedangkan untuk jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki 0 karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka sudah mengikuti peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan.

5.4.3.1.4 Analisis Kejujuran

Jujur merupakan salah satu sikap yang harus dimiliki oleh setiap manusia dalam beraktifitas, salah satu nya yaitu jujur dalam bekerja. Sikap jujur akan menjauhkan rasa curiga hingga kekhawatiran akan rusaknya sebuah kepercayaan yang dibangun. Maka dari itu sikap jujur sangat penting untuk dimiliki oleh setiap orang saat bekerja. Salah satu hal jika seorang memiliki sikap jujur yaitu dapat meningkatkan kredibilitas dalam lingkungan kerja dan akan lebih dihargai oleh rekan kerja.

1) Dapat Dipercaya

Kepercayaan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu kelompok kerja maupun organisasi dan tidak muncul secara seketika tetapi melalui proses interaksi dan pengamatan yang dilakukan pihak perusahaan kepada karyawan. Karyawan yang dapat dipercaya bisa dinilai saat mereka diberikan tugas dan bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diperintahkan, kemudian karyawan yang tidak berbohong dan tidak mengingkari janji.

Hasil tanggapan responden mengenai mengikuti dapat dipercaya pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.26 Tanggapan Responden Mengenai Dapat Dipercaya Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	60
2	Setuju	3	30
3	Ragu-Ragu	1	10
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		10	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan tabel 5.26 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator dapat dipercaya pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak pertama yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 6 orang karyawan atau 60%, kemudian jawaban terbanyak kedua yaitu jawaban setuju dengan jumlah 2 orang karyawan

atau 2%, untuk jawaban terbanyak ketiga yaitu ragu-ragu dengan jumlah 1 orang karyawan atau 10%, dan untuk jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju yaitu memiliki jumlah 0 orang karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan bahwa mereka dapat dipercaya oleh pihak perusahaan.

2) Menyampaikan Informasi Dengan Benar

Komunikasi efektif sangat penting dalam kehidupan sehari-hari seperti komunikasi ditempat kerja atau komunikasi manajer dan bawahan yang akan membuat kerjasama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya terjalin dengan baik. Menyampaikan informasi haruslah jelas, lengkap dan ringkas. Seorang karyawan tidak boleh menambahkan kata-kata dari informasi yang didapatkan. Komunikasi yang benar itu sendiri adalah salah satu tindakan yang perlu direncanakan dengan memperhatikan situasi, waktu dan tempat.

Hasil tanggapan responden mengenai menyampaikan informasi dengan benar pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.27 Tanggapan Responden Mengenai Menyampaikan Informasi Dengan Benar Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	60
2	Setuju	3	30
3	Ragu-Ragu	1	10
4	Tidak Setuju	0	0

5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		10	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan pada table 5.27 diatas dapat diketahui indikator menyampaikan informasi dengan benar pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak pertama yaitu jawaban sangat setuju dnegan jumlah 6 orang karyawan atau 60%, kemudian jawaban terbanyak kedua yaitu jawaban setuju dengan jumlah 3 orang karyawan atau 30%, untuk jawaban terbanyak ketiga yaitu jawaban ragu-ragu dengan jumlah 1 orang karyawan atau 10%, dan untuk jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju yaitu berjumlah 0 orang karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan bahwa mereka sudah menyampaikan informasi ke perusahaan dengan benar.

3) Keterbukaan Informasi

Keterbukaan informasi menunjukkan pada tindakan berbagai kebijakan dalam suatu persoalan dengan tujuan memberikan informasi factual. Sikap keterbukaan akan memberikan jaminan jika dilaksanakan secara konsisten dan utuh. Suatu komunikasi dinyatakan berhasil jika respon yang ditimbulkan pada penerima sesuai dengan maksud komunikasi. Keterbukaan informasi sangat penting bagi perusahaan agar dapat membantu untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Hasil tanggapan responden mengenai keterbukaan informasi pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.28 Tanggapan Responden Mengenai Keterbukaan Informasi Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	70
2	Setuju	2	20
3	Ragu-Ragu	1	10
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		10	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan pada table 5.28 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator keterbukaan informasi pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak pertama yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 7 orang karyawan atau 70%, selanjutnya jawaban terbanyak kedua yaitu jawaban setuju dengan jumlah 2 orang karyawan atau 20%, untuk jawaban terbanyak ketiga yaitu jawaban ragu-ragu dengan jumlah 1 orang karyawan atau 10%, dan untuk jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka sudah terbuka dengan informasi yang didapat kepada perusahaan.

5.4.3.1.5 Analisis Kerja Sama

Kerja sama antar karyawan merupakan hal yang biasa dalam perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan secara bersama-sama. Kerja sama juga dibutuhkan rasa saling percaya antar karyawan supaya terhindar dari kepentingan

pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik. Kerjasama dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan menjadi lebih baik, menciptakan lingkungan yang lebih sehat.

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas antar pegawai atau vertical, tetapi juga secara horizontal yang merupakan faktor paling penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana para karyawan satu dengan yang lainnya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

1) Sikap Tolong Menolong Dalam Bekerja

Sifat memprioritaskan kepentingan orang lain juga menjadikan seseorang lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan berisiko kecil untuk mengundurkan diri dari suatu perusahaan. Sikap tolong menolong harus dimiliki oleh setiap orang supaya dapat saling membantu meringankan kesulitan pekerjaan yang dirasakan oleh orang lain agar mempercepat pekerjaan supaya cepat terselesaikan.

Hasil tanggapan responden mengenai sikap tolong menolong pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.29 Tanggapan Responden Mengenai Sikap Tolong Menolong Dalam Bekerja Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	70
2	Setuju	3	30

3	Ragu-Ragu	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		10	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan dari tabel 5.29 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator sikap tolong menolong dalam bekerja pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 7 orang karyawan atau 70%, kemudian jawaban setuju memiliki jumlah 3 orang karyawan atau 30%, sedangkan untuk jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 orang karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka memiliki sikap tolong menolong dalam bekerja sesama karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.

2) Menyelesaikan Pekerjaan Bersama-sama

Menyelesaikan pekerjaan bersama-sama dengan memberikan tanggung jawab dapat terciptanya kerja sama yang baik. Semua karyawan mengerahkan kemampuannya masing-masing seperti tenaga maupun fikiran secara maksimal akan menjadikan lebih kuat dan akan mendapatkan hasil yang maksimal. Jika pekerjaan diselesaikan bersama-sama maka akan lebih cepat selesai dan meringkankan beban antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.

Hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan bersama-sama pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.30 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Bersama-Sama Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	7	70
2	Setuju	3	30
3	Ragu-Ragu	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		10	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan table 5.30 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator menyelesaikan pekerjaan bersama-sama pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak yaitu jawaban sangat setuju dengan jumlah 7 orang karyawan atau 70%, untuk jawaban setuju memiliki jumlah 3 orang karyawan atau 30%, dan untuk jawaban ragu-ragu, tidak setuju serta sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 orang karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka bisa menyelesaikan pekerjaan bersama-sama dengan karyawan yang lainnya.

