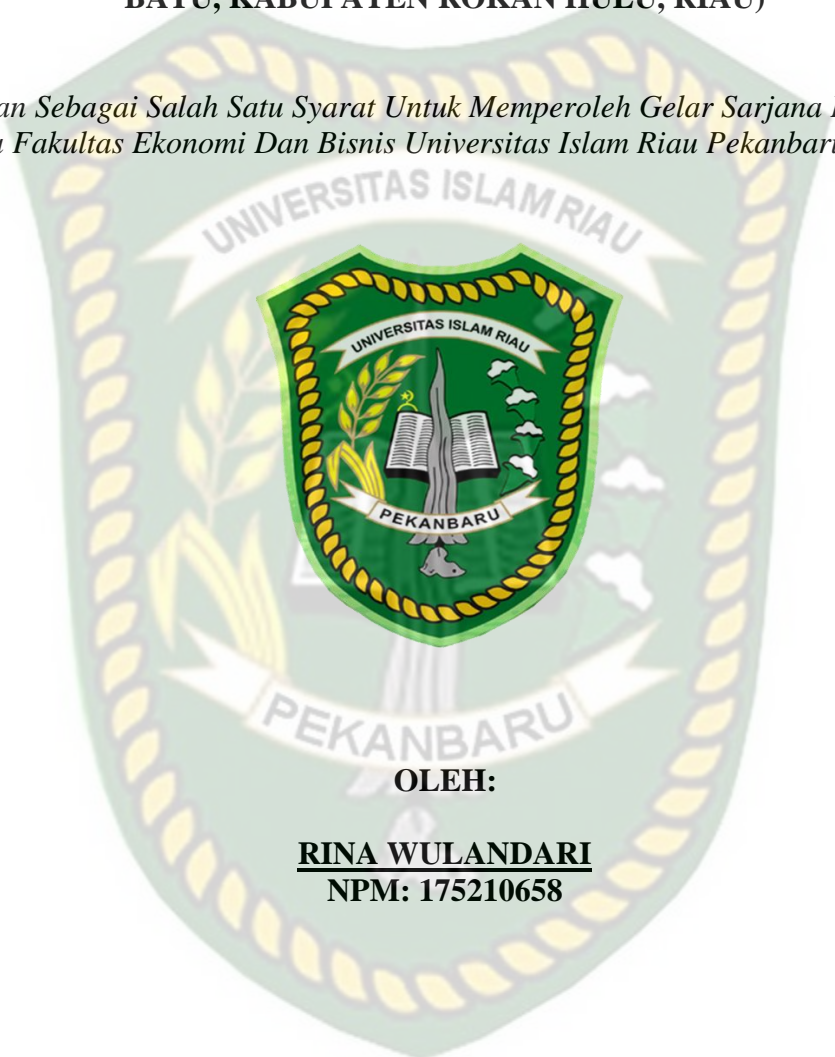


SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM KERJA *OUTSOURCING* (KONTRAK) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. BANK MANDIRI KCP UJUNG
BATU, KABUPATEN ROKAN HULU, RIAU)**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru Riau*



OLEH:

RINA WULANDARI
NPM: 175210658

PROGRAM STUDI MANAJEMEN / S1

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **RINA WULANDARI**
NPM : **175210658**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH SISTEM KERJA OUTSOURCING (KONTRAK) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. BANK MANDIRI KCP UJUNG BATU, KABUPATEN ROKAN HULU, RIAU)**
PEMBIMBING : **DR. HAZWARI HASAN, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **30% (tiga puluh persen)** pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 25 Mei 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM KERJA *OUTSOURCING* (KONTRAK) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. BANK MANDIRI KCP UJUNG BATU, KABUPATEN ROKAN HULU, RIAU)

RINA WULANDARI
NPM 175210658

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh sistem kerja *outsourcing* (kontrak) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Mandiri Kcp Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan yang berstatus kontrak dengan jumlah 32 orang dengan menggunakan metode sensus. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian yang sudah dilakukan menjelaskan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau. Sedangkan nilai R Square menjelaskan sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Sistem Kerja *Outsourcing* (Kerja Kontrak) dan Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF OUTSOURCING WORK SYSTEM (CONTRACT) ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY PT. BANK MANDIRI KCP UJUNG BATU, ROKAN HULU DISTRICT, RIAU)

RINA WULANDARI
NPM 175210658

The purpose of this study was to determine the effect of the outsourcing work system (contract) on employee performance. This research was conducted at PT. Bank Mandiri Kcp Ujung Batu, Rokan Hulu Regency, Riau. The sample in this study were 32 employees with a contract status using the census method. The data analysis used in this research is simple linear regression. The results of research that have been done explain that H_0 is accepted and H_a is rejected, so it can be concluded that the outsourcing work system (contract work) has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Rokan Hulu Regency, Riau. While, the value of R Square explains the outsourcing work system (contract work) has a strong influence on the performance of employees at PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Rokan Hulu Regency, while the rest is influenced by other variables not used in this study.

Keywords: Outsourcing Work System (Contract Work) and Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas semua karunia, rahmat, dan berkatnya yang telah diberikan kepada penulis hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH SISTEM KERJA *OUTSOURCING* (KONTRAK) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. BANK MANDIRI KCP UJUNG BATU, KABUPATEN ROKAN HULU, RIAU)”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan serta memiliki kekurangan dan kelemahan dari segi penulisan, tata bahasa, dan penyusunan maupun bentuk ilmiahnya. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya doa, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya dalam penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M. Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau.

3. Bapak Dr. Hazwari Hasan, SE., MM selaku dosen pembimbing saya dalam penelitian ini yang telah banyak meluangkan waktunya, serta dengan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan kepada penulis selama penelitian ini dilaksanakan.
4. Segenap Dosen Universitas Islam Riau atas tambahan ilmu pengetahuan dan pembelajaran hidup penulis dapatkan selama kegiatan perkuliahan, serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu dalam proses kegiatan belajar mengajar dikampus.
5. Bapak Richardo selaku Branch Manager PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau beserta karyawan PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu yang telah bersedia memberikan izin dan kemudahan dalam pengambilan data yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian ini.
6. Teristimewa kepada orang tuaku tercinta ayanda Dartion dan ibunda Alisna Wati, serta kepada saudara tersayang kakak ku Rika Darmawati, Amd. Keb, abangku Riki Saputra, SE, dan adik-adik yang aku sayangi Alm. Ronaldo, Resty Liana, serta seluruh keluarga besar yang menjadi motivator utama penulis yang selalu memberikan cinta, kasih sayang, semangat, dukungan serta bantuan baik moril maupun materil dan doa yang tidak pernah henti dalam setiap langkah penulis.
7. Untuk belahan jiwaku semoga skripsi ini kelak bisa kita baca berdua di suatu sore nanti dengan penuh kebahagiaan amin.
8. Terimakasih kepada sahabatku yaitu Hairiyah Ramadani, S.Pd, Nurjanah, S.E, Nesi Prinita, S.E, Puspa Rianti, Mila Amelia, S.Si, Tri Wulandari, S.Si

yang selalu menjadi pendengar baik untuk setiap keluh kesah penulis, dan selalu memberikan dukungan tiada henti kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan perkuliahan selama 3 Tahun 10 bulan di Universitas Islam Riau.

9. Terimakasih untuk teman-teman angkatan 2017 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang selalu memberikan semangat dan motivasi.
10. Pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan dan kebaikan yang telah kalian berikan kepada penulis, serta diberikan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Aamiin.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga apa yang tertuang didalam skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dan terimakasih atas kritik, saran dan masukan yang telah diberikan untuk kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 24 Mei 2021

Penulis

RINA WULANDARI
NPM: 175210658

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| a.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| a.2 Rumusan Masalah | 17 |
| a.3 Tujuan Penelitian | 17 |
| a.4 Manfaat Penelitian | 17 |
| a.5 Sistematika Penulisan | 18 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA | 20 |
| 2.1 Sistem Kerja <i>Outsourcing</i> (Kontrak) | 20 |
| 2.1.1 Pengertian Sistem Kerja <i>Outsourcing</i> (Kontrak) | 20 |
| 2.1.2 Indikator Sistem Kerja <i>Outsourcing</i> (Kontrak) | 22 |
| 2.1.3 Subjek Sistem Kerja <i>Outsourcing</i> (Kontrak) | 23 |
| 2.1.4 Bentuk – Bentuk Sistem Kerja <i>Outsourcing</i> (Kontrak) .. | 24 |
| 2.1.5 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Sistem Kerja Kontrak | 25 |
| 2.1.6 Perbedaan antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kerja Kontrak) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Pekerja Tetap) | 34 |
| 2.2 Kinerja | 35 |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja | 35 |
| 2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 37 |
| 2.2.3 Indikator Kinerja | 37 |
| 2.2.4 Penilaian Kinerja | 38 |
| 2.2.5 Aspek – Aspek Kinerja | 40 |
| 2.3 Penelitian Terdahulu | 41 |

| | |
|---|-----------|
| 2.4 Kerangka Pemikiran..... | 42 |
| 2.5 Hipotesis..... | 43 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 44 |
| 3.1 Lokasi / Objek Penelitian | 44 |
| 3.2 Operasional Variabel..... | 44 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 45 |
| 3.3.1 Populasi..... | 45 |
| 3.3.2 Sampel | 46 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data | 47 |
| 3.4.1 Jenis Data..... | 47 |
| 3.4.2 Sumber Data | 47 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 48 |
| 3.6 Metode Analisis Data | 49 |
| 3.7 Analisis Deskriptif Penelitian..... | 49 |
| 3.8 Analisis Data Penelitian | 50 |
| 3.8.1 Uji Kualitas Data | 50 |
| 3.8.2 Uji Normalitas..... | 51 |
| 3.8.3 Uji Regresi Linier Sederhana..... | 52 |
| 3.8.4 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik) | 52 |
| 3.8.5 Uji Koefisien Determinas (R^2)..... | 53 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | 54 |
| 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 54 |
| 4.2 Visi dan Misi Perusahaan..... | 54 |
| 4.2.1 Visi..... | 54 |
| 4.2.2 Misi | 54 |
| 4.2.3 Struktur Perusahaan | 56 |
| 4.2.4 Uraian Tugas..... | 56 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 66 |
| 5.1 Gambaran Karakteristik Responden Penelitian..... | 66 |
| 5.2 Uji Kualitas Data Penelitian..... | 68 |
| 5.2.1 Uji Validitas Data Penelitian | 68 |

| | |
|--|----|
| 5.2.2 Uji Reliabilitas Data..... | 70 |
| 5.3 Analisis Deskriptif Variabel..... | 70 |
| 5.3.1 Sistem Kerja <i>Outsourcing</i> (Kontrak)..... | 70 |
| 5.3.2 Kinerja Karyawan | 82 |
| 5.4 Uji Normalitas Data | 91 |
| 5.5 Analisis Data Penelitian | 92 |
| 5.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana..... | 92 |
| 5.5.2 Uji Hipotesis Parsial | 93 |
| 5.5.3 Koefisien Determinasi | 94 |
| 5.6 Pengaruh Sistem Kerja <i>Outsourcing</i> (Kontrak) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu, Riau | 94 |
| BAB VI PENUTUP | 96 |
| 6.1 Kesimpulan..... | 96 |
| 6.2 Saran..... | 97 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 1.1 Daftar Pencapaian Target Pegawai Divisi Marketing Bulan Januari 2021 – Februari 2021..... | 5 |
| Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu Tahun 2019 - 2021..... | 8 |
| Tabel 1.3 Data Jumlah Karyawan Pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Tahun 2021..... | 13 |
| Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu..... | 38 |
| Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian..... | 44 |
| Tabel 3.2 Populasi dan Sampel..... | 46 |
| Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 66 |
| Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Umur..... | 67 |
| Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 67 |
| Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 68 |
| Tabel 5.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian..... | 69 |
| Tabel 5.6 Uji Reliabilitas Instrumen..... | 70 |
| Tabel 5.7 Hasil Tanggapan Mengenai Kontrak Kerja Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Yang Ditetapkan Pemerintah..... | 71 |
| Tabel 5.8 Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Memberikan Kontrak Kerja Berdasarkan Kesepakatan Bersama..... | 72 |
| Tabel 5.9 Hasil Tanggapan Mengenai Kontrak Kerja Disusun Sesuai Dengan Masa Kerja Yang Ditentukan Perusahaan..... | 73 |
| Tabel 5.10 Hasil Tanggapan Mengenai Kontrak Kerja Disusun Berdasarkan Sistem Kerja Yang Ada Di Perusahaan..... | 73 |
| Tabel 5.11 Hasil Tanggapan Mengenai Kontrak Kerja Diukur Berdasarkan Kemampuan Hukum Yang Berlaku..... | 74 |
| Tabel 5.12 Hasil Tanggapan Mengenai Kontrak Kerja Disusun Dengan Kecakapan Hukum..... | 75 |

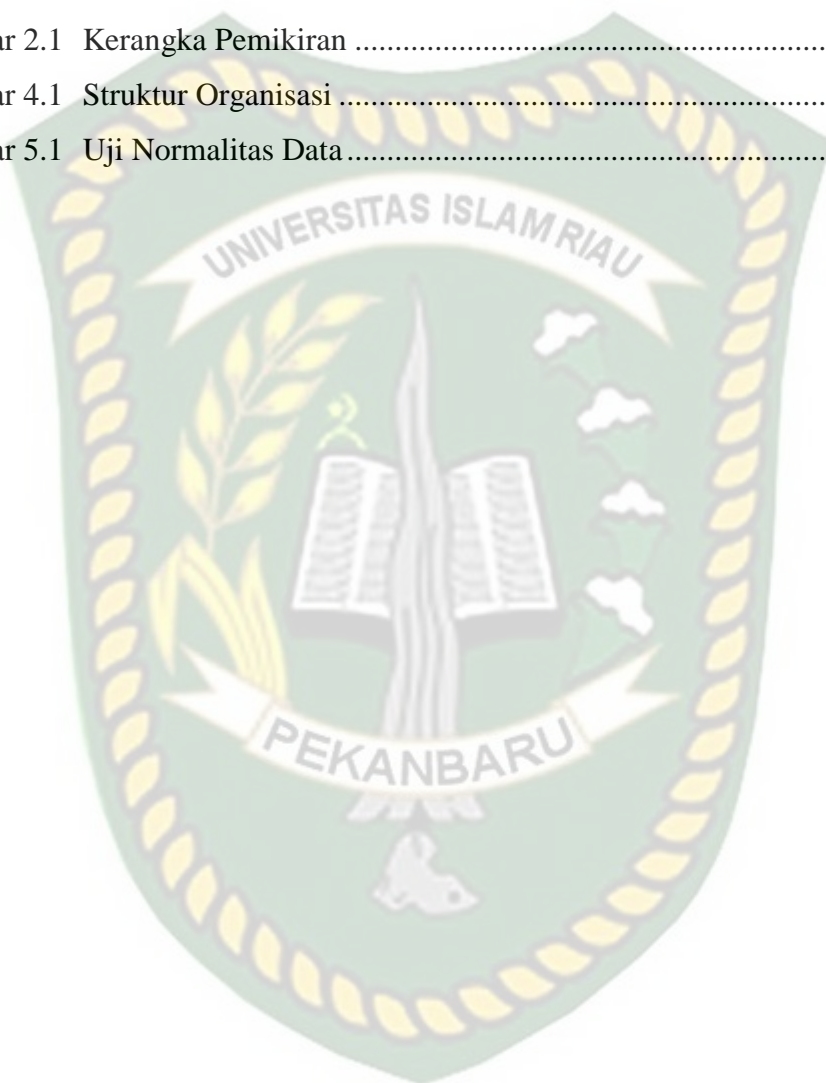
| | |
|--|----|
| Tabel 5.13 Hasil Tanggapan Mengenai Kontrak Kerja Diberikan Berdasarkan Pekerjaan Yang Dijanjikan..... | 75 |
| Tabel 5.14 Hasil Tanggapan Mengenai Perubahan Kontrak Kerja Sesuai Dengan Hasil Kerja Karyawan..... | 76 |
| Tabel 5.15 Hasil Tanggapan Mengenai Perubahan Kontrak Kerja Disusun Berdasarkan Standar Kerja..... | 77 |
| Tabel 5.16 Hasil Tanggapan Mengenai Kontrak Kerja Yang Disusun Tidak Bertentangan Dengan Undang-Undang | 78 |
| Tabel 5.17 Hasil Tanggapan Mengenai Kontrak Kerja Yang Diberikan Tidak Bertentangan Dengan Ketertiban Umum..... | 78 |
| Tabel 5.18 Hasil Tanggapan Mengenai Kontrak Kerja Yang Diberikan Tidak Bertentangan Dengan Keasusilaan | 79 |
| Tabel 5.19 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Sistem Kerja Kontrak (Outsourcing) | 80 |
| Tabel 5.20 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Berusaha Teliti Dalam Bekerja | 82 |
| Tabel 5.21 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Memiliki Keterampilan Dalam Menyelesaikan Setiap Pekerjaan Yang Diberikan..... | 83 |
| Tabel 5.22 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Berusaha Bertanggung Jawab Penuh Atas Pekerjaan..... | 83 |
| Tabel 5.23 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditetapkan | 84 |
| Tabel 5.24 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Berusaha Mencapai Hasil Kerja Standar Kerja Yang Diberikan | 85 |
| Tabel 5.25 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Memaksimalkan Kemampuan Untuk Menyelesaikan Pekerjaan Melebihi Standar Perusahaan | 86 |
| Tabel 5.26 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Memiliki Kemampuan Dalam Menyelesaikan Target Kerja Yang Diberikan..... | 86 |
| Tabel 5.27 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditetapkan | 87 |

| | |
|---|----|
| Tabel 5.28 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Mampu Memaksimalkan Waktu Kerja Dengan Baik | 88 |
| Tabel 5.29 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Datang Dan Pulang Sesuai Jadwal Yang Ditetapkan..... | 88 |
| Tabel 5.30 Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja . | 89 |
| Tabel 5.31 Analisis Regresi Linier Sederhana | 92 |
| Tabel 5.32 Analisis Uj T Parsial | 93 |
| Tabel 5.33 Koefisien Determinasi..... | 94 |



DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--------------------------------------|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran | 42 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 56 |
| Gambar 5.1 Uji Normalitas Data..... | 91 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, Indonesia merupakan salah satu contoh negara yang sedang berkembang yang akan menghadapi berbagai tantangan yang berat. Hal ini terjadi karena dalam era globalisasi, di Indonesia dihadapkan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek, baik aspek sumberdaya teknologi, modal dan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi karena perannya sebagai subyek untuk melaksanakan suatu kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan bisa tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dimasa sekarang ini, dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh oleh suatu perusahaan yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Manusia merupakan individu yang unik yang memiliki perbedaan satu sama lain serta dapat berinteraksi dengan berbagai cara. Oleh karena itu manusia perlu dikelola dan dikoordinasikan dengan baik agar dapat bekerjasama sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal yang juga penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja

pegawai Menurut Wirawan dalam Maryam Dunggio (2015:238) kinerja merupakan “rekaman keluaran pelaksanaan dimensi-dimensi atau fungsi-fungsi pekerjaan dalam waktu tertentu.

