

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA ANTARA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN ALIH DAYA (OUTSOURCING) PADA PT. BANK MANDIRI SYARIAH KC ROGOJAMPI BANUWANGI

Dipa Setia Wahyu S, Abadi Sanorsa, Yusron Rozzaid
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Jember
Jl. Karimata No. 63 Jember 68121 Telepon: 085334620166
Email :
dipasetya9@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Perbandingan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Tetap Dan Tidak Tetap Pada PT. Bank Mandiri Syariah Kc Rogojampi Banyuwangi Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. jumlah sampel yang digunakan sebanyak 28 responden yang diambil keseluruhan. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah uji independen simple T-test. Hasil yang diperoleh dari uji beda dengan menggunakan pendekatan komperatif pada perbandingan kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap diperoleh hasil tidak adanya perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, dengan begitu kinerja antara karyawan tetap dan tidak tetap bisa dipertanggung jawabkan kinerjanya. Selain itu diharapkan Pada PT. Bank Mandiri Syariah dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Kata Kunci : Kinerja, Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap

ABSTRACT

This study aims to analyze the Comparison of Employee Performance in Permanent and Non-Permanent Employees at the PT. Bank Mandiri Syariah kc Rogojampi Banyuwangi. This research is quantitative research. the number of samples used was 28 respondents taken entirely. The analysis technique used is a simple T-test independent test. The results obtained from different tests using the comparative approach to the comparison of the performance of permanent employees and non-permanent employees obtained results that there is no significant difference between permanent employees and non-permanent employees, thus the performance of permanent and non-permanent employees can be accounted for and accountable for their performance. In addition, it is expected that in the PT. Bank Mandiri Syariah can maintain and improve the performance of permanent employees and non-permanent employees.

Keywords: Performance, Permanent Employees and Non-Permanent Employees

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Proses perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat, modern dan keahlian yang semakin dibutuhkan dengan skala dan struktur perusahaan seperti sekarang ini mengakibatkan perusahaan menjadi tidak efisien. Oleh sebab itu perusahaan-perusahaan besar kini sibuk untuk “merampingkan diri” dalam menghindarkan diri dari kebangkrutan

Dunia kerja saat ini menuntut kita untuk menjadi seorang manusia dengan sumber daya yang kompeten. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memiliki peranan penting untuk mengatur setiap sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan secara efektif dan efisien serta akan menentukan kualitas masing-masing karyawan yang ada. Kebutuhan tenaga-tenaga kerja yang terampil dalam berbagai bidang yang ada dalam perusahaan ataupun juga dapat dikatakan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai tugas-tugasnya dalam perusahaan merupakan hal mutlak dalam pencapaian tujuan dari perusahaan. Kecepatan, ketetapan, ketelitian dan kerapian merupakan hal yang harus diperhatikan oleh seorang karyawan karena hal itulah yang menentukan penilaian terhadap karyawan.

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “human resources” namun adapula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “manpower” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyatakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2011). Mengingat sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan yang ingin menjadi sebuah perusahaan jangka panjang dan bertahan dan masa ke masa. Selanjutnya, manajemen sumber daya manusia berarti mengatur, mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal (Robbins dan Judge, 2008).

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen atau kinerja yang baik dan juga kepemimpinan yang benar. Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dengan atasannya. Menurut Tangkilisin (2005:178) “kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitasnya, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi perusahaan serta karyawan itu sendiri. Kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turnover*), serta menetapkan manajemen perusahaan.

Bank Syariah Mandiri salah satu perusahaan yang memperkerjakan karyawannya secara tetap dan outsourcing. Bank Syariah Mandiri KC Rogojampi Banyuwangi adalah lembaga perbankan di Indonesia. Bank ini beberapa kali berganti nama dan terakhir kali berganti nama menjadi Bank Syariah Mandiri pada tahun 1999 setelah sebelumnya bernama Bank Susila Bakti yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Bank Syariah Mandiri kantor cabang Banyuwangi Rogojampi merupakan salah satu Bank dari anak perusahaan Bank Mandiri. BSM KC Banyuwangi Rogojampi beralamatkan di Jl. Raya Rogojampi No. 189, Desa Gitik Banyuwangi Jawa Timur 68462. BSM Rogojampi memiliki visi Bank pilihan yang memberikan manfaat menentramkan dan memakmurkan nasabah, Karyawan yang hanya tidak memiliki status outsourcing tetapi juga status karyawan tetap yang dapat diteliti bagaimana kinerja antara kedua status tersebut dapat bersaing secara baik.