3) Saling Mendukung

Kehidupan bekerja tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman termasuk teman kerja yang cocok. Ketika hal itu sudah terpenuhi tentu akan merasakan kehidupan kerja yang bahagia. Selain rasa nyaman, teman kerja juga merupakan orang yang bisa memberikan dukungan

pribadi ketika sedang menghadapi masalah pekerjaan. Dengan adanya teman kerja yang saling mendukung maka masalah pekerjaan menjadi lebih mudah untuk dihadapi apalagi jika sampai menyebabkan kinerja menurun.

Hasil tanggapan responden mengenai saling mendukung pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.31 Tanggapan Responden Mengenai Saling Mendukung Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	50
2	Setuju	5	50
3	Ragu-Ragu	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		10	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan table 5.31 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator saling mendukung pada CV. Jelajah Alam untuk jawaban sangat setuju memiliki jumlah 5 orang karyawan atau 50%, untuk jawaban setuju juga memiliki jumlah 5 orang karyawan atau 50%, sedangkan untuk jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 orang karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka sudah saling mendukung dalam pekerjaan antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.

Berikut ini akan diuraikan hasil rekapitulasi tanggapan dari responden mengenai kinerja karyawan tetap pada CV. Jelajah Alam:

Tabel 5.32 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Indikator	SS	S	RR	TS	STS	Total
1	Keterampilan Bekerja	8	2	0	0	0	10
	Bobot Skor	40	8	0	0	0	48
	Persentase	80	20	0	0	0	100
2	Ketelitian dan Kehati-Hatian Bekerja	6	2	2	0	0	10
	Bobot Skor	30	8	8	0	0	46
	Persentase	60	20	20	0	0	100
3	Kerapian Dalam Bekerja	5	5	0	0	0	10
	Bobot Skor	25	20	0	0	0	45
	Persentase	50	50	0	0	0	100
4	Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik	8	2	0	0	0	10
	Bobot Skor	40	8	0	0	0	48
	Persentase	80	20	0	0	0	100
5	Mengikuti Peraturan Dalam Bekerja	8	2	0	0	0	10
	Bobot Skor	40	8	0	0	0	48
	Persentase	80	20	0	0	0	100
6	Memperbaiki Kesalahan Dalam Bekerja	8	2	0	0	0	10
	Bobot Skor	40	8	0	0	0	48
	Persentase	80	20	0	0	0	100
7	Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	4	5	1	0	0	10
	Bobot Skor	20	20	3	0	0	43
	Persentase	40	50	10	0	0	100
8	Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target	4	6	0	0	0	10
	Bobot Skor	20	24	0	0	0	44
	Persentase	40	60	0	0	0	100
9	Mengoptimalkan Waktu Kerja	3	4	3	0	0	10
	Bobot Skor	15	16	9	0	0	40
	Persentase	30	40	30	0	0	100

No	Indikator	SS	S	RR	TS	STS	Total
10	Dapat Dipercaya	6	3	1	0	0	10
	Bobot Skor	30	12	3	0	0	45
	Persentase	60	30	10	0	0	100
11	Menyampaikan Informasi Yang Benar	6	3	1	0	0	10
	Bobot Skor	30	12	3	0	0	45
	Persentase	60	30	10	0	0	100
12	Keterbukaan Informasi	7	2	1	0	0	10
	Bobot Skor	35	8	3	0	0	46
	Persentase	60	20	10	0	0	100
13	Sikap Tolong Menolong Dalam Bekerja	7	3	0	0	0	10
	Bobot Skor	35	12	0	0	0	47
	Persentase	70	30	0	0	0	100
14	Menyelesaikan Pekerjaan Bersama-Sama	7	3	0	0	0	10
	Bobot Skor	35	12	0	0	0	47
	Persentase	70	30	0	0	0	100
15	Saling Mendukung	5	5	0	0	0	10
	Bobot Skor	25	20	0	0	0	45
	Persentase	50	50	0	0	0	100
Total Skor Bobot		685					

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan pada tabel 5.32 diatas jumlah skor yang didapat yaitu 685. Berikut ini merupakan nilai terendah dan nilai tertinggi pada beberapa pernyataan mengenai kinerja karyawan tetap pada CV. Jelajah Alam yang akan diuraikan sebagai berikut:

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 15 \times 10 = 150$$

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 15 \times 10 = 750$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} = 750 - 150 = 120$$

Skor

5

Maka dapat diketahui tingkat kategori kinerja karawan tetap pada CV.

Jelajah Alam sebagai berikut:

Sangat Baik = 630 - 750

Baik = 510 - 630

Netral = 390 - 510

Tidak Baik = 270 - 390

Sangat Tidak baik = 150 - 270

Berdasarkan pada tabel 5.32 diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil skor total untuk kinerja karyawan tetap pada CV. Jelajah Alam adalah sebesar 685. Skala penelitian menunjukkan skor tersebut berada pada rentang nilai antara 630-750 yang berarti masuk pada kategori **sangat baik**. Hal ini dibuktikan bahwa karyawan tetap CV. Jelajah Alam sudah menjalankan pekerjaan sesuai yang diperintahkan.

5.1.3.2 Analisis Kinerja Karyawan Tidak Tetap

5.1.3.2.1 Analisis Kualitas Kerja

Kualitas dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Kualitas kerja untuk mengukur kinerja ditunjukkan dengan kerapian, ketelitian serta keterampilan hasil kerja yang

tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang rendah akan membuat produktivitas menurun dan sebaliknya jika kualitas kerja karyawan tinggi maka hal tersebut akan meningkatkan tingkat produktivitas.

Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan. Bitner dan Zeithaml (2004) menyebutkan bahwa hal yang dapat memicu peningkatan kualitas tenaga kerja antara lain memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus dan menerapkan teknologi yang dapat menunjang peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan.

1) Keterampilan Bekerja

Keterampilan bekerja adalah bagian dari tenaga kerja yang memiliki keahlian atau kemampuan khusus. Karyawan yang terampil dalam bekerja dapat bekerja secara efisien dan efektif. Dan dibutuhkan latihan yang berulang-ulang sehingga seorang pekerja dapat disebut sebagai tenaga kerja yang terampil. Saat ini keterampilan merupakan modal dasar yang harus dimiliki pekerja. Keterampilan juga akan membedakan kemampuan para pekerja.

Hasil tanggapan responden mengenai keterampilan bekerja pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.33 Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Bekerja Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
----	--------------------	-----------	------------

1	Sangat Setuju	6	55
2	Setuju	3	27
3	Ragu-Ragu	2	18
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		11	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan pada tabel 5.33 diatas maka dapat diketahui bahwa pada indikator keterampilan bekerja pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak ada pada jawaban sangat setuju dengan jumlah 6 orang karyawan atau 55%, kemudian terbanyak kedua ada pada jawaban setuju dengan umlah 3 orang karyawan atau 27%, selanjutnya jawaban terbanyak ketiga ada pada jawaban ragu-ragu dengan jumlah 2 orang karyawan atau 18%, dan untuk jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka sudah menggunakan keterampilannya saat bekerja sesuai dengan apa yang sudah diperintahkan.