Sumber daya manusia sangatlah berperan penting dalam perusahaan yaitu sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Menurut Hariandja dalam Melvin Grady Lolowang dkk (2012:10) menyatakan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Kinerja Menurut Hasibuan dalam Melvin Grady Lolowang (2012:34), merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, Dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau pun etika.

PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau ini didirikan pada tahun 2004 dan merupakan salah satu badan usaha yang

menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya pada masyarakat dalam bentuk kredit yang terletak di Jl. Jenderal Sudirman No. 15 Ujungbatu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau. PT. Bank Mandiri KCP Ujungbatu ini mulai menggunakan tenaga kerja outsourcing tahun 2005 awal. Dan sekarang memiliki karyawan kontrak yang berjumlah 32 orang karyawan yang terdapat di bagian in service nya ada beberapa kedudukan dari tingkatan, yaitu: *Account Officier*, *Funding Officier*, *Customer Service Officier*, *Customer Service Representatif*, *Teller*, dan *Back Office Officier*. Selain itu juga ada tambahan karyawan kontrak terdapat pada bagian out service nya seperti *Security*, *Supir*, *Cleaning service*.

Salah satu sistem kerja *outsourcing* atau karyawan kontrak yang ditetapkan oleh PT. Bank Mandiri KCP Ujungbatu ini dalam prosedurnya adalah pekerja dengan status kontrak ini memiliki masa waktu sesuai dengan kesepakatan bisa 3 bulan bahkan 1 tahun untuk menilai sejauh mana kemampuan pekerja dalam mencapai kinerja yang sesuai harapan perusahaan. Kemudian jika kinerja karyawan kontrak tersebut baik maka pihak Bank tersebut memberikan jangka waktu kerja paling lama hanya selama 2 (dua) sampai 3 (tiga) tahun lamanya. Dan jika karyawan tersebut memiliki potensi dan memiliki kinerja yang baik selama bekerja di bank tersebut maka ada kemungkinan karyawan dengan status pekerja kontrak akan diangkat menjadi karyawan tetap. Namun pihak bank tidak akan memperpanjang kontraknya jika selama masa kontrak 2 (dua) tahun karyawan tersebut tidak bekerja dengan baik dan tidak mencapai target yang diharapkan oleh PT. Bank Mandiri tersebut. Jadi, semua karyawan kontrak bekerja keras

dibawah tekanan perusahaan tersebut memiliki targetnya masing-masing agar dapat bertahan di jabatan mereka.

Fenomena – fenomena mengenai permasalahan kinerja dari karyawan kontrak pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau diantaranya :

1. Target pencapaian karyawan kontrak pada divisi marketing yang terdapat pada jabatan *Account Officier* (AO) yaitu orang yang bertugas mencari nasabah mereka memiliki target untuk mencari nasabah yang akan menggunakan kredit dari Bank Mandiri KCP tersebut sebesar 1.5 miliar perbulan.
2. Target yang diberikan oleh Bank Mandiri KCP dapat digunakan pula sebagai penilaian dari kinerja para pegawai *Account Officier* tersebut. Namun tidak semua karyawan kontrak *Account Officier* yang mencapai targetnya ada beberapa yang mengalami kendala.

Jika pegawai *Account Officier* tersebut dapat mencapai target pertahun maka akan mendapatkan penilaian yang baik, mendapatkan bonus dan kemungkinan akan naik jabatan menjadi pegawai tetap. Namun jika pegawai *Account Officier* tersebut tidak mencapai target maka akan mendapatkan penilaian yang kurang baik dan berpengaruh pada posisi karyawan tersebut dan kemungkinan pihak bank akan memberhentikan karyawan *Account Officier* tersebut. Kesulitan dalam memenuhi target tersebut, menurut karyawan Bank Mandiri KCP Ujungbatu tersebut antara lain yaitu tidak tercapainya target dari

karyawan *Account Officier* sendiri diakibatkan karena sulitnya karyawan dalam mencari nasabah yang membutuhkan kredit dari Bank sehingga hal ini sangat berpengaruh pada produktivitas *Account Officier* yang menurun. Ada beberapa karyawan *Account Officier* pada tingkatan tertentu yang tidak cepat tanggap dalam melakukan penagihan-penagihan pada nasabah yang melakukan keterlambatan pembayaran kredit setiap bulannya sehingga dari hal tersebut sangat berpengaruh pada kinerja karyawan *Account Officier* yang berstatus sebagai karyawan kontrak di Bank tersebut.

Kemudian pada jabatan *Funding Officer* atau orang bertanggung jawab atas pencapaian target pada bidang *Funding* juga memiliki kesulitan dalam melakukan himpunan dana dari nasabah. Seorang *Funding Officer* diberikan target oleh pihak Bank untuk menghimpun dana sebanyak-banyaknya dari nasabah. Dana yang didapatkan dari simpanan giro maupun simpanan deposito dari para nasabahnya.

Adapun target pencapaian kinerja karyawan kontrak pada divisi marketing di PT. Bank Mandiri KCP Ujungbatu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau Tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Daftar Pencapaian Target Karyawan Divisi Marketing Bagian Account Officer dan Funding Officer Bulan Januari – Februari Tahun 2021

| No. | Bagian Marketing | Target | Realisasi |
|-----|------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 1 | Account Officer | Junior Rp. 750 jt/bulan | Junior Rp. 600 jt/bulan |
| | | Senior Rp. 850 jt/bulan | Senior Rp. 900 jt/bulan |
| | | Senior Executive Rp. 1,5 Miliar/bulan | Senior Executive Rp. 2,5 Miliar/bulan |

| No. | Bagian Marketing | Target | Realisasi |
|-----|------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 2 | Funding Officer | Junior Rp. 780 jt/bulan | Junior Rp. 700 jt/bulan |
| | | Senior Rp. 850 jt/bulan | Senior Rp. 980 jt/bulan |
| | | Senior Executive Rp. 3,5 Miliar/bulan | Senior Executive Rp. 4,2 Miliar/bulan |

Sumber: PT. Bank Mandiri KCP Ujungbatu 2021

Berdasarkan tabel diatas, dimana pencapaian target pada jabatan *Account Officier* pada bulan januari tidak semua pegawai mencapai targetnya atau terealisasikan karna pada tingkatan junior pencapaian target bulan januari ditargetkan sebesar Rp. 750 jt/bulan. Namun, hanya terealisasikan atau tercapai 600 jt/bulan di bulan februari. Sedangkan tingkatan Senior dan Senior Executive sudah tercapai atau terealisasikan targetnya. Sedangkan pada jabatan *Funding Officier* juga tidak semua pegawai kontrak di tingkatan Junior, Senior dan Senior Executive nya tercapai, karena pada tingkatan junior pencapaian target bulan januari ditargetkan sebesar Rp. 780 jt/bulan. Namun, hanya terealisasikan atau tercapai 700 jt/bulan di bulan februari. Sedangkan tingkatan Senior dan Senior Executive sudah tercapai atau terealisasikan targetnya.

Selanjutnya fenomena-fenomena yang terjadi pada karyawan *Customer Service Officier* dan *Customer Service Representatif*, *Teller* orang yang bekerja dalam melayani nasabah. Mereka dituntut oleh pihak Bank untuk selalu berhubungan dengan nasabah dan bisa menjaga hubungan itu agar tetap baik. Hal ini tentu saja harus dilakukan karena menjaga hubungan baik dengan nasabah juga berarti menjaga *image* bank agar citra bank tersebut dapat terus meningkat di mata

nasabah. Jadi target karyawan *Customer Service Officier*, *Customer Service Representatif*, *Teller*, ini harus memiliki kemampuan dalam melayani nasabah secara tepat dan cepat serta harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik sehingga dapat memuaskan nasabah. Selanjutnya pada karyawan *Back Office Officier* yaitu orang yang bertugas dalam mengurus laporan-laporan penjualan atau pemasaran, keuangan atau pun masalah administrasi. Targetnya mereka harus mampu menyelesaikan tugas mereka dengan tepat waktu, dan harus menjunjung tinggi nilai kejujuran karna ini menyangkut masalah keuangan Pihak Bank tersebut.

Selanjutnya fenomena- fenomena yang terjadi pada bagian *Out Service* seperti Security ini dituntut harus bersikap ramah dan harus murah senyum dan juga harus pandai bertutur kata dengan kalimat-kalimat yang sopan yang menyenangkan seperti mengucapkan salam, dan melontarkan kalimat yang bermakna pelayanan. Kemudian bagian supir ini harus setiap pagi hari untuk memeriksa kendaraan seperti tekanan anginnya pada keempat ban, air radiator, ac, oli mesin, minyak rem, klakson, lampu rem, lampu utama dan lampu jauh serta kelengkapan kendaraan lainnya. Setelah itu fenomena yang terjadi pada bagian *cleaning services* mereka dituntut untuk kebersihan kantor dan setiap pagi hari mereka juga harus menyiapkan minuman kepada setiap karyawan kantor dan sore hari mereka merapikan gelas/piring yang sudah digunakan dari meja karyawan dan mencuci nya hingga bersih. Membeli dan mempersiapkan makan siang direksi, membantu membelikan makan siang karyawan.

Selama peneliti melaksanakan penelitian di PT. Bank Mandiri KCP ujung Batu ini peneliti selalu mengamati kegiatan yang ada di Bank tersebut khususnya pelayanan, pelayanan yang diberikan oleh karyawan Bank tersebut cukup baik. Terutama pelayanan *front liner* (Customer Service, Teller, dan Security) yang bersentuhan langsung dengan nasabah, seluruh karyawan Bank tersebut selalu berusaha menciptakan hubungan yang baik dengan nasabah, cepat tanggap dalam membantu nasabah yang mengalami kesulitan, dan selalu berpenampilan yang rapi dan sopan.

Setelah fenomena-fenomena tersebut juga terjadi fenomena lain seperti batasan atau perbedaan antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing* diantaranya seperti tunjangan dari perusahaan tidak ada, serta tidak adanya jaminan di hari tua dan juga tidak adanya pesangon jika masa kontrak telah selesai. Dan adanya tekanan pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan kontrak tersebut seperti harus mengejar target penjualan dalam sebulan dan jika mereka tidak mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan maka kemungkinan mereka akan diberhentikan jika masa kontrak mereka telah habis.

Rasa kurang adil yang diterima tenaga *outsourcing* dapat mengurangi semangat karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Padahal ini sudah diterangkan dalam Pasal 28D ayat (2) "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja padahal karyawan *outsourcing* juga menjadi bagian yang sangat penting di sebuah perusahaan.

Adapun data penilaian kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu
Tahun 2019 - 2021

| No | Tahun | Jabatan | Frek | Penilaian Kinerja | | | | Jumlah | | |
|-------------------|-------|-------------------|------|-------------------|------|------|------|--------|------|-----|
| | | | | SB | B | CB | KB | | | |
| 1 | 2018 | Account Officier | Frek | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | | |
| | | | % | 16.7 | 33.3 | 33.3 | 16.7 | 100 | | |
| | | Funding Officier | Frek | 2 | 3 | 1 | 1 | 7 | | |
| | | | % | 28.6 | 42.8 | 14.3 | 14.3 | 100 | | |
| | | Cs. Officier | Frek | 2 | 2 | 1 | 0 | 5 | | |
| | | | % | 40.0 | 40.0 | 20.0 | 0 | 100 | | |
| | | Cs. Representif | Frek | 1 | 1 | 2 | 0 | 4 | | |
| | | | % | 25.0 | 25.0 | 50.0 | 0 | 100 | | |
| | | Teller | Frek | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | | |
| | | | % | 33.3 | 33.3 | 33.3 | 0 | 100 | | |
| | | Back Office | Frek | 1 | 3 | 3 | 1 | 8 | | |
| | | | % | 12.5 | 37.5 | 37.5 | 12.5 | 100 | | |
| | | 2 | 2019 | Account Officier | Frek | 2 | 2 | 1 | 0 | 5 |
| | | | | | % | 40.0 | 40.0 | 20.0 | 0 | 100 |
| Funding Officier | Frek | | | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | | |
| | % | | | 14.2 | 28.6 | 28.6 | 28.6 | 100 | | |
| CS. Officier | Frek | | | 2 | 3 | 1 | 0 | 6 | | |
| | % | | | 33.3 | 50.0 | 16.7 | 0 | 100 | | |
| CS. Representatif | Frek | | | 1 | 3 | 1 | 0 | 5 | | |
| | % | | | 20.0 | 60.0 | 20.0 | 0 | 100 | | |
| Teller | Frek | | | 2 | 2 | 0 | 0 | 4 | | |
| | % | | | 50.0 | 50.0 | 0 | 0 | 100 | | |
| Back Office | Frek | | | 2 | 2 | 3 | 1 | 8 | | |
| | % | | | 25.0 | 25.0 | 37.5 | 12.5 | 100 | | |
| 3 | 2020 | | | Account Officier | Frek | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 |
| | | | | | % | 20.0 | 40.0 | 20.0 | 20.0 | 100 |
| | | Funding Officier | Frek | 1 | 3 | 2 | 1 | 7 | | |
| | | | % | 14.2 | 42.9 | 28.6 | 14.2 | 100 | | |
| | | Cs. Officier | Frek | 2 | 2 | 1 | 0 | 5 | | |
| | | | % | 40.0 | 40.0 | 20.0 | 0 | 100 | | |
| | | Cs. Representatif | Frek | 2 | 1 | 1 | 0 | 4 | | |
| | | | % | 50.0 | 25.0 | 25.0 | 0 | 100 | | |
| | | Teller | Frek | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | | |
| | | | % | 33.3 | 33.3 | 33.3 | 0 | 100 | | |
| | | Back Office | Frek | 2 | 3 | 2 | 1 | 8 | | |
| | | | % | 25.0 | 37.5 | 25.0 | 12.5 | 100 | | |

Sumber: PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu Tahun 2019 - 2021

Berdasarkan Tabel diatas, Pada Tahun 2019 dimana penilaian kinerja *Account Officier* dari 6 orang karyawan yaitu 1 orang atau 16.7% sudah dalam kategori sangat baik, 2 orang atau 33.3% dalam kategori baik, dan 2 orang atau 33.3% dalam kategori cukup baik, sementara terdapat 1 orang karyawan atau 16.7% dalam kategori kurang baik. Pada jabatan *Funding Officier* dari 7 orang karyawan dimana terdapat 2 orang karyawan atau 28.6% dalam kategori sangat baik, dan 3 orang karyawan atau 42.8% dalam kategori baik, dan 1 orang karyawan atau 14.3% dalam kategori cukup baik, sementara 1 orang karyawan dalam kategori kurang baik. Selanjutnya pada jabatan *Customer Service Officier* dari 5 orang karyawan terdapat 2 orang karyawan atau 40.0% dalam kategori sangat baik, dan 2 orang karyawan dalam atau 40.0% dalam kategori baik, dan 1 orang karyawan atau 20.0% dalam kategori cukup baik, sementara 0% dalam kategori kurang baik. Pada jabatan *Customer Service Representatif* dari 4 orang karyawan terdapat 1 orang karyawan atau 25.0% dalam kategori sangat baik, dan 1 orang karyawan atau 25.0% dalam kategori baik, dan 2 orang karyawan atau 50.0% dalam kategori cukup baik, sementara 0% dalam kategori kurang baik. Pada jabatan *Teller* dari 3 orang karyawan terdapat 1 orang karyawan atau 33.3% dalam kategori sangat baik, dan 1 orang atau 33.3% dalam kategori baik, dan 1 orang karyawan atau 33.3% dalam kategori cukup baik, sementara 0% dalam kategori kurang baik. Kemudian pada jabatan *Back Office Officier* dari 8 orang karyawan terdapat 1 orang karyawan atau 12.5% dalam kategori sangat baik, dan 3 orang karyawan atau 37.5% dalam kategori baik, dan 3 orang karyawan dalam

atau 37.5% kategori cukup baik, sementara 1 orang karyawan atau 12.5% dalam kategori kurang baik.