Jumlah karyawan di Bank Syariah Mandiri sejumlah kurang lebih 28 (orang) dengan status 10 (orang) Karyawan tetap dan 18 (orang) Karyawan outsourcing posisi atau bagian karyawan outsourcing sendiri meliputi: office boy, supir, marketing security, sales, micro collector dan posisi karyawan tetap meliputi: teller, customer service, admin, cash vault, back office, marketing, adapun rentang waktu bekerja di Bank Syariah Mandiri dari karyawan tetap dan outsourcing sendiri yaitu untuk karyawan tetap lama bekerja sekitar 5 tahun dan karyawan outsourcing sekitar 1 sampai 2 tahun.

(2009:133). Adanya perbedaan status dan kondisi antara karyawan tetap dan tidak tetap dapat memunculkan terjadinya permasalahan besar dalam kantor. dibandingkan dengan karyawan tetap kantor menyediakan berbagai tunjangan dan fasilitas pendukung tanpa mempunyai beban untuk diberhentikan karyawan tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan karyawan tidak tetap selain itu, karyawan tetap cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, pokok permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dengan kinerja karyawan *outsourcing* pada Bank Mandiri Syariah kantor cabang Rogojampi Banyuwangi ?

Tujuan

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu : Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan *outsourcing* pada Bank Mandiri Syariah kantor cabang Rogojampi Banyuwangi”.

Manfaat Penelitian

Bagi objek penelitian sebagai kontribusi informasi yang bermanfaat bagi pimpinan Bank Syariah Mandiri kantor cabang Rogojampi Banyuwangi. Setelah melakukan penelitian dan mengetahui tentang pengaruh penggunaan tenaga atau karyawan tetap dan *outsourcing*, maka jika memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan maupun produktifitas perusahaan, maka dapat dijadikan informasi atau masukan yang dapat mempengaruhi pimpinan dalam mengambil keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan yang efisien, efektif dan produktif.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian karyawan

Hasibuan,(2002) mengemukakan bahwa karyawan merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah di tetapkan terlebih dahulu. Karyawan sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa karyawan pekerjaan tidak bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi. Itulah mengapa setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk setiap operasionalnya.

Karyawan Tetap

Fisal berpendapat bahwa (2009:133) “pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala)”.Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan,penghasilan seperti bonus, honorium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya.

Karyawan Tidak Tetap

Menurut pendapat Herewati (2010:1) “kontrak atau *outsourcing* adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasa dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin atau tidak aman dan tidak pasti”.

Pengertian Kinerja

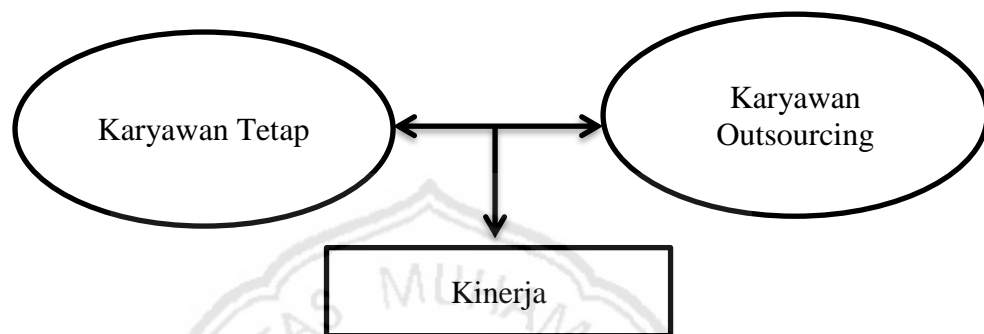
Menurut As’ad (1998) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Withmore (1997 dalam Mahesa 2010) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja

1. Indikator kinerja

Menurut Mathis dan Jacson (2006:378) indikator kinerja yaitu :

- a. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- c. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Kerangka konseptual



3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data komersial atau angka yang diperoleh dengan metode statistik serta dilakukan pada penelitian inferensial (mencangkup semua metode yang berhubungan dengan analisis sebagian data), atau dalam rangka pengujian hipotesis sehingga diperoleh signifikan hubungan antara variabel yang diteliti, (Sugiono, 2011) mengemukakan penelitian kuantitatif metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data bersifat kuantitatif / statistik yang tujuannya untuk menguji hipotesis.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan (*univesum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya (Syofian Siregar 2013:30). Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua liku-liku yang ada di dalam populasi, oleh karena itu subjeknya meliputi semua yang terdapat di dalam populasi, maka juga disebut sensus (Suharsimi Arikunto 2012:108).