2) Ketelitian dan Kehati-hatian

Ketelitian merupakan suatu hal yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika tidak teliti dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan terjadi kesalahan dalam pekerjaan tersebut. Ketelitian diperlukan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan atau suatu pekerjaan akan berantakan jika seorang pekerja tidak teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil tanggapan responden mengenai ketelitian dan kehati-hatian pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.34 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Dan Kehati-Hatian Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	27
2	Setuju	6	55
3	Ragu-Ragu	2	18
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		11	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan table 5.34 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator ketelitian dan kehati-hatian pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak pertama ada pada jawaban setuju dengan jumlah 6 orang karyawan atau 55%, kemudian jawaban terbanyak kedua ada pada jawaban sangat setuju dengan jumlah 3 orang atau 27%, selanjutnya jawaban terbanyak ketiga ada pada jawaban ragu-ragu dengan jumlah 2 orang karyawan atau 18%, dan yang terakhir yaitu jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 orang karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka sudah teliti dan berjati-hati saat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang ada pada perusahaan.

3) Kerapian Bekerja

Kerapian bekerja merupakan hal yang penting dalam setiap perusahaan ataupun organisasi termasuk kerapian pada produk nya. Dalam mengemas produk karyawan harus memperhatikan kerapian pada saat membungkus, menyusun, serta kerapian pada bungkus plastik yang ada pada perusahaan ini. Kerapian saat bekerja harus dimiliki oleh masing-masing karyawan supaya perusahaan bisa mempertahankan karyawan yang rapi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil tanggapan responden mengenai kerapian bekerja pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.35 Tanggapan Responden Mengenai Kerapian Bekerja Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	18
2	Setuju	7	64
3	Ragu-Ragu	2	18
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		11	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan pada table 5.35 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator kerapian bekerja pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak pertama ada pada jawaban setuju dengan jumlah 7 orang karyawan atau 64%, kemudian jawaban sangat setuju memiliki jumlah 2 orang karyawan atau 18%, selanjutnya untuk jawaban ragu-ragu memiliki jumlah 2 orang karyawan atau

18%, sedangkan untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 orang karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka sudah rapi dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan dan diperintahkan.

5.1.3.2.2 Analisis Kuantitas Kerja

Kuantitas diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai oleh karyawan perusahaan. Mengapa kuantitas menjadi komponen penting? Karena komponen ini dapat dilihat secara fisik dari segi hasil. Saat seorang karyawan melampaui standar yang telah ditentukan, maka bisa dibilang karyawan tersebut berhasil. Dan jika kuantitas kerja rendah, maka perusahaan perlu mengevaluasi lebih lanjut apa yang terjadi pada karyawan tersebut.

1) Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan sikap dari disiplin dalam bekerja. Semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Dalam suatu perusahaan disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuannya. Karena tanpa kondisi disiplin yang baik suatu perusahaan tak mungkin dapat mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang

baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan menyelesaikan dengan tepat waktu.

Hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.36 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	45
2	Setuju	5	45
3	Ragu-Ragu	1	10
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		11	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan tabel 5.36 diatas maka dapat diketahui bahwa pada indikator mengoptimalisasi waktu kerja pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak ada pada pada jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dengan masing-masing nya memiliki jumlah 5 orang karyawan atau 45% 45%, selanjutnya untuk jawaban ragu-ragu memiliki jumlah 1 orang karyawan atau 10%, dan untuk jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 orang karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka sudah mengoptimalisasi waktu kerja sesuai dengan apa yang diperintahkan.

2) Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target

Setiap perusahaan pasti memiliki target atau sasaran yang ingin dicapai. Sasaran atau target yang dimiliki perusahaan bisa menjadi tolak ukur apakah perusahaan tersebut berhasil atau gagal. Tanpa target maka arah dan tujuan perusahaan akan menjadi tidak jelas. Faktanya target yang diberikan pada karyawan justru memberikan banyak manfaat. Pertama, kinerja karyawan akan lebih cepat, ritme kerja juga lebih teratur. Kedua, karyawan lebih bertanggung jawab dan terakhir dapat membuat karyawan menjadi lebih efektif dalam memanajemen waktu.

Hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai target pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.37 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	55
2	Setuju	4	36
3	Ragu-Ragu	1	9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		11	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan table 5.37 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai target pada CV. Jelajah Alam jawaban terbanyak

ada pada jawaban sangat setuju dengan jumlah 6 orang karyawan atau 55%, selanjutnya jawaban terbanyak kedua ada pada jawaban setuju dengan jumlah 4 orang karyawan atau 36%, untuk jawaban ragu-ragu memiliki jumlah 1 orang karyawan atau 9%, kemudian untuk jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan yang diperintahkan oleh perusahaan.

3) Mengoptimisasi Waktu Kerja

Mengoptimisasi waktu kerja juga termasuk upaya untuk memperbaiki nilai produktivitas yang telah direncanakan. Mengoptimisasi waktu kerja merupakan cara untuk pemanfaatan waktu yang relative singkat dengan waktu yang minimum untuk mencapai suatu pekerjaan dengan hasil dan keuntungan yang baik dengan tetap memperhatikan mutu dan kualitas suatu pekerjaan.

Hasil tanggapan responden mengenai mengoptimisasi waktu kerja pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.38 Tanggapan Responden Mengenai Mengoptimisasi Waktu Kerja Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	45
2	Setuju	5	45
3	Ragu-Ragu	1	10
4	Tidak Setuju	0	0

5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		11	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan table 5.38 diatas maka dapat diketahui bahwa pada indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak ada pada jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dengan masing-masing nya memiliki jumlah 5 orang karyawan atau 45% 45%, sedangkan untuk jawaban ragu-ragu memiliki jumlah 1 orang karyawan atau 10%, dan untuk jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 orang karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka sudah menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sudah sesuai dengan apa yang diperintahkan.

5.1.3.2.3 Analisis Tanggung Jawab

Tanggung jawab dinilai atas kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijakannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku pekerjaannya. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik. Setiap karyawan mempunyai tanggung jawab, hanya tingkat dan urgensinya yang berbeda-beda tergantung pada beban tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya. Yang dimaksud tanggung jawab disini adalah kewajiban seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan peraturan.

1) Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik

Salah satu faktor penentu tolak ukur kinerja karyawan adalah karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan serta dibebankan dengan baik. Perusahaan juga menggunakan penilaian prestasi kerja pada setiap karyawan, yang artinya sebagai langkah dalam mengembangkan kemampuan karyawan. Semakin bagus kualitas kerja yang diberikan karyawan pada perusahaan maka akan semakin baik pula hasil produk perusahaan tersebut.

Hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan baik pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.39 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	36
2	Setuju	6	55
3	Ragu-Ragu	1	9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		11	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan pada tabel 5.39 diatas maka dapat diketahui bahwa pada indikator menyelesaikan pekerjaan dengan baik pada CV. Jelajah Alam memiliki jawaban terbanyak ada pada jawaban setuju dengan jumlah 6 orang atau 55%, jawaban terbanyak kedua ada pada jawaban sangat setuju dengan jumlah 4 orang

karyawan atau 36%, kemudian jawaban terbanyak ketiga ada pada jawaban ragu-ragu dengan jumlah 1 orang karyawan atau 9%, dan untuk jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan sudah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan apa yang diperintahkan.