Pada tahun 2020 dimana penilaian kinerja *Account Officier* dari 5 orang karyawan terdapat 2 orang karyawan atau 40.0% dalam kategori sangat baik, dan 2 orang karyawan atau 40.0% dalam kategori baik, dan 1 orang karyawan atau 20.0% dalam kategori cukup baik, sementara 0% dalam kategori kurang baik. Pada jabatan *Funding Officier* dari 7 orang karyawan terdapat 1 orang karyawan atau 14.2% dalam kategori sangat baik, dan 2 orang karyawan atau 28.6% dalam kategori baik, dan 2 orang karyawan atau 28.6% dalam kategori cukup baik, sementara 2 orang karyawan atau 28.6% dalam kategori kurang baik. Selanjutnya pada jabatan *Customer Service Officier* dari 6 orang karyawan terdapat 2 orang karyawan atau 33.3% dalam kategori sangat baik, dan 3 orang karyawan atau 50.0% dalam kategori baik, dan 1 orang karyawan atau 16.7% dalam kategori cukup baik, sementara 0% dalam kategori kurang baik. Selanjutnya pada jabatan *Customer Service Representatif* 5 orang karyawan terdapat 1 orang karyawan atau 20.0% dalam kategori sangat baik, dan 3 orang karyawan atau 60.0% dalam kategori baik, dan 1 orang karyawan atau 20.0% dalam kategori cukup baik, sementara 0% dalam kategori kurang baik. Kemudian pada jabatan *Teller* dari 4 orang karyawan terdapat 2 orang karyawan atau 50.0% dalam kategori sangat baik, dan 2 orang karyawan atau 50.0% dalam kategori baik, dan 0% dalam kategori cukup baik, sementara 0% dalam kategori kurang baik. pada jabatan *Back Office Officier* dari 8 orang karyawan terdapat 2 orang karyawan atau 25.0% dalam kategori sangat baik, dan 2 orang karyawan atau 25.0% dalam

kategori baik, dan 3 orang karyawan atau 37.5% dalam kategori cukup baik, sementara 1 orang atau 12.5% dalam kategori kurang baik.

Pada tahun 2021 dimana penilaian kinerja *Account Officier* dari 5 orang karyawan terdapat 1 orang karyawan atau 20.0% dalam kategori sangat baik, dan 2 orang karyawan atau 40.0% dalam kategori baik, dan 1 orang karyawan atau 20.0% dalam kategori cukup baik, sementara 1% dalam kategori kurang baik. Pada jabatan *Funding Officier* dari 7 orang karyawan terdapat 1 orang karyawan atau 14.2% dalam kategori sangat baik, dan 3 orang karyawan atau 42.9% dalam kategori baik, dan 2 orang karyawan atau 28.6% dalam kategori cukup baik, sementara 1 orang karyawan atau 14.2% dalam kategori kurang baik. Selanjutnya pada jabatan *Customer Service Officier* dari 5 orang karyawan terdapat 2 orang karyawan atau 40.0% dalam kategori sangat baik, dan 2 orang karyawan atau 40.0% dalam kategori baik, dan 1 orang karyawan atau 20.0% dalam kategori cukup baik, sementara 0% dalam kategori kurang baik. Selanjutnya pada jabatan *Customer Service Representatif* 4 orang karyawan terdapat 2 orang karyawan atau 50.0% dalam kategori sangat baik, dan 1 orang karyawan atau 25.0% dalam kategori baik, dan 1 orang karyawan atau 25.0% dalam kategori cukup baik, sementara 0% dalam kategori kurang baik. Kemudian pada jabatan *Teller* dari 3 orang karyawan terdapat 1 orang karyawan atau 33.3% dalam kategori sangat baik, dan 1 orang karyawan atau 33.3% dalam kategori baik, dan 1 orang karyawan atau 33.3% dalam kategori cukup baik, sementara 0% dalam kategori kurang baik. pada jabatan *Back Office Officier* dari 8 orang karyawan terdapat 2 orang atau 25.0% dalam kategori sangat baik, dan 3 orang karyawan atau 37.5%

dalam kategori baik, 2 orang karyawan atau 25.0% dalam kategori cukup baik, sementara 1 orang karyawan atau 12.5% dalam kategori kurang baik.

Berdasarkan tabel diatas, dimana mayoritas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan kontrak di PT. Bank Mandiri KCP Ujungbatu dalam kategori baik, hal ini terbukti dimana banyaknya karyawan yang mendapatkan nilai baik dari perusahaan. Tetapi, tidak semua karyawan mendapatkan nilai baik beberapa ada yang mendapatkan nilai kurang baik. Yang mendapatkan nilai kurang baik ini dijelaskan bahwa adanya kinerja kurang maksimal dalam karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara dalam Beby Silvia (2013:67) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dipengaruhi oleh dua hal yang utama yaitu:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill).

2. Faktor motivasi

Motivasi ini terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi ini merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan agar pekerjaannya menjadi terarah dan tercapainya tujuan kerja.

Uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa strategi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat *outsourcing* akan terus menjadi tren dan akan terus berkembang pada dunia bisnis saat ini. Hal ini bisa dimaklumi karena untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis perusahaan setidaknya harus mampu memberikan layanan yang terbaik pada karyawannya, mampu

membangun sumberdaya manusia yang produktif dan mampu menghasilkan keuntungan finansial yang memadai. Tenaga *outsourcing* merupakan pilihan terbaik bagi perusahaan untuk menjalankan aktivitas nya tenaga *outsourcing* akan selalu ada disetiap kebijakan perusahaan. Meskipun sebenarnya telah terjadi pro kontra seputar pelaksanaan tenaga *outsourcing* itu sendiri. Berikut ini adalah data jumlah karyawan PT. Bank Mandiri KCP Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu Riau.

Tabel 1.3
Data Jumlah Karyawan Pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu,
Kabupaten Rokan Hulu, Tahun 2021

| No | Jabatan | Jumlah | Status Karyawan |
|----|---|-----------------|-----------------|
| 1 | Kepala Cabang | 1 Orang | Pegawai Tetap |
| 2 | Marketing Manager | 1 Orang | Pegawai Tetap |
| 3 | Account Officier | 5 Orang | Pegawai Kontrak |
| 4 | Funding Officier | 7 Orang | Pegawai Kontrak |
| 5 | Operation Manager | 1 Orang | Pegawai Tetap |
| 6 | Customer Service Officier | 5 Orang | Pegawai Kontrak |
| 7 | Customer Service Representatif | 4 Orang | Pegawai Kontrak |
| 8 | Head Teller | 1 Orang | Pegawai tetap |
| 9 | Teller | 3 Orang | Pegawai kontrak |
| 10 | Back Office Officier | 8 Orang | Pegawai kontrak |
| 11 | Pelaksana Admin Pembiayaan dan Trade Service | 1 Orang | Pegawai tetap |
| 12 | Pelaksana Domestik dan Clearing | 1 Orang | Pegawai tetap |
| 13 | IT Koordinator | 2 Orang | Pegawai tetap |
| 14 | Pelaksana Sumber Daya Insani dan General Affair | 3 Orang | Pegawai tetap |
| 15 | Pelaksana Accounting | 3 Orang | Pegawai tetap |
| | Jumlah | 46 Orang | |

Sumber: PT.Bank Mandiri KCP Ujung Batu 2021

Berdasarkan tabel diatas dimana mayoritas pegawai pada PT. Bank Mandiri KCP Ujungbatu masih didominasi oleh pegawai dengan status kontrak,

hal ini disebabkan karena perekrutan yang dilakukan oleh PT. Bank Mandiri KCP Ujungbatu dilakukan oleh pihak kedua yaitu melalui *outsourcing*.

Mengingat bahwa faktor manusia itu sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan, maka muncul lah suatu ilmu manajemen yang mempelajari masalah-masalah ketenagakerjaan atau kepegawaian yang di sebut sebagai sumber daya manusia yang memiliki dampak pada tingginya standar untuk menjadi seorang karyawan dan semakin tingginya tingkat pengangguran yang turut menjadi andil dan juga semakin ketatnya persaingan pekerjaan diberbagai perusahaan.

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan saling berlomba untuk menerapkan berbagai strategi untuk mencapai tujuannya dalam memenangkan persaingan bisnis. Salah satu strategi yang populer di berbagai negara untuk meningkatkan efisiensi suatu perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan adalah sistem kerja *outsourcing* (karyawan kontrak).

Kontrak atau perjanjian adalah kesepakatan antara dua orang atau lebih mengenai hal tertentu yang disetujui oleh mereka. Ketentuan umum mengenai kontrak diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Indonesia. Sistem Kerja *Outsourcing* merupakan kesepakatan dalam bentuk tertulis atau lisan yang dibuat untuk mengikat hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, dalam periode waktu tertentu maupun tidak tertentu.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kegiatan tersebut dengan judul **“Pengaruh Sistem Kerja Outsourcing (Kontrak) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Mandiri KCP Ujungbatu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut “Apakah Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Sistem Kerja *Outsourcing* (kontrak) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan pada sistem kerja *outsourcing* (kontrak) dan kinerja karyawan sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa datang.

b. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan mengatasi permasalahan yang terkait dengan sistem kerja *outsourcing*

(kontrak) dan kinerja karyawan serta khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan didalam penelitian ini terdiri dari 6 BAB yaitu sebagai berikut;

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bab pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah pokok, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini penulis menguraikan teori-teori tentang sistem kerja outsourcing (kontrak) dan kinerja sehingga dapat mengemukakan suatu hipotesis dan variabel penelitian, yang digunakan sebagai tinjauan/landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan metode penelitian yang terdiri dari objek penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis dan definisi operasional variabel.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis menguraikan secara singkat tentang sejarah berdirinya perusahaan, aktivitas perusahaan, serta struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang analisis data dan pembahasan tentang pengaruh sistem kerja outsourcing (kontrak) terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Bank Mandiri KCP Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu).

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bagian akhir dari skripsi yang memuat tentang kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak)

2.1.1 Pengertian Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak)

Dalam perusahaan, sistem kerja *outsourcing* (Kontrak) akan terus menjadi tren dan akan terus berkembang pada dunia bisnis saat ini. Hal ini bisa dimaklumi karena untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Sistem kerja *outsourcing* merupakan kesepakatan dalam bentuk tertulis atau lisan yang dibuat untuk mengikat hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, dalam periode waktu tertentu maupun tidak tertentu.

Menurut Barzah Latupono dalam Maskarto Lucky Nara Rosmadi (2011), sistem kerja *outsourcing* (kontrak) adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.

Menurut Suparno dalam Maryam Dunggio dkk (2015:172), sistem kerja *outsourcing* (kontrak) merupakan bagian dari suprasarana yang turut berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Herawati dalam Nurhikmah Putri (2010:1), sistem kerja *outsourcing* (kontrak) yaitu 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/tidak aman dan tidak pasti.

Menurut Jehani dalam Nurhikmah Putri (2010:1), sistem kerja *outsourcing* (kontrak) adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja.

Menurut Subekti (2009:46), perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah, yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.

Menurut Wiwoho Soedjono S.H (2008:46), Perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem kerja *outsourcing* (kontrak) adalah sebuah perjanjian hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak selama waktu tertentu.

Sistem kerja *outsourcing* yang sebenarnya juga merupakan perkembangan baru dalam dunia kerja dan profesi di Indonesia. Pekerja kontrak diartikan secara hukum adalah pekerja dengan status bukan pekerja tetap atau dengan kalimat lain pekerja yang hanya bekerja untuk waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja.

Pekerjaan yang disub-kontrakkan (kerja kontrak) menimbulkan persoalan, selama ini kerja kontrak telah diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh karena hubungan pekerjaannya dengan organisasi atau perusahaan selalu dalam

bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, tidak ada jenjang karir, masa kerja yang tidak jelas, kesejahteraan tidak terjamin, sehingga memang benar adanya keluhan sistem kerja kontrak ini akan menyengsarakan pegawai/buruh dan membuatnya kabur dari perusahaan.

Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja sesuai kontrak atau perjanjian kerja yang telah disepakati dengan perusahaan yang memberikan kerja (employer). Merujuk pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak jika karyawan tersebut memiliki prestasi yang tinggi maka akan dipertahankan oleh perusahaan tetapi jika karyawan kontrak tidak ada peningkatan dalam bekerja maka perusahaan akan menghentikan karyawan tersebut.

Dalam perjanjian kerja ada beberapa bentuk perjanjian yang akan dilakukan. Bentuk perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung perjanjian apa saja yang tercantum atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kontrak adalah berkenaan dengan sewa-menyewa sesuatu dengan dasar perjanjian yang disepakati kedua belah pihak dalam waktu tertentu, perjanjian dalam perdagangan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kontrak adalah:

- a. Perjanjian (secara tertulis) antara dua pihak dalam perdagangan, sewa menyewa, dsb.

- b. Persetujuan yang bersanksi hukum antara dua pihak atau lebih untuk melakukan atau tidak melakukan kegiatan.
- c. Mengikat dengan perjanjian (tentang) mempekerjakan orang, dsb)
- d. Menyewa

Kontrak kerja/perjanjian kerja menurut undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu (PKWT).

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban.

2.1.2 Indikator Sistem Kerja *Outsourcing* (kontrak)

Sistem kerja kontrak merupakan suatu sistem kerja yang memiliki komitmen perjanjian bersama antar pihak perusahaan dengan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Di dalam dunia bisnis sistem kerja *outsourcing* bukan merupakan hal baru lagi sama halnya seperti kerja full-time, yang menjadi perbedaannya adalah sistem kerja *outsourcing* hanya pada proses perekrutannya.

Adapun kelebihan dan kekurangan sistem kerja *outsourcing* dalam perusahaan berikut ini.

a. Kelebihan Sistem Kerja Outsourcing

1. Mengurangi Beban Biaya Rekrutmen Karyawan

Seluruh proses rekrutmen pekerja outsourcing ini dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa (perusahaan outsource), sehingga perusahaan tidak perlu bersusah payah lagi untuk merekrut karyawan kontrak satu persatu karena perusahaan sudah bisa langsung mendapatkan pekerja outsourcing terpilih dari perusahaan outsourcing.

2. Menghemat Anggaran Untuk Memberikan Pelatihan

Biasanya, pekerja outsourcing sudah mempunyai keahlian spesifik yang dibutuhkan, keahlian dalam membersihkan atau mengorganisir barang. Perusahaan yang membutuhkan jasa pekerja outsourcing ini bisa menghemat anggaran perusahaan untuk memberikan pelatihan (training).

3. Karyawan Bisa Lebih Fokus Mengurus Kegiatan Utama Bisnis

Ketika perusahaan menggunakan jasa pekerja outsourcing perusahaan, perusahaan tidak perlu khawatir lagi mengenai pekerjaan utama perusahaan. Karena semua sudah diurus oleh karyawan outsourcing sehingga perusahaan tidak perlu lagi untuk mencari tenaga khusus mengadakan training, atau mengalokasikan rekrutmen khusus untuk posisi tertentu.

b. Kekurangan Sistem Kerja Outsourcing

1. Informasi Perusahaan Rentan Bocor

Walaupun perusahaan tidak menggunakan pekerja outsourcing untuk menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan utama bisnis, akan tetapi tetap saja perusahaan outsourcing bisa mendapatkan informasi-informasi seputar pelaksanaan bisnis perusahaan. Masalahnya ada beberapa jenis pekerjaan outsourcing itu bersifat rahasia, dan juga bisa meningkatkan peluang bocornya rahasia perusahaan. Hal ini sangat merugikan perusahaan karena rahasia perusahaan ini bisa dijual ke pihak lain atau bahkan diketahui oleh pesaing.

2. Kontrak Pekerja Outsource Relatif Singkat

Kontrak kerja yang relatif singkat akan membuat perusahaan cukup direpotkan, karena harus sering memperbarui kontrak atau mencari perusahaan outsourcing yang baru. Jika merekrut pekerja yang baru, akan dibutuhkan waktu lagi untuk peralihan tugas dan proses rekrutmen.

3. Ketergantungan Pada Tenaga Kerja Outsourcing

Perusahaan yang menggunakan pekerja outsourcing makan akan berpotensi untuk mengalami ketergantungan. Hal ini bisa terjadi apabila ada sistem atau cara kerja yang dirahasiakan oleh perusahaan outsourcing, sehingga perusahaan yang menggunakan jasa pekerja outsourcing tidak bisa mengetahui tersebut.

4. Kehilangan Kontrol Manajerial

Perusahaan dapat kehilangan control manajerial perusahaannya, karena perusahaan outsourcing tidak akan mendorong perusahaan untuk maju, melainkan mendorong untuk membuat keuntungan dari layanan yang mereka sediakan.