Sampel

Sampel merupakan suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi (Syofian siregar 2013:30). Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Diskriptif Statistik Responden

Dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner pada 28 responden pada PT. Bank Mandiri Syariah. Karakteristik responden ini berguna untuk mengetahui deskripsi identitas menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel penelitian. Gambaran tentang karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, status karyawan.

Analisis Diskriptif Pernyataan Responden

Analisis ini dilakukan dengan merinci jawaban dari responden yang dikelompokkan dalam kategori dan skor serta bertujuan memperjelas gambaran terhadap variabel penelitian yang meliputi Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu dan Efektifitas.

Teknik Analisis Data

Pengujian Validitas Data

Uji validitas berguna untuk mengenai apakah ada pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat digunakan secara manual atau dukungan komputer, misalnya melalui bantuan paket komputer SPSS (Umar, 2011). Salah satu cara untuk mengukur tingkat validitas dengan menghitung korelasi masing-masing skor total konstruk. Apabila korelasi masing-masing skor pertanyaan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan (kurang dari 0,05) maka kuesioner dikatakan valid. Hasil pengujian validitas untuk keseluruhan item ditunjukkan pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

Variable/indikator				
No	Kuantitas	Sig.(2-tailed)	Taraf signifikan	Keterangan
1	X1.1	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,000	0,05	Valid
5	X1.5	0,000	0,05	Valid
6	X1.6	0,000	0,05	Valid
7	X1.7	0,000	0,05	Valid
Kualitas				
1	X2.1	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,003	0,05	Valid
4	X2.4	0,003	0,05	Valid
5	X2.5	0,000	0,05	Valid
6	X2.6	0,000	0,05	Valid
7	X2.7	0,000	0,05	Valid
Ketepatan waktu				
1	X3.1	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,000	0,05	Valid

4	X3.4	0,000	0,05	Valid
5	X3.5	0,000	0,05	Valid
6	X3.6	0,000	0,05	Valid
7	X3.7	0,000	0,05	Valid
Efektifitas				
1	X4.1	0,000	0,05	Valid
2	X4.2	0,001	0,05	Valid
3	X4.3	0,000	0,05	Valid
4	X4.4	0,000	0,05	Valid
5	X4.5	0,000	0,05	Valid
6	X4.6	0,000	0,05	Valid
7	X4.7	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang layak untuk digunakan (Valid), karena taraf signifikan sig. (2-tailed) < taraf signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas Data

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Misal, seseorang yang telah mengisi kuesioner dimintakan mengisi lagi karena kuesioner pertama hilang. Isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama (Umar, 2011). Uji reliabilitas menggunakan *crobach'alpha*, suatu instrument dikatakan reliable apabila *crobach'alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2012).

Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas

No.	Variable	Alpha hitung	Standar alpha	keterangan
1	Kuantitas	0,799	0,60	Reliable
2	Kualitas	0,789	0,60	Reliable
3	Ketetapan waktu	0,777	0,60	Reliable
4	Efektifitas	0,628	0,60	Reliable

Hasil uji Reabilitas tersebut menunjukkan bahwa nilai dari *Crobach Alpha* dari masing-masing variabel yang menjadi instrumen dalam penelitian ini lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji beda T-tes

Pada tahap ini akan dilakukan analisis komparatif antara kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap dengan menggunakan uji t-test. Berikut ini diperoleh uji statistik *independen sample T -test*.