2) Mengikuti Peraturan Dalam Bekerja

Peraturan yang diterapkan di setiap perusahaan tentunya untuk mengatur karyawan di perusahaan tersebut agar tidak semena mena terhadap pekerjaannya. Selain itu peraturan dibuat agar tujuan dari perusahaan lebih mudah untuk dicapai. Jika tidak mentaati peraturan, maka karyawan akan dikenakan skors atau potong gaji. Hal ini perlu diterapkan agar karyawan lebih disiplin dalam menyelesaikan beban kerjanya.

Hasil tanggapan responden mengenai mengikuti peraturan dalam bekerja pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.40 Tanggapan Responden Mengenai Mengikuti Peraturan Dalam Bekerja Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	6	55
2	Setuju	4	36
3	Ragu-Ragu	1	9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		11	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan table 5.40 diatas maka dapat diketahui bahwa pada indikator memperbaiki kesalahan dalam bekerja pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak pertama ada pada jawaban setuju dengan jumlah 7 orang karyawan atau 64%, kemudian jawaban terbanyak kedua ada pada jawaban sangat setuju dengan jumlah 4 orang karyawan atau 36%, dan untuk jawaban ragu-ragu, tidak setuju serta sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 orang karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka sudah memperbaiki kesalahan-kesalahan dalam bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan.

3) Memperbaiki Kesalahan Dalam Bekerja

Setiap pegawai atau karyawan pasti mempunyai kesalahan dalam bekerja baik itu atasan maupun bawahan. Kesalahan yang terjadi satu kali mungkin masih bisa dimaklumi oleh perusahaan, tetapi jika kesalahan itu terjadi berkali-kali atau lebih dari satu maka karyawan harus ditindak tegas agar bisa memperbaiki kesalahan-kesalahan yang sudah dilakukan saat bekerja supaya menjadi lebih baik lagi dan agar tidak mengakibatkan kesalahan yang fatal untuk perusahaan.

Hasil tanggapan responden mengenai memperbaiki kesalahan dalam bekerja pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.41 Tanggapan Responden Mengenai Memperbaiki Kesalahan Dalam Bekerja Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	36
2	Setuju	7	64
3	Ragu-Ragu	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		11	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan table 5.41 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator mengikuti peraturan dalam bekerja pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak pertama ada pada jawaban setuju dengan jumlah 7 atau 64%, kemudian jawaban terbanyak kedua ada pada jawaban sangat setuju dengan jumlah 4 orang karyawan atau 36%, selanjutnya untuk jawaban ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka sudah mengikuti peraturan bekerja dalam perusahaan tersebut.

5.1.3.2.4 Analisis Kejujuran

Kejujuran merupakan suatu keadaan atau sikap yang menyatakan hal dengan sebenar-benarnya atau tidak mengatakan hal-hal yang tidak sesuai dengan fakta. Kejujuran informasi dari karyawan sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan maupun organisasi. Sikap jujur akan menjauhkan rasa curiga hingga kekhawatiran akan rusaknya sebuah kepercayaan yang dibangun. Maka dari itu sikap jujur sangat penting untuk dimiliki oleh setiap orang saat bekerja. Salah satu

hal jika seorang memiliki sikap jujur yaitu dapat meningkatkan kredibilitas dalam lingkungan kerja dan akan lebih dihargai oleh rekan kerja.

1) Dapat Dipercaya

Kepercayaan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu kelompok kerja maupun organisasi dan tidak muncul secara seketika tetapi melalui proses interaksi dan pengamatan yang dilakukan pihak perusahaan kepada karyawan. Karyawan yang dapat dipercaya bisa dinilai saat mereka diberikan tugas dan bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diperintahkan, kemudian karyawan yang tidak berbohong dan tidak mengingkari janji.

Hasil tanggapan responden mengenai dapat dipercaya pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.42 Tanggapan Responden Mengenai Dapat Dipercaya Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	4	36
2	Setuju	5	42
3	Ragu-Ragu	2	18
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		11	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan tabel 5.42 diatas maka dapat diketahui bahwa pada indikator dapat dipercaya pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak ada

pada jawaban setuju dengan jumlah 5 orang karyawan atau 45%, kemudian terbanyak kedua ada pada jawaban sangat setuju dengan jumlah 4 orang karyawan atau 36%, selanjutnya ada terbanyak ketiga yaitu pada jawaban ragu-ragu dengan jumlah 2 orang karyawan atau 18%, dan yang terakhir yaitu untuk jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 orang karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka dapat dipercaya oleh perusahaan untuk mengerjakan pekerjaannya.

2) Menyampaikan Informasi Dengan Benar

Komunikasi efektif sangat penting dalam kehidupan sehari-hari seperti komunikasi ditempat kerja atau komunikasi manajer dan bawahan yang akan membuat kerjasama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya terjalin dengan baik. Menyampaikan informasi haruslah jelas, lengkap dan ringkas. Seorang karyawan tidak boleh menambahkan kata-kata dari informasi yang didapatkan. Komunikasi yang benar itu sendiri adalah salah satu tindakan yang perlu direncanakan dengan memperhatikan situasi, waktu dan tempat.

Hasil tanggapan responden mengenai menyampaikan informasi dengan benar pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.43 Tanggapan Responden Mengenai Menyampaikan Informasi Dengan Benar Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	27
2	Setuju	6	55

3	Ragu-Ragu	2	18
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		11	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan table 5.43 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator menyampaikan informasi dengan benar pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jumlah jawaban terbanyak ada pada jawaban setuju dengan jumlah 6 orang karyawan atau 55%, kemudian terbanyak kedua ada pada jawaban sangat setuju dengan jumlah 3 orang karyawan atau 27%, untuk jawaban terbanyak ketiga ada pada ragu-ragu dengan jumlah 2 orang atau 18%, dan yang terakhir yaitu jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 orang karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka sudah menyampaikan informasi dengan benar kepada pihak perusahaan CV. Jelajah Alam.

3) Keterbukaan Informasi

Keterbukaan informasi menunjukkan pada tindakan berbagai kebijakan dalam suatu persoalan dengan tujuan memberikan informasi factual. Sikap keterbukaan akan memberikan jaminan jika dilaksanakan secara konsisten dan utuh. Suatu komunikasi dinyatakan berhasil jika respon yang ditimbulkan pada penerima sesuai dengan maksud komunikasi. Keterbukaan informasi sangat penting bagi perusahaan agar dapat membantu untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Hasil tanggapan responden mengenai keterbukaan informasi pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.44 Tanggapan Responden Mengenai Keterbukaan Informasi Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	27
2	Setuju	6	55
3	Ragu-Ragu	2	18
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		11	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan table 5.44 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator keterbukaan informasi pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jumlah jawaban terbanyak ada pada jawaban setuju dengan jumlah 6 orang karyawan atau 55%, selanjutnya terbanyak kedua ada pada jawaban sangat setuju dengan jumlah 3 orang karyawan atau 27%, kemudian jawaban terbanyak ketiga ada pada jawaban ragu-ragu dengan jumlah 2 orang karyawan atau 18%, dan yang terakhir yaitu jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 orang karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka sudah terbuka dengan informasi yang didapatkan kepada CV. Jelajah Alam.