Kemudian didalam sistem kerja kontrak adapun indikator pengukuran sistem kerja kontrak sebagai berikut :

1. Dasar Hukum Kontrak Kerja

Yaitu tercantum dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003

2. Kesepakatan

- a. Kontrak kerja sesuai dengan kesepakatan antara pemberi kerja dan penerima kerja,
- b. Kontrak kerja sesuai dengan masa kerja dan kontrak kerja sesuai dengan sistem kerja perusahaan

3. Kemampuan atau Kecakapan

- a. Kontrak kerja diukur berdasarkan kemampuan hukum
- b. Kontrak kerja disusun berdasarkan kecakapan hukum

4. Pekerjaan yang diperjanjikan

- a. Kontrak kerja yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dijanjikan
- b. Perubahan kontrak kerja sesuai dengan hasil kerja
- c. Perubahan kontrak kerja berdasarkan standar kerja

5. Tidak bertentangan
 - a. Kontrak kerja tidak bertentangan dengan aturan undang – undang
 - b. Kontrak kerja tidak bertentangan dengan ketertiban umum
 - c. Kontrak kerja tidak bertentangan dengan keasusilaan

2.1.3 Subjek Sistem Kerja *Outsourcing* (kontrak)

Subjek-subjek kontrak kerja harus memenuhi suatu kondisi tertentu agar dapat mengikat para pihak yang membuatnya. Jika subjek hukumnya adalah orang, orang tersebut harus sudah dewasa atau dengan kata lain orang yang membuat perjanjian harus cakap atau mampu melakukan perbuatan hukum tersebut. Namun jika subjeknya badan hukum harus memenuhi syarat formal suatu badan hukum. Kedua jenis subjek hukum tersebut memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam melakukan kontrak.

Oleh karena itu, dalam hukum perjanjian yang dapat menjadi subjek hukumnya adalah individu dengan individu atau pribadi dengan pribadi, badan hukum dengan badan badan hukum.

2.1.4 Bentuk-Bentuk Sistem Kerja *Outsourcing* (kontrak)

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan perjanjian kerja yang mempunyai unsur berupa upah dan perintah. Oleh karena itu bukti bahwa seseorang bekerja di perusahaan/Lembaga adalah adanya perjanjian yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing diantara pekerja/buruh dan pengusaha. Sesuai perjanjian tersebut maka dalam penelitian sistem kerja *outsourcing* ini mempunyai dua bentuk perjanjian kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja bersifat tertulis, akan tetapi ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 50 angka 1 tentang ketenagakerjaan memperbolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan. Meskipun perjanjian kontrak kerja yang dilakukan secara tidak tertulis namun perjanjian ini juga tetap bisa mengikat pekerja dan pengusaha untuk melaksanakan isi kontrak kerja yang terdapat didalam kontrak kerja tersebut. Namun, tentu saja kontrak kerja secara lisan ini juga memiliki kelemahan yang fatal apabila ada beberapa isi yang tidak dijelaskan oleh pengusaha kepada pekerja maka akan merugikan pihak pekerja tersebut.

b. Perjanjian Kerja Tertulis

Perjanjian kerja tertulis, isi didalam perjanjian tertulis ini harus memuat jenis pekerjaan yang akan dilakukan bagaimana upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban-kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak.

Perjanjian kerja tertulis ini harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja ini termasuk pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 52 angka tentang ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang dijanjikan.

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.1.5 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Sistem Kontrak

Perjanjian kerja waktu tertentu yang disebut dengan PKWT merupakan perjanjian antara seorang pekerja/buruh dan pengusaha untuk membuat hubungan kerja dengan dibatasi waktu pekerjaannya pada waktu tertentu.

Menurut Payaman Simanjuntak, perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk melaksanakan pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu yang relatif lebih pendek yang jangka waktunya paling lama 2 tahun dan hanya diperpanjang satu kali untuk paling lama sama dengan waktu perjanjian kerja pertama, dengan ketentuan seluruh (masa) perjanjian tidak boleh melebihi tiga tahun lamanya.

Pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya pada Pasal 56 sampai Pasal 59 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004, telah mengatur tentang pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam Pasal 1 ayat (1) adalah: “Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Jadi, perjanjian kerja waktu tertentu maksudnya adalah dalam perjanjian suatu pekerjaan antara pekerja/buruh dengan

pengusaha ini memiliki batasan waktu kerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan juga untuk jenis pekerjaan tertentu, memiliki Batasan waktu kerja maksimalnya hanya sampai 3 (tiga) tahun dan dan tidak boleh diperpanjang lagi masa kontraknya. Dan apabil pekerjaan dilakukan lebih dari batas maksimal 3 (tiga) tahun, maka secara otomatis pekerja akan menjadi pekerja tetap dan perjanjian kerja nya berubah menjadi perjanjian kerja tidak waktu tertentu.

a. Syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang syarat-syarat mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis Pasal 57 angka 1 menyatakan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin. Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dibuat dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Asing. Jika dikemudian hari ada terdapat penafsiran yang berbeda antara keduanya, maka yang berlaku yaitu perjanjian kerja waktu tertentu yang terdapat dalam Bahasa Indonesia.
- 2) Perjanjian kerja yang dibuat dengan tidak tertulis, maka itu dianggap bertentangan dengan yang dimaksud dalam pasal 57 angka 1 oleh karena itu dinyatakan batal demi hukum. Akibatnya adalah pekerja tersebut sebagaimana yang tercantum dalam pasal 57 angka 2 yang

berbunyi: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

3) Tidak ada masa percobaan (*Probation*)

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang pengusaha untuk menerapkan masa percobaan untuk pekerja kontrak atau yang terikat dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Jika pengusaha dalam perjanjian terdapat atau diadakannya masa percobaan tersebut, maka perjanjian kerja waktu tertentu akan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan akan batal demi hukum atau dianggap tidak pernah ada.

Dengan demikian apabila dilakukan pengakhiran hubungan kerja karena alasan masa percobaan maka pengusaha dianggap telah memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya perjanjian kerja. Dan pengusaha akan dikenakan sanksi untuk membayar ganti rugi kepada pekerja sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya perjanjian kerja.

b. Sifat perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT)

Pekerjaan kerja waktu tertentu hanya dapat dilakukan menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan yang dilakukan waktu tertentu diatur dalam pasal 59 angka 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun.

- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman atau
- 4) Perkerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam proses percobaan atau penajakan.

Namun pada kenyataannya sekarang masih banyak penyimpangan yang terjadi, pekerja kontrak diharuskan untuk bekerja yang sifatnya permanen.

c. Isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Isi perjanjian kerja pada dasarnya tidak boleh bertentangan dengan perundang-Undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tentang Ketenagakerjaan, pasal 54 perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus memuat, yaitu:

- 1) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan.
- 4) Tempat pekerjaan.
- 5) Besarnya upah dan cara pembayarannya.
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

d. Perpanjangan atau pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya diatas bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu itu dapat berdasarkan atas waktu dan pekerjaan tertentu

yang dibatasi maksimum hanya selama 3 tahun. Untuk pekerjaan tertentu maka waktu pekerjaan tidak boleh diperpanjang atau diperbarui. (pasal 59 angka 1 huruf (b) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Perjanjian kerja waktu tertentu ini dapat dilaksanakan untuk pertama kalinya paling lama hanya selama dua tahun saja kemudian boleh diperpanjang satu kali untuk jangka waktu paling lama satu tahun (Pasal 59 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Untuk masa perpanjangan PKWT tersebut pengusaha harus memberitahukan kepada pekerja/buruh (secara tertulis) paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja berakhir (Pasal 5 Kepmenaker Nomor. Kep. 100/MEN/VI/2004).

Sedangkan pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu dilaksanakan setelah melalui “masa jeda” dengan diberikan tenggang waktu sekurang-kurangnya 30 hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tersebut yang lama dan pembaharuan ini hanya bisa dilakukan satu kali dalam jangka waktu paling lama 2 tahun.

e. Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

1) Berakhir demi hukum

Perjanjian ini berakhir karna sudah berakhirnya waktu yang telah ditentukan, pekerjaan yang disepakati telah selesai (pasal 61 angka 1 huruf b), atau dikarenakan meninggalnya pekerja/buruh yang bersangkutan (pasal 1 angka 1 huruf a). perjanjian ini tidak berakhir jika pengusaha meninggal atau beralihnya ha katas perusahaan yang disebabkan

penjualan, pewarisan atau hibah (Pasal 61 angka 2) dan juga si pengusaha mengalami *failed*.

2) Hubungan kerja putus oleh pengusaha

Adapun alasan-alasan yang membuat pengusaha mengakhiri perjanjian kerja untuk waktu tertentu, yaitu:

- a) Pekerja/buruh memberikan keterangan palsu atau dipalsukan pada diadakannya kesepakatan pekerja terhadap pengusaha.
- b) Mabuk, memakai narkoba atau obat bius ditempat kerja.
- c) Mencuri, menipu, atau melakukan kejahatan lainnya ditempat kerja.
- d) Menganiaya, menghina secara Kasara tau mengancam pengusahaa atau rekan kerja.
- e) Melakukan Tindakan yang melanggar hukum atau kesusilaan di tempat kerja.
- f) Dengan sengaja atau membiarkan milik perusahaan dalam keadaan bahaya.
- g) Dengan sengaja walaupun sudah mendapat peringatan membiarkan dirinya dan teman kerja satu tempat kerja dalam keadaan bahaya.
- h) Membongkar rahasia perusahaan.

3) Hubungan kerja putus oleh pekerja

Ada beberapa alasan yang memutuskan hubungan kerja oleh pekerja, yaitu:

- a) Pengusaha menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh, keluarga atau anggota rumah tangga pekerja, atau

membiarkan hal itu terjadi oleh keluarga, anggota rumah tangga atau bawahan pengusaha.

- b) Membujuk pekerja beserta anggota keluarga pekerja melakukan hal yang bertentangan dengan hukum atau keasusilaan oleh bawahan pengusaha.
- c) Dua kali tidak membayar upah pekerja pada waktunya.
- d) Tidak memenuhi persyaratan atau tidak melakukan kewajiban yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja.
- e) Kemudian tidak memberikan pekerjaan yang cukup kepada pekerja yang penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diperjanjikan.
- f) Tidak menyediakan fasilitas kerja yang diisyaratkan kepada pekerja/buruh jika penghasilannya didasarkan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan pekerja.
- g) Apabila hubungan kerja ini tetap dilakukan maka akan menimbulkan bahaya bagi keselamatan jiwa atau Kesehatan prakerja, yang mana hal ini tidak diketahui oleh pekerja sewaktu perjanjian kerja diadakan.
- h) Memerintahkan kepada pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang tidak layak yang seharusnya tidak dikerjakan dan tentunya pekerjaan yang tidak ada dalam perjanjian kerja.

i) Memerintahkan pekerjaan walaupun ditolak pekerja untuk dilaksanakan pada perusahaan lain yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja.

4) Keadaan memaksa

Pekerja/buruh maupun pengusaha bisa mengajukan izin pemutusan hubungan kerja kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan industrial.

5) Pemberian ganti kerugian

Hal ini diatur dalam Pasal 62 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ada dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 61 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

a) Kelebihan dan kekurangan perjanjian kerja sistem kontrak yang menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu.

Kelebihan perjanjian kerja sistem kontrak:

- 1) Efektifitas dan efisiensi biaya perusahaan.
- 2) Bagi pengusaha bisa untuk mendapatkan tenaga kerja dengan sangat cepat dan mudah.

- 3) Dengan perjanjian kerja sistem kontrak dapat dilakukan kualifikasi.
- 4) Sehingga pengusaha dapat mendapatkan karyawan yang berkualitas.
- 6) Kekurangan perjanjian sistem kerja kontrak
 - 1) Adanya ketidakpastian atau status kerja yang jelas karena perjanjian sistem kontrak, sehingga timbul lah rasa tidak aman bagi pekerja/buruh.
 - 2) Tidak ada jenjang karir, karena sistem kerja nya kontrak sehingga menyebabkan kesulitan bagi pekerja untuk mendapat jabatan tinggi.
 - 3) Tidak adanya pemberian tunjangan dan jaminan di hari tua.
 - 4) Upah yang diberikan kepada karyawan kontrak tidak sama dengan karyawan tetap.

2.1.6 Perbedaan antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kerja Kontrak) Dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Pekerja Tetap)

a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau bisa disebut karyawan kontrak adalah perjanjian kerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu untuk pekerja tertentu.

PKWT harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerja waktu tertentu ini dilakukan hanya dalam jangka waktu paling lama tiga tahun atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
- 2) Dibuat secara tertulis dalam 3 rangkap: untuk buruh, pengusaha dan Disnaker (Permenaker No. Per-02/Men/1993), kemudian apabila dibuat secara lisan maka dinyatakan sebagai perjanjian waktu tidak tertentu.
- 3) Dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa asing dengan Bahasa Indonesia sebagai yang utama.
- 4) Tidak ada masa percobaan kerja (Probation), bila dilakukan maka perjanjian kerja BATAL DEMI HUKUM (Pasal 58 UU No. 13/2003).

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu merupakan perjanjian kerja yang diadakan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hubungan kerjanya bersifat tetap atau permanen. Yang biasanya disebut sebagai karyawan tetap.

Selain tertulis, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dapat juga dibuat secara lisan dan tidak wajib mendapat pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dibuat secara lisan maka perusahaan wajib membuat surat pengangkatan kerja bagi

karyawan yang bersangkutan. PKWTT dapat mensyaratkan adanya masa percobaan paling lama 3 bulan, tetapi bila ada yang mengatur lebih dari 3 bulan, maka demi hukum sejak bulan keempat, si pekerja/buruh sudah dinyatakan sebagai pekerja tetap (PKWTT). Selama masa percobaan tersebut, perusahaan wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh rendah dari upah minimum yang berlaku.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari istilah kata *job performance* atau *actual performance* yang memiliki arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja karyawan ini merujuk pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya disuatu perusahaan untuk menjalankan tugas-tugas dan fungsinya serta dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Bangun dalam Maryam Dunggio dkk (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).

Menurut Wirawan dalam Maryam Dunggio dkk (2015:238), kinerja merupakan rekaman keluaran pelaksanaan dimensi-dimensi atau fungsi-fungsi pekerjaan dalam waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara dalam Maryam Dunggio dkk (2010), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang yang dapat dinilai dari kemampuan atau

prestasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta standar yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan dalam Melvin Grady Lolowang dkk (2012:34), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan kinerja menurut Kasmir dalam Adianto dkk (2016:182), adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat maka disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam menjalankan tanggung jawab dan fungsinya masing-masing demi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan untuk mencapai keberhasilannya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara dalam Beby Silvia (2013:67), dapat dipengaruhi oleh dua hal yang utama yaitu:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) artinya yaitu pegawai yang memiliki kemampuan IQ rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan

pekerjaannya sehari-sehari sehingga dapat dengan mudah untuk mencapai kinerja yang sudah diterapkan.

2) Faktor motivasi

Motivasi ini terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi ini merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan agar pekerjaannya menjadi terarah dan tercapainya tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yaitu sebagai pendorong seseorang untuk mencapai potensi agar pekerjaan yang dilakukan dicapai secara maksimal.

2.2.3 Indikator Kinerja

Didalam mencapai tujuan perusahaan, tentunya perusahaan harus memperhatikan perkembangan para karyawannya. Dengan cara melakukan pembinaan dan pengembangan karyawan dalam perusahaan merupakan salah satu kegiatan adaptasi perusahaan dengan perubahan dan pengembangan karyawan. Dalam perkembangan yang kompetitif dan global, perusahaan tentunya akan membutuhkan karyawan yang berkualitas tinggi.

Oleh sebab itu, salah satu cara untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dari seorang karyawan itu adalah dengan melihat bagaimana karyawan itu bekerja selama ini. Penilaian kinerja merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk mengetahui hal tersebut. Pada saat yang sama, seorang karyawan memerlukan umpan balik dari atasan mereka maka dalam kinerja ada pengukuran kinerja karyawan ada beberapa indikator yang diukur didalam kinerja.

Menurut Kasmir dalam Binti Fathonatuz Zahro (2014:1477), ada beberapa Indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Pengukuran kinerja yang dapat dilihat dengan kualitas (mutu) dari suatu proses tertentu seperti ketelitian dalam bekerja dan keterampilan dalam bekerja, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, dan ketepatan dalam bekerja.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah produksi yang dihasilkan dalam bentuk mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Pencapaian kuantitas yang diharapkan yaitu jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Seperti hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan, hasil yang dicapai melebihi target, dan kemudian kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3) Ketepatan waktu

Yaitu dimana suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan atau hasil produksi itu dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

2.2.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja Menurut Rivai dan Sagala dalam Rani Kurniasari (2010:548), kinerja adalah suatu fungsi dari mendisiplinkan yang lain, meningkatkan imbalan (atau tidak), dan sebagai landasan mengurangi jumlah

tenaga kerja. Singkatnya, penilaian kinerja ini berfungsi sebagai input kunci untuk melaksanakan sistem imbalan dan hukuman organisasi yang bersifat resmi.

Ada beberapa penilaian kinerja Menurut Rivai dan Sagala dalam Rani Kurniasari (2010:548), sebagai berikut:

1. Penilaian digunakan sebagai kriteria dalam validasi tes. Yaitu hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian untuk menilai hipotesis bahwa skor tes memprediksi kinerja pekerjaan. Tetapi, apabila pekerjaan tidak dilakukan dengan cermat, atau apabila pertimbangan diluar kinerja mempengaruhi hasil kinerja, penilaian kinerja tidak bisa digunakan untuk tujuan tersebut.
2. Penilaian kinerja dapat memberikan umpan balik kepada karyawan dan demikian dapat berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir.
3. Penilaian dapat membantu untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program pelatihan.
4. Penilaian dapat mendiagnosis masalah-masalah organisasi dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk mempertimbangkan pekerjaan.
5. Penilaian kinerja bersifat memotivasi, yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab karyawan, dan merangsang usaha-usaha untuk dapat berkinerja dengan lebih baik.