Tabel 4.12 Hasil Uji beda T-test

No.	Variable	Sing	Keterangan
1	Kuantitas	0,988	Tidak terdapat perbedaan yang signifikan
2	Kualitas	0,886	Tidak terdapat perbedaan yang signifikan
3	Ketetapan waktu	0,714	Tidak terdapat perbedaan yang signifikan

4	Efektifitas	0,066	Tidak terdapat perbedaan yang signifikan
---	-------------	-------	--

1. Dari hasil uji independen sample T-test diatas menunjukkan bahwa kuantitas menghasilkan 0,988 dan lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada dinas kependudukan Bondowoso.
2. Pada variable kualitas menghasilkan angka 0,886 dan lebih besar dari 0.05 yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada dinas kependudukan Bondowoso.
3. Pada variable ketetapan waktu menghasilkan angka 0,714 dan lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada dinas kependudukan Bondowoso.
4. Pada variable efektifitas menghasilkan angka 0,066 dan lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada dinas kependudukan Bondowo

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa tidak ada perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada kantor Dinas Kependudukan Bondowoso. Hal ini dapat diketahui bahwa karyawan tidak tetap mampu bersaing dengan karyawan tetap untuk meyakinkan atau membuktikan bahwa dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Berikut ini dapat diketahui dari penjelasan tiap- tiap indikator berikut ini :

4.5.1 Perbandingan kuantitas kinerja antara karyawan tetap dan tidak tetap

Analisis perbedaan kinerja karyawan tetap dan tidak tetap pada indikator kuantitas pada penelitian ini menghasilkan angka $0,988 > 0,05$ yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada PT, Bank Mandiri Syariah karena adanya pembagian aktivitas secara merata antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap sehingga memberikan dampak yang signifikan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan safira wahyu ningtiyas (2018) bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan tidak tetap pada Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi. Hal ini Dapat dilihat dari uji satatistik yang sama-sama menghasilkan angka lebih besar dari 0,05.

4.5.2 Perbandingan kualitas kinerja antara karyawan tetap dan tidak tetap

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu (2014) memberikan hasil penelitian bahwa kinerja karyawan tetap lebih tinggi dari pada karyawan kontrak dan dapat diketahui bahwa karyawan tetap memperoleh insentif yang lebih tinggi dibandingkan dengan insentif yang diperoleh karyawan kontrak. Hasil ini juga konsisten dengan teori (Nurman, 2009) menyatakan bahwa karyawan tetap dapat bekerja dengan fasilitas pendukung, pelatihan, perkembangan informasi dan teknologi yang dapat terus diperoleh oleh karyawan tetap. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian ini, dimana meskipun tidak signifikan tetapi kinerja karyawan tetap memiliki sedikit keunggulan dibandingkan karyawan outsourcing, hal tersebut dikarenakan karyawan tetap mendapatkan lebih banyak pelatihan sehingga kualitas pekerjaan terhadap keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan karyawan outsourcing. Ketepatan waktu

4.5.3 Perbandingan ketetapan waktu kinerja antara karyawan tetap dan tidak tetap

Analisi perbandingan kinerja karyawan tetap dan tidak tetap pada indikator ketepatan waktu diketahui tidak memiliki perbedaan yang signifikan hal ini dapat dilihat dari hasil uji beda sample T-test dengan angka yang dihasilkan $0,714 > 0,05$ yang mana karyawan tersebut mampu mengerjakan tugas dengan target waktu yang telah diberikan sehingga memberikan pelayanan bagi masyarakat dengan baik. Hasil ini juga konsisten dengan teori (Mangkunegara, 2009) kinerja adalah hasil yang dicapai seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan dari organisasi. Hasil penelitian ini searah dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Fauziah (2016). Bahwa tidak memiliki perbedaan yang signifikan Antara Kinerja Pegawai Kantor Camat Tambusai Dan Pegawai Kantor Camat Rambah.

4.5.4 Perbandingan efektifitas kinerja antara karyawan tetap dan tidak tetap

Analisis perbandingan kinerja karyawan tetap dan karyawan tidak tetap pada indikator efektifitas diketahui tidak memiliki perbedaan yang signifikan hal ini dapat dilihat dari hasil uji beda sample T-test dengan angka yang dihasilkan $0.196 > 0,05$ hal ini disebabkan karena karyawan tetap dan tidak tetap sama-sama memaksimalkan sumberdaya dan waktu dalam kerja individu maupun dengan team yang telah diberikan perusahaan sehingga tugas- tugas yang diberikan berjalan dengan baik. Hasil ini juga konsisten dengan teori (suhartini ,2013) menyatakan bahwa kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan atau rekan, melakukan negosiasi dan lain-lain. Hasil penelitian ini searah dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Fauziah (2016). Bahwa tidak memiliki perbedaan yang signifikan Antara Kinerja Pegawai Kantor Camat Tambusai Dan Pegawai Kantor Camat Rambah

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa pernyataan responden konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliable dan valid.