5.1.3.2.5 Analisis Kerjasama

Kerjasama bisa juga dikatakan dengan hubungan antar perseorangan. Hubungan ini bisa diukur dengan mampu atau tidak karyawan saling menghargai dan kerjasama dengan karyawan yang lainnya. Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas antar pegawai atau vertical, tetapi juga secara horizontal yang merupakan faktor paling penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana para karyawan satu dengan yang lainnya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

1) Sikap Tolong Menolong Dalam Bekerja

Kehidupan bekerja tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja yang nyaman termasuk teman kerja yang cocok. Ketika hal itu sudah terpenuhi tentu akan merasakan kehidupan kerja yang bahagia. Selain rasa nyaman, teman kerja juga merupakan orang yang bisa memberikan dukungan pribadi ketika sedang menghadapi masalah pekerjaan. Dengan adanya teman kerja yang saling mendukung maka masalah pekerjaan menjadi lebih mudah untuk dihadapi apalagi jika sampai menyebabkan kinerja menurun.

Hasil tanggapan responden mengenai sikap tolong menolong dalam bekerja pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.45 Tanggapan Responden Mengenai Sikap Tolong Menolong Dalam Bekerja Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
----	--------------------	-----------	------------

1	Sangat Setuju	3	27
2	Setuju	6	55
3	Ragu-Ragu	2	18
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		11	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan tabel 5.45 diatas maka dapat diketahui bahwa pada indikator sikap tolong menolong dalam bekerja pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak ada pada jawaban setuju dengan jumlah 6 orang karyawan atau 55%, kemudian jawaban terbanyak kedua ada pada jawaban sangat setuju dengan jumlah 4 orang atau 36%, untuk jawaban terbanyak ketiga ada pada jawaban ragu-ragu dengan jumlah 1 orang karyawan atau 9%, dan untuk jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 orang karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka memiliki sikap tolong menolong kepada sesama karyawan CV. Jelajah Alam.

2) Menyelesaikan Pekerjaan Bersama-Sama

Menyelesaikan pekerjaan bersama-sama dengan memberikan tanggung jawab dapat terciptanya kerja sama yang baik. Semua karyawan mengerahkan kemampuannya masing-masing seperti tenaga maupun fikiran secara maksimal akan menjadikan lebih kuat dan akan mendapatkan hasil yang maksimal. Jika pekerjaan diselesaikan bersama-sama maka akan lebih cepat selesai dan meringankan beban antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.

Hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan bersama-sama pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.46 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Bersama-Sama Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	27
2	Setuju	6	55
3	Ragu-Ragu	2	18
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		11	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan pada table 5.46 diatas dapat diketahui bahwa indikator menyelesaikan pekerjaan bersama-sama pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak ada pada jawaban sangat setuju dan setuju, masing-masing memiliki jumlah 5 orang atau 45% 45%, kemudian untuk jawaban terbanyak kedua yaitu ada pada jawaban ragu-ragu dengan jumlah 1 orang karyawan atau 10%, dan untuk jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju memiliki jumlah 0 orang karyawan atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka bisa menyelesaikan pekerjaan bersama-sama dengan sesama karyawan CV. Jelajah Alam.

3) Saling Mendukung

Sifat memprioritaskan kepentingan orang lain juga menjadikan seseorang lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan berisiko kecil untuk mengundurkan diri dari suatu perusahaan. Sikap tolong menolong harus dimiliki oleh setiap orang supaya dapat saling membantu meringankan kesulitan pekerjaan yang dirasakan oleh orang lain agar mempercepat pekerjaan supaya cepat terselesaikan.

Hasil tanggapan responden mengenai saling mendukung pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar dapat diuraikan pada table berikut ini:

Table 5.47 Tanggapan Responden Mengenai Saling Mendukung Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	3	27
2	Setuju	6	55
3	Ragu-Ragu	2	18
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		11	100

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan pada table 5.47 diatas dapat diketahui bahwa pada indikator saling mendukung pada CV. Jelajah Alam yang memiliki jawaban terbanyak pertama ada pada jawaban setuju dengan jumlah 6 orang karyawan atau 55%, kemudian untuk jawaban terbanyak kedua ada pada jawaban sangat setuju dengan jumlah sangat setuju dengan jumlah 3 orang karyawan atau 27%, untuk jawaban terbanyak ketiga ada pada jawaban ragu-ragu dengan jumlah 2 orang karyawan

atau 18%, dan yang terakhir yaitu jawaban pada tidak setuju serta sangat tidak setuju memiliki nilai 0 atau 0%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan mengatakan mereka memiliki sikap saling mendukung antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya pada CV. Jelajah Alam.

Berikut ini akan diuraikan hasil rekapitulasi tanggapan dari responden mengenai kinerja karyawan tidak tetap pada CV. Jelajah Alam:

Tabel 5.48 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada CV. Jelajah Alam Kab. Kampar

No.	Indikator	SS	S	RR	TS	STS	Total
1	Keterampilan Bekerja	6	3	2	0	0	11
	Bobot Skor	30	12	6	0	0	48
	Persentase	55	27	18	0	0	100
2	Ketelitian dan Kehati-Hatian Bekerja	3	6	2	0	0	11
	Bobot Skor	15	24	6	0	0	45
	Persentase	27	55	18	0	0	100
3	Kerapian Dalam Bekerja	2	7	2	0	0	11
	Bobot Skor	10	28	6	0	0	44
	Persentase	18	64	18	0	0	100
4	Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik	4	6	1	0	0	11
	Bobot Skor	20	24	3	0	0	45
	Persentase	36	55	9	0	0	100
5	Mengikuti Peraturan Dalam Bekerja	4	7	0	0	0	11
	Bobot Skor	20	28	0	0	0	48
	Persentase	36	64	0	0	0	100
6	Memperbaiki Kesalahan Dalam Bekerja	4	7	0	0	0	11
	Bobot Skor	20	28	0	0	0	48
	Persentase	36	64	0	0	0	100
7	Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	5	5	1	0	0	11
	Bobot Skor	25	20	3	0	0	48