6. Penilaian kinerja yaitu wahana komunikasi, sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan antara atasan dengan bawahan. Melalui diskusi, yang dilakukan kedua pihak untuk dapat mengenal dengan lebih baik.
7. Penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan SDM dan pekerjaan, yaitu dapat memberikan nilai input yang berharga untuk inventerisasi keterampilan dan perencanaan sumber daya manusia.
8. Penilaian kinerja juga dapat dijadikan sebagai dasar penelitian MSDM, yaitu untuk dapat menentukan apakah program MSDM yang ada efektif.

2.2.5 Aspek – Aspek kinerja

Menurut Veithzal Rivai dalam Deri Ardiansyah (2014:416), aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan yang menggunakan pengetahuan, metode, Teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melakukan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan dalam memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional dari perusahaan secara menyeluruh, intinya individu tersebut memahami tugasnya, serta fungsi tanggung jawabnya sebagai karyawan.

- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan dalam bekerja sama dengan orang lain dapat memotivasi karyawan, dan melakukan negoisasi dan lain-lain.

2.2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti (Th) | Judul Penelitian | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----------------------------|--|---|---|
| Saeful Bahri (2019) | Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indometal Industries, Jawilan, Serang, Banten) | Metode Penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Sederhana, Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t) | Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Kerja Kontrak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indometal Industries, Jawilan, Serang, Banten) |
| Syaiful Bakhri (2017) | Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) di Kecamatan Way Jepara Lampung Timur | Metode Penelitian ini menggunakan Uji Validitas Instrumen dan Realibilitas Instrumen. | Berdasarkan hasil penelitian menggunakan rumus regresi linear sederhana yang menyatakan ada Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Federal Internasional Finance (FIF) di Kecamatan Way Jepara Lampung Timur |
| Muhammad Maulana. P (2018) | Pengaruh Kontrak Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kota Palopo. | Metode penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan realibitasi, Uji Asumsi Klasik. | Berdasarkan hasil uji hipotesis diduga ada pengaruh yang signifikan antara Pemberian Kontrak kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kota Palopo. |

| | | | |
|-----------------------------|---|---|--|
| Dwi Junianto (2020) | Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula. | Metode Penelitian ini menggunakan Uji Validitas Konvergen, Uji Validitas Diskriminan, Uji Realibilitas. | Berdasarkan hasil uji hipotesis Sistem PKWT dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Industri Pabrik Gula. |
| Rahma Oktaviani Dewi (2018) | Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Penerbangan Surabaya | Metode Penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis. | Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara sistem kerja kontrak, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Penerbangan Surabaya. |

Sumber: Penelitian Terdahulu

2.2.7 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu Rokan Hulu, yang dipengaruhi oleh faktor Sistem Kerja *Outsourcing* (kontrak). Faktor tersebut menjadi independent dan faktor variabel dependen. Kerangka berfikir ini menggambarkan pengaruh dari pengertian Sistem Kerja *Outsourcing* (kontrak) dan Kinerja Karyawan. Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka berpikir dapat dibuat sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Suparno dalam Maryam Dunggio (2015)

2.2.8 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

Diduga "Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak) berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Bank Mandiri KCP Ujungbatu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau".

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Mandiri Kcp Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau.

3.2 Operasional Variabel

Berikut adalah definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|--|--|---|---------|
| Sistem Kerja Outsourcing (kontrak) Menurut Suparno dalam Maryam Dunggio dkk (2015), merupakan bagian dari suprasarana yang turut berdampak pada kinerja karyawan | Dasar hukum kontrak kerja | 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 | Ordinal |
| | Pemahaman dan pengetahuan karyawan tentang kontrak kerja | 1. Kontrak kerja sesuai dengan kesepakatan antara pemberi kerja dan penerima kerja 2. Kontrak kerja sesuai dengan masa kerja 3. Kontrak kerja sesuai dengan sistem kerja perusahaan | |
| | Peraturan kerja | 1. Kontrak kerja diukur berdasarkan kemampuan hukum 2. Kontrak kerja disusun berdasarkan kecakapan hokum | |
| | Ketepatan kerja | 1. Kontrak kerja yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dijanjikan 2. Perubahan kontrak kerja sesuai dengan hasil kerja 3. Perubahan kontrak kerja berdasarkan standar kerja | |

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|---|--|--|---------|
| | Gambaran kontrak kerja (job deskripsi) | <ol style="list-style-type: none"> Kontrak kerja tidak bertentangan dengan aturan undang-undang Kontrak kerja tidak bertentangan dengan ketertiban umum Kontrak kerja tidak bertentangan dengan keasusilaan | |
| Menurut Kasmir dalam Adianto dkk (2016:182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. | Kualitas kerja | <ol style="list-style-type: none"> Ketelitian dalam bekerja Keterampilan dalam bekerja Tanggung jawab dalam bekerja Ketepatan dalam bekerja | Ordinal |
| | Kuantitas kerja | <ol style="list-style-type: none"> Hasil yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan Hasil yang dicapai melebihi target Kemampuan menyelesaikan pekerjaan | |
| | Ketepatan waktu (Simamora, 2009) | <ol style="list-style-type: none"> Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan Memaksimalkan waktu pekerjaan datang dan pulang tepat waktu | |

Sumber : Olahan Data Tahun 2021

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono dalam Nenden Nurul Sifa (2013:117). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada

PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau yang berjumlah 46 orang pegawai dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Populasi dan Sampel

| No | Status Karyawan | Jumlah Karyawan |
|----|------------------|-----------------|
| 1 | Karyawan Tetap | 14 |
| 2 | Karyawan Kontrak | 32 |
| | Jumlah | 46 |

Sumber: PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu 2021

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai kontrak pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau dengan status sebagai pegawai tetap dan pegawai kontrak.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili), Sugiyono dalam Nenden Nurul Sifa (2012:73). Sementara sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kab Rokan Hulu, Riau dengan status kontrak yang berjumlah 32 orang pegawai. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana keseluruhan dari jumlah populasi berhak dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Menurut Arikunto (2012:104) dalam Nenden Nurul Sifa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel nya menggunakan semua anggota populasi. Karena didalam penelitian ini populasinya berjumlah sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan peneliti untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti dapat mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau yang disebut sensus. Semua pegawai kontrak pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau yang berjumlah 32 orang karyawan dijadikan sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis data

1. Data Primer

Data yang diperoleh dari PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kab Rokan Hulu, Riau.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang meliputi data atau informasi yang telah disusun oleh pihak perusahaan, seperti laporan dan struktur organisasi perusahaan.

3.4.2 Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Data yang langsung diperoleh dilapangan melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini karyawan.

2. Sumber Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada di perusahaan tersebut.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner (angket/skala) adalah daftar pertanyaan-pertanyaan yang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden, Widodo (2017:70). Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden yaitu kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu.

2. Wawancara

Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data, Widodo (2017:74). Penulis mengadakan wawancara tanya jawab secara langsung dengan pegawai mengenai Sistem Kerja *Outsourcing* (kontrak) di PT. Bank Mandiri KCP Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah seorang tenaga kerja *outsourcing*, adapun kendala yang dialami oleh karyawan *outsourcing* seperti adanya batasan atau perbedaan antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing* diantaranya seperti tunjangan dari perusahaan tidak ada, serta tidak adanya jaminan di hari tua dan juga tidak adanya pesangon jika masa kontrak telah selesai. Dan adanya tekanan pekerjaan yang dihadapi

oleh karyawan kontrak tersebut seperti harus mengejar target penjualan dalam sebulan dan jika mereka tidak mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan maka ada kemungkinan mereka akan diberhentikan jika masa kontrak mereka telah habis.

Rasa kurang adil yang diterima tenaga *outsourcing* dapat mengurangi semangat karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu kegiatan pengumpulan data yang dilakukan melalui penelusuran dokumen. Widodo (2017:74). Teknik dalam pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memanfaatkan dokumen-dokumen tertulis, gambar, foto atau benda-benda lainnya yang berkaitan dengan aspek-aspek yang diteliti.

3.6 Metode Analisis Data

Didalam melakukan analisis data, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan. Pengukuran variabel-variabel dari model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena jawaban bersifat deskriptif sehingga diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Untuk menentukan deskriptif kuantitatif, untuk ini peneliti menggunakan skor yang berpedoman pada skala likert sebagai berikut.

1. Sangat setuju (SS) dengan bobot 5
2. Setuju (S) diberi bobot 4
3. Cukup/Netral diberi bobot 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

3.7 Analisis Deskriptif Penelitian

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif yaitu analisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum, Widodo (2017:80).

Dalam menganalisis data variabel sistem kerja *outsourcing* (kontrak) melalui pertanyaan dan wawancara yang diperoleh, penulis menggunakan Teknik analisis deskriptif, dengan rumus:

$$P = F/N \times 100\%$$

Keterangan:

P = angka persentase

F = frekuensi yang dicari

N = *number of case* (jumlah frekuensi/banyaknya individu)

Data yang telah dipresentasikan kemudian direkapitulasikan dan diberikan kriteria sebagai berikut:

- a. 81 % - 100 % dikategorikan sangat baik
- b. 61 % - 80 % dikategorikan baik

- c. 41 % - 60 % dikategorikan cukup baik
- d. 21 % - 40 % dikategorikan kurang baik
- e. 0 % - 20 % dikategorikan tidak baik

3.8 Analisis Data Penelitian

3.8.1 Uji Kualitas Data

Mengukur variabel dengan menggunakan instrument kusioner harus dilakukan dengan pengujian kualitas data yang diperoleh. Tujuan dari pengujian kualitas data ini yaitu untuk menentukan apakah jawaban dari kusioner dari responden benar-benar valid dan reliabel karena kebenaran data yang diolah tersebut sangat menentukan kualitas hasil dari penelitian yang dilakukan. Adapun dalam teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui apakah tingkat suatu instrument penelitian yang digunakan itu valid atau tidak. Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika hitung tiap butir lebih besar dari r tabel dan r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas digunakan dengan uji satu sisi, taraf signifikan 10% dengan $df = n-2$.

b. Uji Realibilitas

Alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Bila alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran diperoleh relative konsisten, maka alat tersebut reliabel. Atau dengan kata lain, realibilitas

menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama. Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengrealibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengetahui tingkat keandalan questioner.

3.8.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Tetapi kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk dijadikan sebagai sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik (histogram dan normal plot) dan uji statistic, Ghozali (2013:80).

3.8.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi yaitu berupa koefisien untuk masing-masing independent. Koefisien ini dapat diperoleh dengan cara memprediksikan nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Koefisien regresi dihitung dengan tujuan yaitu meminimumkan penumpangan antara nilai estimasi variabel dependen berdasarkan data yang ada.

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Variabel Dependen

X = Variabel Independen

A = Intersip

B = Koefisien Variabel X

3.8.4 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas/independent secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Dengan cara sebagai berikut:

- 1). Jika probabilitas (signifikan) lebih besar dari $0,10$ (α), maka variabel independent secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2). Jika probabilitas (signifikan) lebih kecil dari $0,10$ (α), maka variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian:

- a). H_0 diterima dan H_a ditolak jika t hitung kurang dari t table.
Artinya variabel independent tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b). H_0 ditolak dan H_a diterima jika t hitung lebih besar dari t tabel.
Artinya variabel independent tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi (R^2) yaitu mengukur seberapa jauhkah kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ini yaitu antara nol dan satu. Nilai determinasi yang terkecil berarti kemampuan variabel-variabelnya independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat

terbatas. Jika nilai mendekati satu berarti variabel-variabel independent memiliki independent yang hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependent.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu merupakan salah satu badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya pada masyarakat dalam bentuk kredit yang terletak di Jl. Jenderal Sudirman No. 15 Ujungbatu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau. PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu ini memiliki berbagai program pelayanan untuk menarik perhatian dari masyarakat.

PT. Bank Mandiri KCP Ujungbatu ini didirikan pada tahun 2004. Bank Mandiri KCP Ujungbatu ini merupakan bank yang telah beroperasi selama 17 tahun. Perusahaan ini mulai menggunakan tenaga kerja *outsourcing* atau karyawan kontrak pada tahun 2005 awal. Dan sekarang jumlah karyawan *outsourcing* di Bank Mandiri ini berjumlah 32 orang karyawan. Yang terdapat pada beberapa kedudukan dari tingkatan, yaitu dibagian *out service* seperti satpam, cleaning service dan sopir.

Dan bidang lainnya dibagian *in service* yang menjadikan obyek *outsourcing* pada perusahaan perbankan ini adalah tenaga kerja *account officier*, *funding officier*, *customer service officier*, *customer service representative*, kemudian *teller* dan *back officier* juga termasuk kedalam tenaga kerja *outsourcing* di perusahaan perbankan ini. Biasanya operasional dari perusahaan perbankan ini juga menggunakan bidang kerjasama *outsourcing* dalam bentuk alternatif yang

lain. Seperti teknologi *financing* untuk perbankan misalnya untuk penyediaan alat operasional perbankan ATM, mesin kasir, atau kendaraan untuk operasional sehari-hari.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi

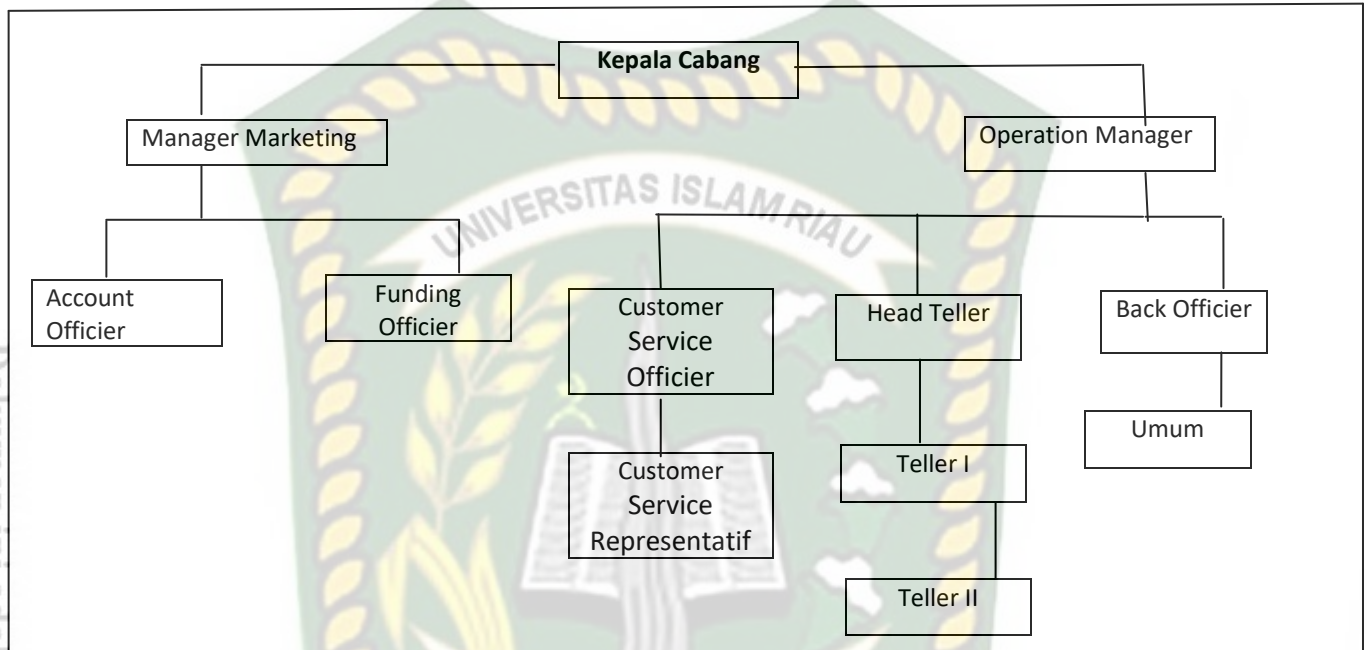
- a. Menjadi Lembaga Keuangan Indonesia yang paling dikagumi dan selalu progresif.
- b. Menjadi Bank terpercaya dan terpilih serta menguasai pangsa pasar semua segmen bisnis yang menguntungkan di Indonesia.
- c. Menjadi Bank yang dikenal secara luas sebagai perusahaan public terkemuka (Blue Chip Company) di Asia Tenggara (Regional Champion Bank).

4.2.2 Misi

- a. Berorientasi pada pemenuhan kebutuhan pasar.
- b. Mengembangkan sumberdaya manusia yang professional.
- c. Memberi keuntungan yang maksimal bagi stakeholder
- d. Melaksanakan manajemen terbuka.
- e. Peduli terhadap kepentingan masyarakat dan lingkungan sekitar.

4.2.3 Struktur Perusahaan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri KCP Ujungbatu



Sumber: PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu 2021

4.2.4 Uraian Tugas

1. Kepala Cabang

- a. Memberikan kebijakan atas kurs transaksi kepada nasabah tertentu sesuai dengan kewenangan yang ditentukan oleh Kantor Pusat.
- b. Mengusulkan rencana pengembangan jaringan cabang berupa *Cash Outlet* atas dasar studi kelayakan.
- c. Mewakili Bank Mandiri dalam berhubungan dengan pihak ketiga.
- d. Mengusulkan kepada Direksi dalam hal penerimaan, penghargaan, pengangkatan, penempatan, pemberian penghargaan/hukuman,

pemberhentian pegawai sesuai pedoman, Surat Edaran dan ketentuan lainnya yang berlaku.