No.	Indikator	SS	S	RR	TS	STS	Total
	Persentase	45	45	10	0	0	100
8	Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target	6	4	1	0	0	11
	Bobot Skor	30	16	3	0	0	49
	Persentase	55	36	9	0	0	100
9	Mengoptimalkan Waktu Kerja	5	5	1	0	0	11
	Bobot Skor	25	20	3	0	0	48
	Persentase	45	45	10	0	0	100
10	Dapat Dipercaya	4	5	2	0	0	11
	Bobot Skor	20	20	6	0	0	46
	Persentase	36	42	18	0	0	100
11	Menyampaikan Informasi Yang Benar	3	6	2	0	0	11
	Bobot Skor	15	24	6	0	0	45
	Persentase	27	55	18	0	0	100
12	Keterbukaan Informasi	3	6	2	0	0	11
	Bobot Skor	15	24	6	0	0	45
	Persentase	27	55	18	0	0	100
13	Sikap Tolong Menolong Dalam Bekerja	4	6	1	0	0	11
	Bobot Skor	20	24	3	0	0	45
	Persentase	36	55	9	0	0	100
14	Menyelesaikan Pekerjaan Bersama-Sama	5	5	1	0	0	11
	Bobot Skor	25	20	3	0	0	48
	Persentase	45	45	10	0	0	100
15	Saling Mendukung	4	5	2	0	0	11
	Bobot Skor	20	20	6	0	0	46
	Persentase	36	45	18	0	0	100
Total Skor Bobot		698					

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner 2021

Berdasarkan pada tabel 5.48 diatas jumlah skor yang didapat yaitu 698. Berikut ini merupakan nilai terendah dan nilai tertinggi pada beberapa pernyataan mengenai kinerja karyawan tidak tetap pada CV. Jelajah Alam yang akan diuraikan sebagai berikut:

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 15 \times 11 = 165$$

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 15 \times 11 = 825$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} = 825 - 165 = 132$$

$$\text{Skor} \quad \quad \quad 5$$

Maka dapat diketahui tingkat kategori kinerja karawan tetap pada CV.

Jelajah Alam sebagai berikut:

$$\text{Sangat Baik} \quad \quad \quad = 693 - 825$$

$$\text{Baik} \quad \quad \quad = 561 - 693$$

$$\text{Netral} \quad \quad \quad = 329 - 561$$

$$\text{Tidak Baik} \quad \quad \quad = 297 - 329$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} \quad \quad \quad = 165 - 297$$

Berdasarkan pada tabel 5.48 diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil skor total untuk kinerja karyawan tidak tetap pada CV. Jelajah Alam adalah sebesar 698. Skala penelitian menunjukkan skor tersebut berada pada rentang nilai antara 693-825 yang berarti masuk pada kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan bahwa karyawan tidak tetap CV. Jelajah Alam sudah menjalankan pekerjaan sesuai yang diperintahkan.

5.4.4 Uji Normalitas

Uji normalitas ini merupakan data yang dipergunakan untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji

normalitas Kolmogorov-Smirnov, hasil uji normalitas terdapat pada table dibawah ini:

Tabel 5.49 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.35600767
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.088
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Oalahan SPSS 2021

Dari table diatas diperoleh angka atau probabilitas atau asymp. Sig (2-tailed), yang akan dibandingkan dengan 0,05 dalam hal ini pengamilan keputusan data menggunakan pedoma. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hasil tersebut berdistribusi normal, namun jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan pada table 5.49 diatas keputusan uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai asymp. Sig. (2-tailed) pada penelitian ini sebesar 0,200, artinya nilai terseut lebih $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data ini berdistribusi normal.

5.4.5 Analisis Statistik Uji Independent Sampel T test

Independent samples t test digunakan setelah hasil uji asumsi memenuhi persyaratan dengan demikian yang dipakai adalah statistika parametrik. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa kelompok yang dibandingkan memang berbeda signifikan. Sebaliknya, bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka kelompok-kelompok yang dibandingkan tidak berbeda secara signifikan (Purwanto,2011).

Tabel 5.50 Hasil Uji Independent Sampel T test

		Independent Samples Test						
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Kin erja	Equal variances assumed	3.164	.091	1.867	19	.077	4.482	2.401
	Equal variances not assumed			1.911	16.68	.073	4.482	2.346

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Dari hasil uji statistic pada table 5.50 di atas maka diperoleh nilai dari sig (2-tailed) sebesar 0,077. Dengan melihat hasil tersebut bisa diambil keputusan untuk menerima H_a dan menolak H_o karena derajat signifikan lebih besar dari 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada perbedaan secara

signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada CV.

Jelajah Alam Kab. Kampar.

5.2 Hasil Penelitian Kualitatif

Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data kualitatif guna memperdalam hasil penelitian kuantitatif. Data yang sudah dikumpulkan pada saat penelitian tahap pertama dengan menggunakan metode kuantitatif merupakan titik tolak pengumpulan data metode kualitatif.

Kinerja merupakan tingkatan seseorang dalam mencapai keberhasilan selama periode tertentu secara menyeluruh dalam melakukan tugas dengan berbagai kemungkinan yaitu seperti target yang sudah ditentukan lebih dulu dengan kesepakatan bersama. Penilaian kinerja pada karyawan sangatlah penting untuk mendapatkan kemajuan serta kelancaran CV. Jelajah Alam, karena dari penilaian kinerja bisa terlihat seberapa besarkah kemampuan karyawan dalam bekerja untuk mencapai target perusahaan. Jika ada karyawan yang dapat mencapai target, sebagai apresiasi perusahaan akan memberikan bonus atas kepada karyawan tersebut. Tetapi jika ada karyawan yang tidak bisa mencapai target sesuai dengan keinginan perusahaan, maka pihak perusahaan akan memberikan kesempatan hingga 3 kali, jika hingga kesempatan ketiga karyawan belum mampu mencapai target, maka atasan akan menegur dan memperingatkan karyawan supaya terus meningkatkan kinerjanya dalam mencapai target perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sumari selaku direktur CV. Jelajah Alam beliau mengatakan bahwa kinerja karyawan tetap dan karyawan

tidak tetap CV. Jelajah Alam semakin hari semakin mengalami peningkatan yang baik dari awal didirikan hingga sekarang. Seluruh karyawan yang ada pada CV. Jelajah Alam sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diperintahkan dan sudah mengikuti peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan tersebut.

Wawancara juga dilakukan dengan salah satu karyawan tetap yaitu dengan Bapak Isman Joni selaku bagian pemasaran CV. Jelajah Alam sudah melakukan pekerjaannya dengan baik, Bapak Isman Joni juga sudah memberikan pelayanan kepada konsumen dengan semaksimal mungkin. Pelayanan yang diberikan kepada konsumen sudah dianggap memuaskan dan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dengan memberikan penjelasan tentang produk yang dijual dan bertanggung jawab serta memberikan solusi saat ada kesalahan produk yang dibeli oleh konsumen seperti cacat produk dan sebagainya. Secara keseluruhan kinerja karyawan tetap sudah cukup baik dalam meningkatkan kinerjanya.

Karyawan juga harus memiliki kuantitas dalam bekerja seperti mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sesuai target dan juga harus bisa mengoptimalkan waktu kerja. Seperti yang dikatakan Nurjannah selaku karyawan kontrak:

“Untuk karyawan kontrak atau bagian pengemasan, memang harus bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu, terkadang bisa juga melebihi target agar mendapatkan bonus untuk setiap produk nya. Karena karyawan kontrak digaji sesuai berapa produk yang dikemas, jadi semakin banyak yang dikemas semakin banyak juga gaji dan bonus nya.”

Hal ini senada dengan yang dikatakan Bapak Sumari:

“Memang benar, bahwa karyawan kontrak harus menghasilkan/mengemas produk dengan jumlah yang sudah ditargetkan dan terkadang bisa juga melebihi target, karena mereka ingin mendapatkan gaji sesuai dengan kebutuhan sehari-hari. Berbeda dengan karyawan tetap mereka sudah digaji tetap perbulannya, tetapi ada juga karyawan tetap yang kurang baik dalam ketepatan waktu saat menyelesaikan pekerjaannya, karena mereka berfikir bahwa gaji sudah tetap.”

Selain itu, adapun tanggung jawab karyawan pada perusahaan ini seperti mengikuti peraturan perusahaan dalam bekerja serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini sesuai dengan yang di katakan dengan Bapak Sumari bahwa:

“Seluruh karyawan memang harus memiliki tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya masing-masing, dan untuk tanggung jawab karyawan tetap dan kontrak mereka sudah cukup baik dalam bekerja.”

Selanjutnya kejujuran karyawan juga merupakan hal penting pada suatu perusahaan, sama halnya di perusahaan ini juga di butuhkan kejujuran yang tinggi seperti menyampaikan informasi dengan benar atau dapat dipercaya. Seperti yang disampaikan Bapak Sumari:

“Untuk karyawan kontrak memang ada beberapa yang saya nilai masih kurang baik untuk kejujurannya, dikarenakan karyawan tersebut termasuk masih baru bekerja disini kira-kira kurang dari satu tahun, jadi kejujurannya masih belum bisa dipastikan baik. Dan untuk karyawan tetap ada 1 orang yang saya nilai kejujurannya itu cukup, tapi belum bisa

dikatakan baik karena terkadang masih salah dalam menyampaikan informasi.”

Dan yang terakhir kerja sama antar karyawan itu juga diperlukan dalam perusahaan ini seperti saling tolong menolong, saling mendukung dan juga sama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Seperti yang sudah dikatakan oleh Bapak Sumari:

“Untuk kerja sama, karyawan tetap dan kontrak dapat dikatakan sangat baik, karena mereka memiliki rasa tolong menolong sesama karyawan. Misalkan karyawan yang sedang mengangkut produk sendirian, pasti ada saja karyawan lain yang membantu dan itu tanpa disuruh.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada CV. Jelajah Alam sebenarnya sama dan tidak memiliki perbedaan atau perbandingan. Dari indikator kualitas, karyawan tetap memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik, kemudian juga dalam menyelesaikan pekerjaan secara rapi, tetapi pada ketelitian saat bekerja ada beberapa karyawan tetap yang di nilai oleh Bapak Sumari kurang teliti dan hati-hati karena beberapa kali sering melakukan kesalahan. Dan untuk karyawan tidak tetap sendiri Bapak Sumari masih ragu dengan 2 orang karyawannya dikarenakan masih baru dan belum ada dalam waktu setahun bekerja.

Selain kualitas, indikator kuantitas pada karyawan tetap sudah tergolong cukup baik dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, target pekerjaan serta mengoptimisasi waktu kerja, hanya saja ada beberapa orang karyawan

tetap yang dinilai kurang baik dalam ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan untuk karyawan tidak tetap semua nya memiliki kuantitas yang baik dalam ketepatan waktu, target pekerjaan serta mengoptimalisasi waktu kerja.

Kemudian pada indikator tanggung jawab, karyawan tetap dan karyawan tidak tetap memiliki tanggung jawab yang cukup baik dalam mengikuti peraturan dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta memperbaiki kesalahan saat bekerja. Pada indikator kerja sama, karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap sudah dinilai sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan bersama-sama, saling tolong menolong dan juga saling mendukung.

Dan pada indikator kejujuran, karyawan tetap sudah termasuk baik dalam menyampaikan informasi, dan juga dapat dipercaya. Tetapi terdapat satu orang karyawan yang dinilai kurang baik dikarenakan terkadang masih salah dalam menyampaikan informasi. Untuk karyawan tidak tetap semua nya sudah cukup baik, ada satu orang yang dinilai kurang baik dikarenakan masih baru dalam bekerja.

5.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dilapangan, didapatkan data yang bisa memberikan informasi yang banyak tentang Kinerja Karyawan Tetap Dan Kinerja Karyawan Tidak Tetap di CV. Jelajah Alam Kab. Kampar Kemudian akan di uraikan mengenai pembahasan hasil penelitian dari wawancara kepada informan dan data yang diperoleh.

Kinerja merupakan tingkatan seseorang dalam mencapai keberhasilan selama periode tertentu secara menyeluruh dalam melakukan tugas dengan

berbagai kemungkinan yaitu seperti target yang sudah ditentukan lebih dulu dengan kesepakatan bersama. Kinerja karyawan dikatakan baik jika mampu mematuhi peraturan dan bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang di perintahkan. Karyawan diharapkan kesediaannya dalam bekerja sama serta berpartisipasi dengan karyawan yang lainnya secara horizontal maupun vertical diluar ataupun didalam sehingga dapat mencapai hasil pekerjaan dengan lebih baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal awal yang harus dimiliki oleh perusahaan sebagai peranan penting agar keberhasilan perusahaan menjadi produsen terkenal di Riau dapat tercapai. Dengan begitu karyawan diharapkan dan dituntut agar lebih produktif supaya tujuan perusahaan dapat tercapai dan kegiatan didalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Maka dari itu, penilaian karyawan pada setiap perusahaan diharuskan agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

Peningkatan sumber daya manusia pada CV. Jelajah Alam memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia pada CV. Jelajah Alam bagi karyawan dilakukan dengan pelatihan seperti pelatihan pemahaman ISO 9001:2015 untuk industri dan penyusunan dokumen keuangan perusahaan yang baik dan benar untuk karyawan bagian manajemen. Kemudian untuk karyawan bagian produksi dan gudang, pelatihannya seperti penambahan yodium pada garam. Dan untuk seleluruh karyawan tetap maupun kontrak pelatihan seperti kebersihan dan sanitasi produk.

Adapun kendala yang sering terjadi dalam peningkatan penilaian karyawan yaitu pada karyawan bagian administrasi dan keuangan dikarenakan kurangnya ketelitian dalam bekerja seperti menghitung total penjualan dan total pengeluaran. Namun upaya perusahaan dalam masalah ini yaitu terus menasihati dan memperingatkan kepada karyawan agar lebih teliti lagi, karyawan semakin hari semakin baik dalam bekerja dan selalu memperbaiki kesalahan yang lalu.

Untuk penilaian karyawan kontrak dapat dilihat dari cara mengemas produk dengan rapi dan juga diperlukan kehati-hatian yang tinggi supaya tidak ada produk yang cacat serta dengan cara melihat karyawan tersebut mampu atau tidak untuk tepat waktu dan mencapai target yang telah diberikan oleh atasan. Jika karyawan mampu, maka perusahaan akan memberikan bonus kepada karyawan tersebut.