- e. Memutuskan kebijaksanaan terhadap SDM untuk mencapai tujuan organisasi sesuai ketentuan yang berlaku.
- f. Mendayagunakan seluruh *asset spoke* untuk tercapainya target yang telah ditentukan.
- g. Meandatangani/mengesahkan nota jurnal atau pembukuan lainnya yang berhubungan dengan transaksi di *Spoke*.
- h. Menindaklanjuti hasil audit dari auditor *intern/ekstern*.
- i. Terlaksananya *service standard* sesuai standar yang telah ditentukan Bank Mandiri.
- j. Terlaksananya kegiatan operasi *Spoke* sesuai ketentuan yang berlaku untuk mencapai target yang telah ditentukan bersama antara *Sub Manager* dengan *Spoke Manager*.
- k. Tercapainya kegiatan *funding* dan pemasaran jasa perbankan.
- l. Mengusulkan officier atau pejabat di *Spoke* sebagai pengganti apabila *Spoke Manager* berhalangan/cuti dengan wewenang dan tanggung jawab yang terbatas atas penuh sebagai *Spoke Manager* pejabat/officier yang diusulkan adalah 2 (dua) orang yang menjabat secara kolektif.
- m. Mempertahankan dan mengembangkan posisi volume transaksi, keuntungan dan nama baik *spoken*.

- n. Pembinaan sumber daya manusia, pengelolaan dan pendayagunaan sarana organisasi secara efisien dan efektif.
 - o. Keamanan dan keutuhan *asset spoke*.
 - p. Terlaksananya kontinuitas kerja dan operasi *Spoke*.
 - q. Kerahasiaan *password*.
2. Marketing Manager
- a. Membantu pimpinan cabang dalam mengelola melaksanakan operasional cabang dalam bidang pemasaran berdasarkan sistem Syariah dan melaksanakan ketentuan yang berlaku secara efektif dan efisien.
 - b. Membantu rencana kerja tahunan bidang pendanaan, pembiayaan, jasa-jasa dan hasil usaha.
 - c. Bersama dengan anggota komite lainnya memutuskan pembiayaan sesuai dengan wewenangnya.
 - d. Melakukan penelitian prestasi pegawai, mengusulkan kenaikan/penurunan gaji, pangkat, jabatan pegawai bawahannya, mengusulkan pemberian penghargaan /hukuman untuk pegawai bawahannya dan mengusulkan rotasi pegawai bawahannya.
 - e. Bertanggung jawab pada pimpinan cabang.

3. Account Officier

- a. Mencari Nasabah
- b. Membantu pencairan dana
- c. Menganalisa proposal pembiayaan
- d. Membantu survey lapangan dalam rangka mengawasi jalannya kesuksesan pemberian kredit kepada masyarakat.
- e. Menyimpan dokumen nasabah pembiayaan.

4. Funding officier

- a. Mempromosikan produk perbankan berupa tabungan, Deposito dan Giro.
- b. Membuka rekening tabungan baru (akuisisi).
- c. Mempertahankan nasabah agar tetap menyimpan uang di bank (loyalty).
- d. Mengajak nasabah untuk top up tabungan (Retensi).
- e. Monitoring produk-produk yang telah terjual (Maintenance).
- f. Follow up nasabah semua produk.
- g. Melaporkan segala aktifitas dan program yang telah dijalankan secara rinci.

5. Operation Manager

- a. Secara optimal sumber daya bidang operasi agar dapat Mengelola mendukung kelancaran operasional cabang.
- b. Membuat rencana dan sasaran kerja tahunan cabang di bidang operasi.

- c. Melakukan pengecekan pemenuhan prasyarat atau syarat pembiayaan berdasarkan surat penegasan persetujuan pembiayaan yang telah dilakukan.
- d. Melakukan pemantauan terhadap kualitas aktiva produktif dan menginformasikan hasilnya kepada pimpinan cabang serta manajer pemasaran.
- e. Memberikan rekomendasi disetujui atau ditundanya pencairan pembiayaan berdasarkan hasil pengecekan persyaratan yang telah dilakukan.
- f. Mengkoordinir pelaksanaan administrasi pembiayaan dan pelaporannya.
- g. Memastikan pencapaian target operasional cabang.
- h. Memastikan bahwa pelaporan ke kantor pusat dan BI telah dilakukan dengan benar dan tepat waktu.
- i. Memberikan persetujuan atau penolakan atas transaksi-transaksi bank yang menjadi wewenangnya.
- j. Melakukan penilaian prestasi pegawai, mengusulkan kenaikan atau penurunan gaji atau pangkat atau jabatan pegawai. Mengusulkan pemberian penghargaan atau hukuman pegawai dan mengusulkan rotasi pegawai bidang operasi.

6. Customer Service

- a. Memberikan penjelasan kepada nasabah atau calon nasabah atau investor mengenai produk-produk BSM berikut syarat-syaratnya.
- b. Melayani pembukuan rekening giro maupun tabungan, sesuai permohonan investor dan melayani permintaan buku cek/BG.
- c. Melayani permintaan nasabah untuk melakukan pemblokiran (*Stop Payment*) baik rekening giro maupun tabungan.
- d. Melayani permohonan penerbitan dan pencairan deposito berjangka dari investor.
- e. Melayani penutupan rekening giro baik atas permintaan investor sendiri, karena ketentuan bank, maupun karena peraturan BI.
- f. Melayani investor dalam hal permintaan *standing order* atau instruksi pembayaran berjangka lainnya.
- g. Melayani investor yang membutuhkan informasi tentang saldo dan mutase rekening.
- h. Melayani nasabah atas laporan tabungan atau bilyet deposito yang hilang dan memintakan pendapat kepada manajer operasi untuk penandatanganan selanjutnya.
- i. Memutuskan terlebih dahulu atas pembukuan rekening giro, tabungan dan deposito sepanjang telah terpenuhi persyaratan yang ditentukan bank.

7. Head Teller

- a. Melakukan pengarahannya langsung, memonitor secara aktif dan mengkoordinasi seluruh jalannya transaksi yang ditangani teller, misalnya setoran, penarikan, pemindah bukuan, dan lain-lain.
- b. Memberi solusi jika terjadi masalah di counter dan apabila teller selisih melakukan balancing akhir hari.
- c. Memberikan offer rate atas transaksi yang melebihi wewenang teller.
- d. Memverifikasi dan mencocokkan balancing akhir hari.
- e. Memeriksa cash box teller.

8. Teller

- a. Melaksanakan pelayanan dibidang kas secara benar dan cepat.
- b. Mengelola persediaan uang tunai secara efektif dan efisien.
- c. Menghitung uang yang akan disimpan ke dalam brankas.
- d. Mengambil atau menyimpan uang tunai dari kea tau ke dalam brankas.
- e. Melaksanakan pengawasan khasanah atau brankas.
- f. Bersama-sama dengan operasi manajer operasi: (1) Menghitung persediaan uang yang da di box teller. (2) Pada awal akhir/akhir hari membuka menutup box diteller.
- g. Melayani penyetoran tunai maupun non tunai dengan benar dan cepat.

- h. Melayani penarikan tunai maupun non tunai dengan benar dan cepat serta memperhatikan batas wewenang yang dimiliki.
- i. Memposting mutase kas secara benar melalui terminalnya.
- j. Menyortir dan mempersiapkan bundelan uang tunai yang akan di label (diikat dengan kertas vignette bank BSM).
- k. Mengkomplikasi daftar penerimaan dan pengeluaran kas, menghitung saldo kas, akhir dan mencocokkan dengan jumlah fisik saldo uan tunai yang ada dalam kasnya sendiri.
- l. Menjumlahkan nominal dan lembar warkat kliring dan mencocokkannya dengan rekapitulasi kliring penyerahan.
- n. Menyesuaikan jumlah penyetoran/penarikan nasabah, antara jumlah menurut huruf dan jumlah menurut angka, dan jumlah uang tunai/warkat setoran secara data yang direkam dalam computer cabang.
- o. Menyesuaikan jumlah nominal dan jumlah warkat kliring penyerahan.
- p. Menginput data sesuai dengan aplikasinya dalam computer dengan benar.
- q. Melaksanakan validasi yang benar.

9. Back Office Officier

- a. Bertanggung jawab kepada manajer operasional.
- b. Memastikan kliring berjalan.
- c. Pencairan deposito.

d. Penyetoran pajak.

10. Pelaksanaan Admin Pembiayaan dan Trade Service

- a. Mempersiapkan proses pencairan pembiayaan.
- b. Mempersiapkan proses pelepasan jaminan.
- c. Melakukan penutupan asuransi dan membantu klaim asuransi.
- d. Melayani permintaan BI cheking.

11. Pelaksana Domestic dan Clearing

- a. Memeriksa keabsahan serta keakuratan dan kebenaran surat aplikasi, baik itu aplikasi transfer, pencairan, serta aplikasi lainnya yang datang dari bagian teller yang nantinya akan diproses dan akan di input dalam sistem oleh Back Office.
- b. Menjalankan Input ke sistem dan dapat dijalankan proses selanjutnya, yang berkaitan seluruh transaksi yang datang dari teller untuk di u dalam transfer biasa maupun RTGS.
- c. Merekap dan transaksi ke dalam sistem, yang kemudian akan menjadi data dalam laporan keuangan.

12. IT Koordinator

- a. Memudahkan pihak manajemen perbankan, untuk melakukan solusi core banking.

- b. Memudahkan pihak manajemen untuk menghitung berapa banyak modal yang akan dimiliki oleh bank tersebut.
- c. Dengan menggunakan IT pihak manajemen perbankan juga dapat menghitung berapa banyak kredit yang macet sehingga menaikkan angka rasio NPL.

13. General Affair

- a. Melakukan pemesanan atau pembelian untuk pengadaan barang guna memenuhi saranadan prasarana kantor.
- b. Melakukan pembayaran rutin untuk kebutuhan listrik, air, telepon, jairngan internet (wifi), iuran BPJS karyawan, dan beberapa pembayaran rutin lainnya.
- c. General affair memelihara asset (*Maintenance Assets*) yang telah dibeli.

14. Pelaksana Accounting

- a. Membuat laporan keuangan untuk perusahaan.
- b. Melakukan posting jurnal operasional.
- c. Membuat pembukuan keuangan kantor.
- d. Menginput data jurnal akuntansi ke dalam sistem yang dimiliki perusahaan.
- e. Memeriksa dan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dalam penelitian ini terdiri dari karakteristik responden penelitian, uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif tanggapan responden penelitian, uji hipotesis penelitian dan nilai koefisien determinasi, adapun adapun hasil penelitian yang telah dilaksanakan akan dijelaskan seperti uraian dibawah ini.

5.1 Gambaran Karakteristik Responden Penelitian

Berikut adalah gambaran karakteristik sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, umur, lama bekerja dan Pendidikan terakhir. Adapun gambaran karakteristik sesuai hasil penyebaran kuisioner adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki – Laki | 23 | 71,9% |
| 2 | Perempuan | 9 | 28,1% |
| Total | | 32 | 100% |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan mengenai gambaran responden penelitian pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau, dimana mayoritas karyawan berjenis kelamin laki – laki dengan jumlah 23 orang atau sebesar 71,9%. Hasil ini menjelaskan bahwa penentuan jenis kelamin karyawan diharapkan dapat membantu perusahaan didalam mencapai target kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang disesuaikan.

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Umur

| No | Umur Responden | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|----------------|-----------|----------------|
| 1 | <25 Tahun | 8 | 25% |
| 2 | 26 – 30 Tahun | 14 | 43,8% |
| 3 | 31 – 35 Tahun | 6 | 18,8% |
| 4 | >36 Tahun | 4 | 12,5% |
| Total | | 32 | 100% |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan mengenai gambaran responden penelitian pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau, dimana mayoritas karyawan memiliki rentang umur diantara 26 – 30 tahun dengan jumlah 14 orang atau sebesar 43,8%. Hasil ini menjelaskan bahwa usia karyawan sangat menentukan kinerja yang dihasilkan, terutama bagi karyawan yang sedang berada dalam usia produktif dalam bekerja untuk mendapatkan karir dan pengalaman yang baik.

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No | Lama Bekerja | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|--------------|-----------|----------------|
| 1 | 2 Tahun | 8 | 25% |
| 2 | 2 - 3 Tahun | 18 | 56,2% |
| 3 | 4 - 5 Tahun | 6 | 18,8% |
| 4 | >5 Tahun | 0 | 0% |
| Total | | 32 | 100% |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan mengenai gambaran responden penelitian pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau, dimana mayoritas karyawan memiliki masa kerja 2 – 3 tahun jumlah 18 orang atau sebesar 56,2%. Hasil ini menjelaskan bahwa masa kerja memiliki peran penting bagi karyawan, dimana semakin lama dia bekerja diharapkan dapat memberikan pengaruh didalam penyelesaian semua pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tabel 5.4
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|------------|-----------|----------------|
| 1 | SD | 0 | 0% |
| 2 | SMP | 0 | 0% |
| 3 | SMA | 16 | 50% |
| 4 | Diploma | 7 | 21,9% |
| 5 | Sarjana | 9 | 28,1% |
| Total | | 32 | 100% |

Sumber Data Olahan 2021

Tabel diatas menjelaskan mengenai gambaran responden penelitian pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau, dimana mayoritas karyawan berlatar belakang Pendidikan SMA dengan jumlah 16 orang atau sebesar 50%. Hasil ini menjelaskan bahwa Pendidikan dapat memberikan dampak yang baik bagi karyawan dalam bekerja, karena semakin tinggi Pendidikan diharapkan dapat menambah pengetahuan karyawan didalam bekerja.

5.2 Uji Kualitas Data Penelitian

Untuk melihat kualitas data yang digunakan didalam penelitian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas dalam menilai kualitas instrument sebagai alat pengumpulan data. Adapun hasil uji kualitas data yang sudah dilakukan adalah sebagai berikut:

5.2.1 Uji Validitas Data Penelitian

Berikut adalah hasil uji validitas yang digunakan untuk menilai instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dimana jika nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai r tabel maka instrument penelitian dinyatakan valid. Adapun nilai r tabel adalah dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut :

$$R_{\text{tabel}} = n - 2 ; 0,05/2$$

$$R_{\text{tabel}} = 32 - 2 ; 0,05/2$$

$$R_{\text{tabel}} = 30 ; 0,025$$

$$R_{\text{tabel}} = 0,3494$$

Berikut adalah hasil uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5.5
Uji Validitas Instrumen Penelitian

| No | Variabel | Item | Nilai Rhitung | Tanda | Nilai Rtabel | Ket |
|----|------------------------------------|-----------------|---------------|-------|--------------|-------|
| 1 | Sistem Kerja Kontrak (Outsourcing) | X ₁ | 0.680 | > | 0,3494 | Valid |
| 2 | | X ₂ | 0.383 | > | 0,3494 | Valid |
| 3 | | X ₃ | 0.587 | > | 0,3494 | Valid |
| 4 | | X ₄ | 0.376 | > | 0,3494 | Valid |
| 5 | | X ₅ | 0.689 | > | 0,3494 | Valid |
| 6 | | X ₆ | 0.624 | > | 0,3494 | Valid |
| 7 | | X ₇ | 0.596 | > | 0,3494 | Valid |
| 8 | | X ₈ | 0.580 | > | 0,3494 | Valid |
| 9 | | X ₉ | 0.509 | > | 0,3494 | Valid |
| 10 | | X ₁₀ | 0.476 | > | 0,3494 | Valid |
| 11 | | X ₁₁ | 0.635 | > | 0,3494 | Valid |
| 12 | | X ₁₂ | 0.470 | > | 0,3494 | Valid |
| 13 | Kinerja Karyawan | Y ₁ | 0.618 | > | 0,3494 | Valid |
| 14 | | Y ₂ | 0.551 | > | 0,3494 | Valid |
| 15 | | Y ₃ | 0.617 | > | 0,3494 | Valid |
| 16 | | Y ₄ | 0.696 | > | 0,3494 | Valid |
| 17 | | Y ₅ | 0.772 | > | 0,3494 | Valid |
| 18 | | Y ₆ | 0.724 | > | 0,3494 | Valid |
| 19 | | Y ₇ | 0.649 | > | 0,3494 | Valid |
| 20 | | Y ₈ | 0.727 | > | 0,3494 | Valid |
| 21 | | Y ₉ | 0.553 | > | 0,3494 | Valid |
| 22 | | Y ₁₀ | 0.764 | > | 0,3494 | Valid |

Sumber Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel di atas nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari 0,3494 maka dapat disimpulkan instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan sebagai pengukur tingkat konsistensi instrument penelitian. Berikut adalah hasil uji reliabilitas instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Instrumen

| No | Variabel | Alpha | Cut Off | Keterangan |
|----|--|-------|---------|------------|
| 1 | Sistem Kerja Kontrak (<i>Outsourcing</i>) | 0,863 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Kinerja karyawan | 0,908 | 0,60 | Reliabel |

Sumber Data Olahan 2021

Hasil uji reliabilitas menjelaskan, dimana nilai alpha yang dihasilkan pada masing – masing variabel lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa angket penelitian reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel, merupakan gambaran dari hasil penyebaran kusioner yang dilaksanakan. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai sistem kerja *outsourcing* (kontrak) dan kinerja karyawan :

5.3.1 Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak)

Hasil tanggapan responden mengenai variabel sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) adalah sebagai berikut:

Tabel 5.7
Hasil Tanggapan Mengenai Kontrak Kerja Yang Diberikan Perusahaan
Sesuai Dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Yang Ditetapkan
Pemerintah

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 11 | 55 | 34,4 |
| | Setuju | 4 | 15 | 60 | 46,9 |
| | Cukup Setuju | 3 | 5 | 15 | 15,6 |
| | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 3,1 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 132 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 11 orang dengan persentase sebesar 34,4% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 15 orang atau 46,9%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 5 orang atau 15,6%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 1 orang atau 3,1% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan bahwa perusahaan sudah memberikan kontrak kerja kepada karyawan sesuai dengan aturan dari pemerintah yang sudah ditetapkan, karena hal ini bertujuan untuk memberikan kenyamanan karyawan didalam bekerja.