Bapak Sumari mengatakan bahwa penilaian kinerja pada karyawan selalu diawasi di setiap harinya. Aspek-aspek yang dinilai yaitu seperti keterampilan, ketelitian, kerapian dalam bekerja, penyelesaian pekerjaan dengan baik, mengikuti aturan dalam bekerja, memperbaiki kesalahan dalam bekerja, penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan sesuai target, mengoptimalkan waktu kerja, dapat dipercaya, keterbukaan informasi, penyampaian informasi yang benar, tolong menolong, saling mendukung dan menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

Menurut hasil wawancara dengan bapak Sumari selaku direktur CV Jelajah Alam kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap sudah baik dan tidak ada perbedaan pada kedua status tersebut, apa yang dilaksanakan dan yang dikerjakan sudah sesuai dengan intruksi dan aturan-aturan yang ada pada

perusahaan. Karyawan hanya dituntut untuk menjadi lebih baik lagi dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas-tugas nya. Hal tersebut juga dinyatakan dengan hasil data kuantitatif, pada kinerja karyawan tetap mendapatkan skor 685 dengan rentang nilai 630 – 750 yang masuk dalam kategori sangat baik dan pada kinerja karyawan tidak tetap mendapatkan skor 698 dengan rentang nilai 693 – 825 yang masuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil kuantitatif dengan menggunakan uji statistic independent sample t test telah membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan terhadap kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap . Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 1.867 dengan taraf sig (2-tailed) 0,077. Taraf signifikan tersebut terbukti lebih besar daripada 0,05. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa hasil dari kesimpulan tersebut hipotesis ditolak artinya tidak ada perbedaan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Dari hasil analisis kuantitatif dan kualitatif ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang meliputi kinerja karyawan tetap dan tidak tetap sudah dilakukan dengan baik, sudah sesuai dengan yang diperintahkan dan tidak ada perbedaan secara signifikan antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap CV. Jelajah Alam Kab. Kampar.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian mengenai perbandingan kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap CV. Jelajah Alam maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Pada karyawan tetap kinerja yang dilakukan sangat baik dan sudah sesuai dengan data kualitatif yang diperoleh. Dari kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama dan juga kejujuran sudah cukup baik, meskipun ada beberapa karyawan yang kurang dalam kehati-hatian dan ketelitian saat bekerja.
2. Pada karyawan tidak tetap kinerja yang dilakukan juga sudah sangat baik dan juga sudah sesuai dengan data kuantitatif yang diperoleh, meskipun ada beberapa karyawan yang masih diragukan dalam kejujuran dan kuantitas nya dikarenakan masih tergolong karyawan baru, tetapi bisa dikatakan sudah cukup baik.

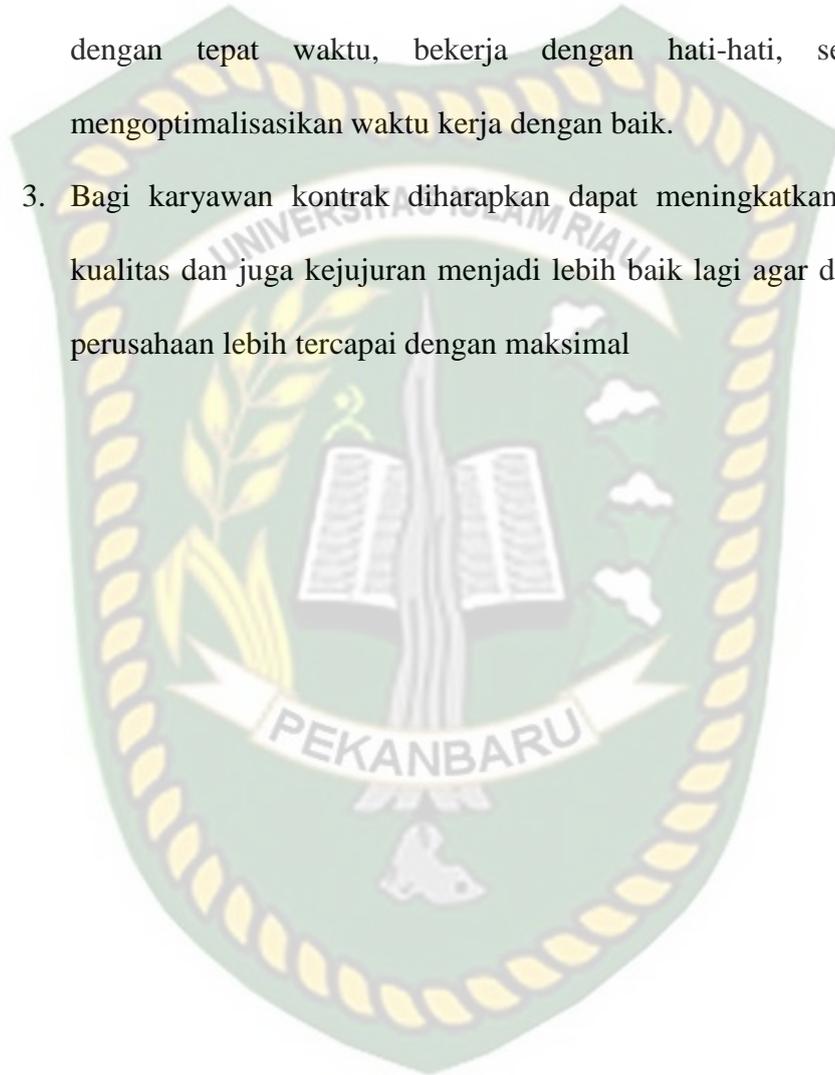
6.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan penelitian, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan bagi direktur atau manajemen perusahaan CV. Jelajah Alam mampu meningkatkan bonus atau intensif untuk karyawan kontrak karena mereka mampu menghasilkan produk melebihi target

perusahaan atau karyawan yang memiliki kinerja lebih baik daripada yang lain.

2. Bagi karyawan tetap diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, bekerja dengan hati-hati, serta dapat mengoptimalkan waktu kerja dengan baik.
3. Bagi karyawan kontrak diharapkan dapat meningkatkan kuantitas, kualitas dan juga kejujuran menjadi lebih baik lagi agar dapat tujuan perusahaan lebih tercapai dengan maksimal



DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhamad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multiariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, Sanusi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Herawati, Rina. (2010). *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*. Bandung: Akatiga Pusat Analisis Sosial.
- Herniah, H., & Sudirman, S. (2020). Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Outsourcing Pada PT. PLN (Persero) Area Makassar. *Jurnal Mirai Management Vol 5 No.2 (2020)*, 401-417.
- Jehani, L. (2010). *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Forum Sahabat.
- Kristanti, Desi dan Ria Lestari Pangastuti. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhaningsih, Imas Panggih dan Kana, Ani Agus. (2020). Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Kinerja Karyawan Kontrak pada BPR Bank Gunungkidul. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis Vol.1 No.1 April (2020)*.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV ASWAJA Pressindo.
- Pomantow, Yuriska. dkk. (2019). Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap dan Kinerja Karyawan Tidak Tetap pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kab. Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Oktober (2019)*, 5544-5551.
- Raco. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif, Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta: PT Grasindo.

Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Syofian Siregar. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.

Wibisono, D. (2021). *Manajemen Kinerja Korporasi Dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