Tabel 5.8
Hasil Tanggapan Mengenai Perusahaan Memberikan Kontrak Kerja
Berdasarkan Kesepakatan Bersama

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 2 | Sangat Setuju | 5 | 6 | 30 | 18,8 |
| | Setuju | 4 | 12 | 48 | 37,5 |
| | Cukup Setuju | 3 | 10 | 30 | 31,3 |
| | Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 12,5 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 116 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 6 orang dengan persentase sebesar 18,8% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 12 orang atau 47,5%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 10 orang atau 31,1%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 4 orang atau 12,5% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan kontrak kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya merupakan hal yang disepakati secara bersama, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja dan tidak ada yang dirugikan baik dari pihak perusahaan maupun pihak karyawan.

Tabel 5.9
Hasil Tanggapan Mengenai Kontrak Kerja Disusun Sesuai Dengan Masa
Kerja Yang Ditentukan Perusahaan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 3 | Sangat Setuju | 5 | 6 | 30 | 18,8 |
| | Setuju | 4 | 11 | 44 | 34,4 |
| | Cukup Setuju | 3 | 10 | 30 | 31,3 |
| | Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 15,6 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 114 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 6 orang dengan persentase sebesar 18,8% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 11 orang atau 34,4%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 10 orang atau 31,3%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 5 orang atau 15,6% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan bahwa kontrak kerja yang diberikan perusahaan harus jelas, terutama masa waktu kerja karyawan didalam kontrak kerja, yang pada akhirnya dapat dijadikan penilaian kerja yang dapat menentukan masa depan karyawan untuk bekerja di perusahaan.

Tabel 5.10
Hasil Tanggapan Mengenai Kontrak Kerja Disusun Berdasarkan Sistem Kerja Yang ada Di Perusahaan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 4 | Sangat Setuju | 5 | 8 | 40 | 25,0 |
| | Setuju | 4 | 11 | 44 | 34,4 |
| | Cukup Setuju | 3 | 8 | 24 | 25,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 15,6 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 118 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 8 orang dengan persentase sebesar 25% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 11 orang atau 34,4%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 8 orang atau 25%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 5 orang atau 15,6% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju

berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan, kontrak kerja yang dirancang harus sesuai dengan sistem yang ada diperusahaan, seperti waktu kerja, kebutuhan kerja dan masa kerja yang diberikan. Hal ini bertujuan agar dalam bekerja, seorang karyawan mampu memahami beban kerja yang akan dilaksanakannya dengan baik dan sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 5.11
Hasil Tanggapan Mengenai Kontrak Kerja Diukur Berdasarkan Kemampuan Hukum Yang Berlaku

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 5 | Sangat Setuju | 5 | 6 | 30 | 18,8 |
| | Setuju | 4 | 19 | 76 | 59,4 |
| | Cukup Setuju | 3 | 5 | 15 | 15,6 |
| | Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 6,3 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 125 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 6 orang dengan persentase sebesar 18,8% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 19 orang atau 59,4%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 5 orang atau 15,6%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 2 orang atau 6,3% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan, sebuah kontrak kerja yang dirancang oleh sebuah perusahaan harus sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah dan undang – undang yang berlaku.

Tabel 5.12
Hasil Tanggapan Mengenai Kontrak Kerja Disusun Dengan
Kecakapan Hukum

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 6 | Sangat Setuju | 5 | 11 | 55 | 34,4 |
| | Setuju | 4 | 14 | 56 | 43,8 |
| | Cukup Setuju | 3 | 4 | 12 | 12,5 |
| | Tidak Setuju | 2 | 3 | 6 | 9,4 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 129 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 11 orang dengan persentase sebesar 34,4% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 14 orang atau 43,8%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 4 orang atau 12,5%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 3 orang atau 9,4% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan, sebuah kontrak kerja yang disusun harus sesuai dengan cakap hukum. Dengan adanya hukum yang berlaku, perusahaan mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga tidak ada yang dirugikan selama kerja sama masih berlangsung.

Tabel 5.13
Hasil Tanggapan Mengenai Kontrak Kerja Diberikan Berdasarkan Pekerjaan
Yang Dijanjikan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 7 | Sangat Setuju | 5 | 12 | 60 | 37,5 |
| | Setuju | 4 | 14 | 56 | 43,8 |
| | Cukup Setuju | 3 | 6 | 18 | 18,8 |
| | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 134 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 12 orang dengan persentase sebesar 37,5% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 14 orang atau 42,8%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 6 orang atau 18,8%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan dalam memberikan kontrak kerja, perusahaan menyesuaikan dengan pekerjaan yang dijanjikan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa ada rasa penyelesaian saat dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tabel 5.14
Hasil Tanggapan Mengenai Perubahan Kontrak Kerja Sesuai Dengan Hasil Kerja Karyawan

| No | Kategori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 8 | Sangat Setuju | 5 | 11 | 55 | 34,4 |
| | Setuju | 4 | 11 | 44 | 34,4 |
| | Cukup Setuju | 3 | 7 | 21 | 21,9 |
| | Tidak Setuju | 2 | 3 | 6 | 9,4 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 126 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 11 orang dengan persentase sebesar 34,4% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 11 orang atau 34,4%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 7 orang atau 21,9%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 3 orang atau 9,4% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju

berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan, perubahan kontrak kerja yang diterima oleh seorang karyawan selalu disesuaikan dengan hasil kerja yang telah diselesaikan. Semakin bagus hasil kerja yang dihasilkan, akan memberikan pertimbangan tersendiri bagi perusahaan dalam merevisi kontrak kerja yang lebih baik lagi.

Tabel 5.15
Hasil Tanggapan Mengenai Perubahan Kontrak Kerja Disusun Berdasarkan Standar Kerja

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 9 | Sangat Setuju | 5 | 10 | 50 | 31,3 |
| | Setuju | 4 | 15 | 60 | 46,9 |
| | Cukup Setuju | 3 | 5 | 15 | 15,6 |
| | Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 6,3 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 129 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 10 orang dengan persentase sebesar 31,3% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 15 orang atau 46,9%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 5 orang atau 15,6%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 2 orang atau 6,3% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan bahwa, kontrak kerja yang disusun oleh perusahaan selalu disesuaikan dengan standar kerja yang ada diperusahaan. Maka dari itu, setiap kontrak kerja yang disusun harus mampu mendukung karyawan didalam bekerja.

Tabel 5.16
Hasil Tanggapan Mengenai Kontrak Kerja Yang Disusun Tidak Bertentangan Dengan Undang – Undang

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 10 | Sangat Setuju | 5 | 10 | 50 | 31,3 |
| | Setuju | 4 | 15 | 60 | 46,9 |
| | Cukup Setuju | 3 | 7 | 21 | 21,9 |
| | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 131 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 10 orang dengan persentase sebesar 31,3% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 15 orang atau 46,9%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 7 orang atau 21,9%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan bahwa menurut karyawan, kontrak kerja yang diterima nya dari perusahaan sudah sesuai dengan undang – undang yang berlaku, walaupun terdapat beberapa hal yang tidak sesuai dengan keinginan dari karyawan.

Tabel 5.17
Hasil Tanggapan Mengenai Kontrak Kerja Yang Diberikan Tidak Bertentangan Dengan Ketertiban Umum

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 11 | Sangat Setuju | 5 | 7 | 35 | 21,9 |
| | Setuju | 4 | 18 | 72 | 56,3 |
| | Cukup Setuju | 3 | 5 | 15 | 15,6 |
| | Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 6,3 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 126 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 7 orang dengan persentase sebesar 21,9% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 18 orang atau 56,3%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 5 orang atau 15,6%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 2 orang atau 6,3% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan dalam memberikan kontrak kerja, sebaiknya tidak bertentangan dengan ketertiban umum yang sudah ditetapkan pemerintah. Karena dengan adanya kontrak kerja yang baik diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan untuk bekerja lebih baik.

Tabel 5.18
Hasil Tanggapan Mengenai Kontrak Kerja Yang Diberikan Tidak Bertentangan Dengan Keasusilaan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 12 | Sangat Setuju | 5 | 20 | 100 | 62,5 |
| | Setuju | 4 | 6 | 24 | 18,8 |
| | Cukup Setuju | 3 | 5 | 15 | 15,6 |
| | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 3,1 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 141 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 20 orang dengan persentase sebesar 62,5% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 6 orang atau 18,8%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 5 orang atau 15,6%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 1 orang atau 3,1% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju

berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan kontrak kerja yang diberikan sebaiknya disusun dengan baik sehingga jauh dari norma – norma yang dilarang seperti keausilaan yang dapat merugikan karyawan didalam bekerja.

Tabel 5.19
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Mengenai Sistem Kerja Kontrak
(Outsourcing)

| No | Item Pernyataan | Klasifikasi Jawaban | | | | | Jumlah |
|-------------------|-----------------|---------------------|------------|------------|-----------|----------|-------------|
| | | SS | S | CS | TS | STS | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1 | PX1 | 11 | 15 | 5 | 1 | 0 | 32 |
| 2 | PX2 | 6 | 12 | 10 | 4 | 0 | 32 |
| 3 | PX3 | 6 | 10 | 11 | 5 | 0 | 32 |
| 4 | PX4 | 8 | 11 | 8 | 5 | 0 | 32 |
| 5 | PX5 | 6 | 19 | 5 | 2 | 0 | 32 |
| 6 | PX6 | 11 | 14 | 4 | 3 | 0 | 32 |
| 7 | PX7 | 12 | 14 | 6 | 0 | 0 | 32 |
| 8 | PX8 | 11 | 11 | 7 | 3 | 0 | 32 |
| 9 | PX9 | 10 | 15 | 5 | 2 | 0 | 32 |
| 10 | PX10 | 10 | 15 | 7 | 0 | 0 | 32 |
| 11 | PX11 | 7 | 18 | 5 | 2 | 0 | 32 |
| 12 | PX12 | 20 | 6 | 5 | 1 | 0 | 32 |
| Jumlah | | 118 | 160 | 78 | 28 | 0 | 384 |
| Total Skor | | 590 | 640 | 234 | 56 | 0 | 1520 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas hasil rekapitulasi mengenai sistem kerja outsourcing (kerja kontrak) dimana terdapat 188 tanggapan yang memberikan jawaban sangat setuju, 160 tanggapan yang memberikan jawaban setuju, 78 tanggapan yang memberikan jawaban cukup setuju, dan 28 tanggapan yang memberikan jawaban tidak setuju serta 0 tanggapan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Kemudian hasil tanggapan ini dilakukan analisis dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{(118 \times 5) + (160 \times 4) + (78 \times 3) + (28 \times 2) + (0 \times 1)}{(384 \times 5)} \times 100\%$$

$$F = \frac{(590) + (640) + (234) + (56) + (0)}{1920} \times 100\%$$

$$F = \frac{1520}{1920} \times 100\%$$

$$F = 79,17\%$$

Sementara berikut rentang interval adalah hasil persentase sesuai dengan dengan penyebaran angket :

| | |
|--------------|----------------------------|
| 81 % - 100 % | dikategorikan sangat baik. |
| 61 % - 80% | dikategorikan baik. |
| 41 % - 60 % | dikategorikan cukup. |
| 21 % - 40 % | dikategorikan kurang baik. |
| 0% - 20 % | dikategorikan tidak baik. |

Berdasarkan hasil hasil rekapitulasi tanggapan dimana diperoleh persentase sebesar 79,17% berada pada interval 61 % - 80% atau tergolong kedalam kategori baik. Dari hasil ini menjelaskan bahwa sistem kerja outsourcing (kerja kontrak) yang diberikan oleh pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau, sudah sesuai dengan aturan yang berlaku seperti dasar hukum kontrak kerja, kesepakatan bersama antara perusahaan dan karyawan, adanya pekerjaan yang jelas dan tidak bertentangan dengan aturan – aturan yang berlaku.

5.3.2 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sementara berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan berdasarkan penyebaran kuisioner yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.20
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Berusaha Teliti Dalam Bekerja

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 12 | 60 | 37,5 |
| | Setuju | 4 | 14 | 56 | 43,8 |
| | Cukup Setuju | 3 | 6 | 18 | 18,8 |
| | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 134 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 12 orang dengan persentase sebesar 37,5% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 14 orang atau 43,8%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 6 orang atau 18,8%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan, dalam bekerja karyawan selalu mengutamakan ketelitian. Hal ini agar setiap pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan harapan perusahaan dan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan.

Tabel 5.21
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Memiliki Keterampilan Dalam
Menyelesaikan Setiap Pekerjaan Yang Diberikan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 2 | Sangat Setuju | 5 | 11 | 55 | 34,4 |
| | Setuju | 4 | 16 | 64 | 50,0 |
| | Cukup Setuju | 3 | 5 | 15 | 15,6 |
| | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 134 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 11 orang dengan persentase sebesar 34,4% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 16 orang atau 50%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 5 orang atau 15,6%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan keterampilan kerja sangat penting bagi karyawan didalam bekerja. Dengan adanya keterampilan yang baik dari karyawan diharapkan mampu memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kualitas kerja yang diharapkan.

Tabel 5.22
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Berusaha Bertanggung Jawab Penuh Atas
Pekerjaan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 3 | Sangat Setuju | 5 | 13 | 65 | 40,6 |
| | Setuju | 4 | 15 | 60 | 46,9 |
| | Cukup Setuju | 3 | 4 | 12 | 12,5 |
| | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 137 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 13 orang dengan persentase sebesar 40,6% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 15 orang atau 46,9%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 4 orang atau 12,5%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan tanggung jawab dalam bekerja adalah hal yang paling penting dan harus selalu diperhatikan. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja diharapkan dapat memberikan pengaruh yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan harapan.

Tabel 5.23
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditetapkan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 4 | Sangat Setuju | 5 | 11 | 55 | 34,4 |
| | Setuju | 4 | 14 | 56 | 43,8 |
| | Cukup Setuju | 3 | 7 | 21 | 21,9 |
| | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 132 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 11 orang dengan persentase sebesar 34,4% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 14 orang atau 43,8%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 7 orang atau 21,9%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0

orang atau 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan dalam bekerja, karyawan selalu berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan. Karena penyelesaian pekerjaan sesuai waktu diharapkan dapat meningkatkan kuantitas kerja yang diselesaikan.

Tabel 5.24
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Berusaha Mencapai Hasil Kerja Sesuai Standar Kerja Yang Diberikan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 5 | Sangat Setuju | 5 | 13 | 65 | 40,6 |
| | Setuju | 4 | 11 | 44 | 34,4 |
| | Cukup Setuju | 3 | 8 | 24 | 25,0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 133 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 13 orang dengan persentase sebesar 40,6% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 11 orang atau 34,4%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 8 orang atau 25%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan, karyawan selalu berupaya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Karena hal ini akan berdampak terhadap peningkatan kuantitas kerja yang diselesaikan.

Tabel 5.25
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Memaksimalkan Kemampuan Untuk
Menyelesaikan Pekerjaan Melebihi Standar Perusahaan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 6 | Sangat Setuju | 5 | 14 | 70 | 43,8 |
| | Setuju | 4 | 10 | 40 | 31,3 |
| | Cukup Setuju | 3 | 7 | 21 | 21,9 |
| | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 3,1 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 133 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 14 orang dengan persentase sebesar 43,8% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 10 orang atau 31,3%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 7 orang atau 21,9%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan, dalam bekerja karyawan selalu berusaha memaksimalkan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat melebihi target kerja yang diberikan.

Tabel 5.26
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Memiliki Kemampuan Dalam
Menyelesaikan Target Kerja Yang Diberikan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 7 | Sangat Setuju | 5 | 15 | 75 | 46,9 |
| | Setuju | 4 | 13 | 52 | 40,6 |
| | Cukup Setuju | 3 | 4 | 12 | 12,5 |
| | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 139 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 15 orang dengan persentase sebesar 46,9% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 13 orang atau 40,6%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 4 orang atau 12,5%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan, dengan adanya kemampuan kerja yang baik diharapkan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan hasil kerja sehingga dapat mencapai target kerja yang ditetapkan.

Tabel 5.27
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditetapkan

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 8 | Sangat Setuju | 5 | 11 | 55 | 34,4 |
| | Setuju | 4 | 11 | 44 | 34,4 |
| | Cukup Setuju | 3 | 9 | 27 | 28,1 |
| | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 3,1 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 128 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 11 orang dengan persentase sebesar 34,4% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 11 orang atau 34,4%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 9 orang atau 28,2%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 1 orang atau 3,1% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan dalam bekerja, karyawan selalu

berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan sehingga hal ini akan mempengaruhi kinerja yang diharapkan oleh perusahaan

Tabel 5.28
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Mampu Memaksimalkan Waktu Kerja Dengan Baik

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 9 | Sangat Setuju | 5 | 15 | 75 | 46,9 |
| | Setuju | 4 | 14 | 56 | 43,8 |
| | Cukup Setuju | 3 | 3 | 9 | 9,4 |
| | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 140 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 15 orang dengan persentase sebesar 46,9% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 14 orang atau 43,8%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 3 orang atau 9,4%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan bahwa dalam bekerja, karyawan mampu memaksimalkan setiap waktu kerja yang diberikan perusahaan dengan baik.

Tabel 5.29
Hasil Tanggapan Mengenai Saya Datang Dan Pulang Sesuai Jadwal Yang Ditetapkan.

| No | Katagori | Bobot | Jumlah | Skor | Persentase (%) |
|--------------|---------------------|-------|-----------|------------|----------------|
| 10 | Sangat Setuju | 5 | 18 | 90 | 56,3 |
| | Setuju | 4 | 7 | 28 | 21,9 |
| | Cukup Setuju | 3 | 7 | 21 | 21,9 |
| | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0,0 |
| | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0,0 |
| Total | | | 32 | 139 | 100 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas menjelaskan bahwa dari 32 orang responden dimana terdapat 18 orang dengan persentase sebesar 56,3% memberikan jawaban sangat setuju, yang memberikan jawaban setuju berjumlah 7 orang atau 21,9%. Responden yang memberikan jawaban cukup setuju berjumlah 7 orang atau 21,9%. Sedangkan responden yang memberikan jawaban tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0% dan responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0%. Hasil ini menjelaskan dalam bekerja, karyawan selalu mematuhi waktu kerja yang ditetapkan seperti datang dan pulang sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 5.30
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

| No | Item Pernyataan | Klasifikasi Jawaban | | | | | Jumlah |
|-------------------|-----------------|---------------------|------------|------------|----------|----------|-------------|
| | | SS | S | CS | TS | STS | |
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1 | PY1 | 12 | 14 | 6 | 0 | 0 | 32 |
| 2 | PY2 | 11 | 16 | 5 | 0 | 0 | 32 |
| 3 | PY3 | 13 | 15 | 4 | 0 | 0 | 32 |
| 4 | PY4 | 11 | 14 | 7 | 0 | 0 | 32 |
| 5 | PY5 | 13 | 11 | 8 | 0 | 0 | 32 |
| 6 | PY6 | 14 | 10 | 7 | 1 | 0 | 32 |
| 7 | PY7 | 15 | 13 | 4 | 0 | 0 | 32 |
| 8 | PY8 | 11 | 11 | 9 | 1 | 0 | 32 |
| 9 | PY9 | 15 | 14 | 3 | 0 | 0 | 32 |
| 10 | PY10 | 18 | 7 | 7 | 0 | 0 | 32 |
| Jumlah | | 133 | 125 | 60 | 2 | 0 | 320 |
| Total Skor | | 665 | 500 | 180 | 4 | 0 | 1349 |

Sumber Data Olahan 2021

Tanggapan diatas hasil rekapitulasi mengenai kinerja karyawan dimana terdapat 133 tanggapan yang memberikan jawaban sangat setuju, 125 tanggapan yang memberikan jawaban setuju, 60 tanggapan yang memberikan jawaban cukup

setuju, dan 2 tanggapan yang memberikan jawaban tidak setuju serta 0 tanggapan yang memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Kemudian hasil tanggapan ini dilakukan analisis dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{(133 \times 5) + (125 \times 4) + (60 \times 3) + (2 \times 2) + (0 \times 1)}{(320 \times 5)} \times 100\%$$

$$F = \frac{(665) + (500) + (180) + (4) + (0)}{1600} \times 100\%$$

$$F = \frac{1349}{1600} \times 100\%$$

$$F = 84,31\%$$

Sementara berikut rentang interval adalah hasil persentase sesuai dengan dengan penyebaran angket :

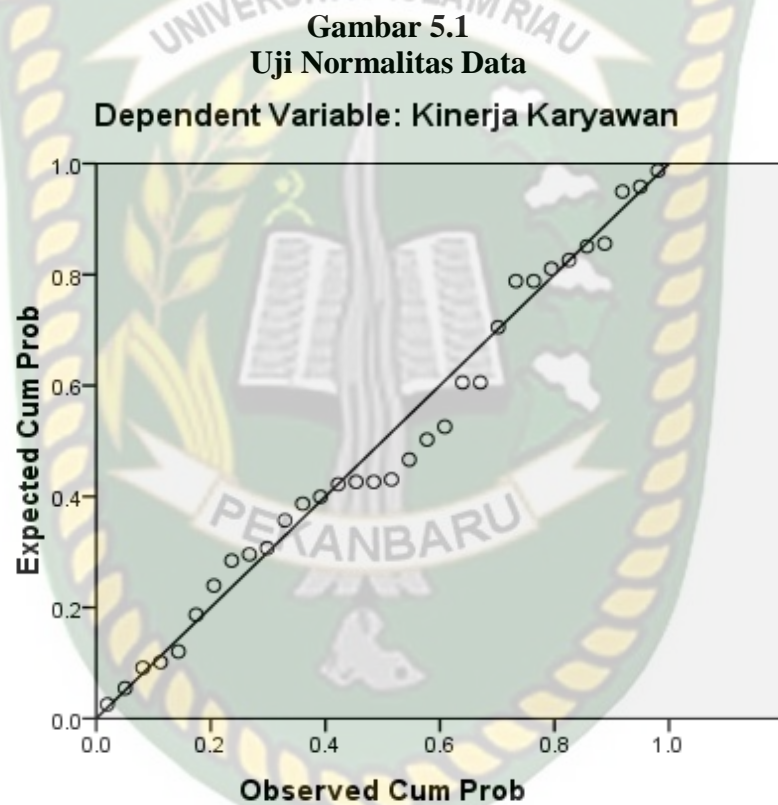
| | |
|--------------|----------------------------|
| 81 % - 100 % | dikategorikan sangat baik. |
| 61 % - 80% | dikategorikan baik. |
| 41 % - 60 % | dikategorikan cukup. |
| 21 % - 40 % | dikategorikan kurang baik. |
| 0% - 20 % | dikategorikan tidak baik. |

Berdasarkan hasil hasil rekapitulasi tanggapan dimana diperoleh persentase sebesar 84,31% berada pada interval 81 % - 100% atau tergolong kedalam katagori sangat baik. Dari hasil ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau, sudah sangat baik dari segi kualitas kerja yang dihasilkan, selain itu kuantitas dari pencapaian target

kerja yang diberikan perusahaan serta adanya kemampuan didalam memaksimalkan waktu kerja dengan baik.

5.4 Uji Normalitas Data

Berikut adalah hasil uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan gambar gari plot :



Sumber Olahan Spss 22

Berdasarkan hasil normalitas data, dimana plot yang dihasilkan menyebar disepanjang garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

5.5 Analisis Data Penelitian

5.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil penelitian, persamaan dalam analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah :

Tabel 5.31
Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6.897 | 3.692 | | 1.868 | .072 |
| Sistem Kerja Kontrak | .742 | .077 | .869 | 9.640 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Olahan Spss 22

$$Y = a + bX$$

$$Y = 6,897 + 0,742X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 6,897. Artinya apabila sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) diasumsikan bernilai nol (0) maka kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau tetap sebesar 6,897 poin.
2. Nilai konstan dari variabel (X) pada variabel sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) yaitu sebesar 0,742. Artinya jika sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau akan mengalami peningkatan sebesar 0,742 poin.

5.5.2 Uji Hipotesis Parsial

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada table t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel} = n - k - 1 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 32 - 1 - 1 : 0,05/2$$

$$T \text{ tabel} = 2,042$$

- Bila $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima
- Bila $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak

Tabel 5.32
Analisis Uji T Parsial
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6.897 | 3.692 | | 1.868 | .072 |
| Sistem Kerja Kontrak | .742 | .077 | .869 | 9.640 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Olahan Spss 22

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, nilai t_{hitung} (9,640) $>$ t_{tabel} (2,042) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, angka ini menjelaskan bahwa sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau.

5.5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terganggunya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terganggunya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.33 dibawah ini :

Tabel 5.33
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .869 ^a | .756 | .748 | 2.84393 |

Sumber Olahan Data Spss 22

Dari tabel 5.33 di atas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,756 menjelaskan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) sebesar 75,6% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

5.6 Pengaruh Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau

Hasil penyebaran kuisisioner mengenai variabel sistem kontrak kerja, ditemukan beberapa permasalahan mengenai kontrak kerja yaitu pada indikator perubahan kontrak kerja yang disusun berdasarkan standar kerja dan pemberian

kontrak kerja yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum. Berdasarkan tanggapan responden dimana ditemukan 5 orang (15,6%) yang menjawab cukup setuju dan 2 orang (6,3%) menjawab tidak setuju. Hal ini menjelaskan bahwa permasalahan perubahan kontrak kerja dan ketidaksesuaian dengan ketertiban yang berlaku menjadi permasalahan bagi karyawan kontrak dalam menjalin kerja sama dengan pihak perusahaan. Sementara skor tanggapan tertinggi pada indikator kontrak kerja yang diberikan tidak bertentangan dengan keasusilaan dimana total skor yang dihasilkan sebesar 141. Sedangkan skor tanggapan terendah pada indikator kontrak kerja yang disusun sesuai dengan masa kerja yang ditentukan perusahaan dimana total skor yang dihasilkan sebesar 114.

Hasil rekapitulasi tanggapan dimana diperoleh persentase sebesar 79,17% berada pada interval 61 % - 80% atau tergolong kedalam kategori baik. Dari hasil ini menjelaskan bahwa sistem kerja outsourcing (kerja kontrak) yang diberikan oleh pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau, sudah sesuai dengan aturan yang berlaku seperti dasar hukum kontrak kerja, kesepakatan bersama antara perusahaan dan karyawan, adanya pekerjaan yang jelas dan tidak bertentangan dengan aturan – aturan yang berlaku.

Sementara hasil penyebaran kuisisioner mengenai variabel kinerja, ditemukan beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan yang tercermin pada indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil tanggapan responden dimana terdapat 9 orang (28,1%) yang memberikan jawaban cukup setuju dan 1 orang (3,1%) memberikan jawaban tidak setuju. Hal ini menggambarkan permasalahan yang sering terjadi

tentang kinerja adalah masalah penyelesaian pekerjaan yang terkadang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan sehingga akan mempengaruhi target kerja yang dicapai.

Skor tanggapan tertinggi pada indikator karyawan mampu memaksimalkan waktu kerja dengan baik dimana total skor yang dihasilkan sebesar 140. Sedangkan skor tanggapan terendah pada indikator kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dimana total skor yang dihasilkan sebesar 128.

Hasil rekapitulasi tanggapan dimana diperoleh persentase sebesar 84,31% berada pada interval 81 % - 100% atau tergolong kedalam katagori sangat baik. Dari hasil ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau, sudah sangat baik dari segi kualitas kerja yang dihasilkan, selain itu kuantitas dari pencapaian target kerja yang diberikan perusahaan serta adanya kemampuan didalam memaksimalkan waktu kerja dengan baik.

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan, nilai t_{hitung} (9,640) > t_{tabel} (2,042) dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, angka ini menjelaskan bahwa sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,756 menjelaskan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) sebesar 75,6% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam

penelitian ini.

Dalam perusahaan, sistem kerja *outsourcing* (Kontrak) akan terus menjadi tren dan akan terus berkembang pada dunia bisnis saat ini. Hal ini bisa dimaklumi karena untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Sistem kerja *outsourcing* merupakan kesepakatan dalam bentuk tertulis atau lisan yang dibuat untuk mengikat hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, dalam periode waktu tertentu maupun tidak tertentu. Menurut Herawati dalam Nurhikmah Putri (2010:1), sistem kerja *outsourcing* (kontrak) yaitu 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/tidak aman dan tidak pasti.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dimana diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil tanggapan mengenai sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) tergolong dalam kategori baik dengan persentase 79,17%, hal ini menjelaskan sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) yang diberikan oleh pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau, sudah sesuai dengan aturan yang berlaku seperti dasar hukum kontrak kerja, kesepakatan bersama antara perusahaan dan karyawan, adanya pekerjaan yang jelas dan tidak bertentangan dengan aturan – aturan yang berlaku.
2. Hasil tanggapan mengenai kinerja karyawan tergolong dalam kategori sangat baik dengan persentase 84,31%, hal ini menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau, sudah sangat baik dari segi kualitas kerja yang dihasilkan, selain itu kuantitas dari pencapaian target kerja yang diberikan perusahaan serta adanya kemampuan didalam memaksimalkan waktu kerja dengan baik.
3. Hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, angka ini menjelaskan bahwa sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau.

4. Sedangkan nilai R Square menjelaskan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) sebesar 75,6% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Dari kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat penulis berikan sesuai dengan hasil penelitian adalah :

1. Disarankan kepada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau agar lebih baik didalam menyusun kontrak kerja, terutama mengenai masa kerja karyawan yang di perusahaan.
2. Disarankan kepada manajemen PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau untuk dapat mengevaluasi perubahan kontrak kerja karyawan dengan tujuan untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam mencapai target kerja yang diberikan perusahaan sehingga hal ini akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja.
3. Kepada karyawan PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau diharapkan agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi, terutama dalam memanfaatkan waktu kerja dengan lebih efektif dalam hal mencapai target kerja yang diberikan perusahaan.

4. Sebaiknya, karyawan PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau lebih baik didalam memaksimalkan waktu kerja yang diberikan sehingga setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.
5. Disarankan PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau untuk dapat memberikan kesempatan kepada karyawan kontrak untuk mendapatkan status yang lebih baik di perusahaan seperti status sebagai karyawan tetap.
6. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, dkk (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.* Jurnal Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pamulang, Prosiding Seminar Nasional HUMANIS 2019 07 Desember 2019. Diakses 5 Januari 2021, Pukul 11.00 AM.
- Adrian Sutedi, *Hukum perburuhan* (Jakarta: sinar grafika, 2009), 46.
- Ardiansyah, Deri (2017). *Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komerling Ulu.* Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Bahri, Saeful (2019). *Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indometal Industries, Jawilan, Serang, Banten).* Jurnal. Universitas Islam Negeri, Banten.
- Bakhri, Syaiful (2017). *Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) di Kecamatan Way Jepara Lampung Timur.* Jurnal. STIE Lampung Timur.
- Dunggio, Maryam dkk (2019). *Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Clinic.* Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam As-Syafi'iyah, Jakarta, Indonesia Pissn: 1907-3011 – Eissn: 2528 – 1127 Hal 176,162. Diakses 4 Januari 2021, Pukul 22:00 PM.
- Fitriani, Rika, (2011). *Peranan Outsourcing Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru.* Jurnal. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Diakses 4 januari 2021, pukul 22:30 PM.
- Grady Lolowang, Melvin dkk (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Charisma Pasifik Manado.* Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA Vol. 4 No. 2 Juni 2016, Hal. 177-186. Diakses 5 Januari 2021, Pukul 10.00 AM.
- Herlini Putri, Sinta dkk (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Tahun 2019. Diakses 5 Januari 2021, Pukul 16.00 PM.

- Jehani, Libertus. *Hak-Hak Pekerja Bila Di PHK*, (Jakarta: Vismedia,2006).
- Junianto, Dwi dkk (2020). *Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula*. Jurnal Magister Manajemen STIE Perbanas. Diakses 13 Maret 2021, Pukul 21.00 PM.
- Khairani, Dr. S.H., M.H. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, September 2016), hal 249.
- Kurniasari, Rani (2018). *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta*. Jurnal ASM BSI Jakarta, Widya Cipta Vol 11, No. 1, Maret 2018. Diakses 5 Januari 2021, Pukul 17.30 PM.
- Maulana P, Muhammad (2018). *Pengaruh Kontrak Kerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kota Palopo*. Jurnal. IAIN Palopo. Diakses 5 januari 2021, Pukul 16.00 PM.
- Nara, Rosmadi Maskarto Lucky (2018). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Pengembangan Karir Terhadap Karyawan Outsourcing PT. Garda Utama (STIE Kridatama, Bandung)*. Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika Vol. 14 No. 3 Februari 2018. Diakses 4 Januari2021, Pukul 20:35 PM.
- Nurul Sifa, Nenden (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung. Diakses 7 Januari Pukul 22:30 PM.
- Publik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Putri, Nurhikmah (2017). *Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Outsourcing (Kontrak)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar. Diakses 4 Januari 2021, Pukul 21:00 PM.
- Salim Hs, *Hukum Kontrak teori dan tehnik penyusunan kontrak*, (Jakarta:Sinar Grafika, 2004), 4.
- Sunaryo, Hadid kk (2019). *Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Penerbangan Surabaya*. Jurnal Universitas Islam Malang Vol. 9.No. 1. Tahun 2020 hal 1-9. Diakses 13 Maret 2021, Pukul 22.00 PM.

Widodo, Dr. *Metodologi Penelitian*, (Jakarta:PT. RajaGrafindo Persada, Januari 2017).

Wiwoho soedjono, *Hukum perjanjian kerja*, (Jakarta:2008).