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak adanya perbedaan indikator kuantitas kinerja antara karyawan tetap dan tidak tetap pada PT, Bank Mandiri Syariah karena dalam hal ini adanya pemberian motivasi dan pembagian kerja yang sama antara karyawan tetap dan tidak tetap dengan tujuan bersama-sama dalam memberikan dampak yang signifikan terhadap perkembangan perusahaan (ho diterima)
2. Tidak adanya perbedaan indikator kualitas antara karyawan tetap dan tidak tetap pada PT, Bank Mandiri Syariah karena dalam hal ini karyawan tidak tetap telah diberikan pelatihan agar mampu mengajarkan tugas yang diberikan perusahaan, sedangkan karyawan tetap yang telah memiliki pengalaman yang lebih luas mengajarkan kepada karyawan tidak tetap sehingga dapat menunjukkan bahwa komitmen perusahaan untuk berkembang bersama sangat baik (ho diterima)
3. Tidak adanya perbedaan indikator kualitas antara karyawan tetap dan tidak tetap pada PT, Bank Mandiri Syariah karena dalam hal ini disebabkan para karyawan dapat menghasilkan jumlah pekerjaan sesuai dengan waktu dan tanggung jawab yang diberikan (ho diterima)
4. Tidak adanya perbedaan indikator kualitas antara karyawan tetap dan tidak tetap pada PT, Bank Mandiri Syariah karena dalam hal ini disebabkan karyawan tetap dan tidak tetap sama-sama memaksimalkan sumberdaya dan waktu dalam bekerja individu maupun dengan team yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga tugas –tugas yang diberikan berjalan dengan baik (ho diterima)

Saran

1. Bagi perusahaan

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka saran yang dapat diberikan kepada PT. Bank Mandiri Syariah ke Rogojampi Banyuwangi :

- a. Pihak perusahaan perlu melakukan evaluasi ulang dengan sistem kontrak kerja yang selama ini diterapkan, batas kontrak kerja yang hanya berlaku 1 tahun dapat diperpanjang hingga 2 atau tiga tahun.

- b. Pihak perusahaan juga harus menunjukkan keseriusannya dalam melakukan penilaian kinerja agar dari pihak karyawan kontrak terus bekerja dengan baik agar mereka bisa diangkat menjadi karyawan tetap sebaliknya dengan karyawan tetap sehingga mereka bisa serius dalam kenaikan jabatannya.
- c. Melaksanakan pelatihan agar pengetahuan tentang dunia kerja lebih meningkat baik di karyawan tetap maupun karyawan kontrak, karena merupakan salah satu sarana bagi perusahaan untuk mengenalkan satu sama lain agar dalam melakukan pekerjaan bisa bekerja kerja sama dengan baik sesuai yang di inginkan.
- d. Kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif terhadap keinginan berpindah, hal ini menunjukkan walaupun ada kinerja yang tinggi dalam bekerja tetapi keinginannya karyawan untuk berpindah tetap tinggi. Hal ini dapat dikurangi dengan cara memberikan kesempatan yang lebih terbuka kepada karyawan kontrak untuk menjadi karyawan tetap jika mampu menunjukkan kinerja yang baik.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Untuk penelitian yang akan datang penulis merekomendasikan beberapa hal seperti memperluas subjek penelitian dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Sehingga dapat memperoleh hasil temuan yang lebih baik dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arfan.M &Faisal.E. 2009. Pengaruh Masa Kerja, Jabatan, dan Jenjang. Pendidikan Terhadap Tingkat Pemahaman Aparatur Pemerintah.
- Bhuono Agung, Nugroho. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS.Yogyakarta : ANDI
- Devi ni made sintiya bela, noer bustanul arifin, dan rahmawati yani. 2017. Analisis Perbandingan Pegawai Tetap Dan Pegawai Outsourcing Ditinjau Dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Jurnal Sains Dan Seni ITS. Vol. 6 No. 2
- Fauziyah.2016. Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kabupaten Rokan Hulu Pada Kasus Kantor Camat Tambusai Dan Kantor Camat Rambah. Jurnal Ekonomi Manajemen.
- Firdausi Ayu Rahmania. 2014. Analisis Perbedaan Kinerja Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan kontrak Pada PT. Lamipak Primula Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat. Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Edisi Keempat. Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bumi Aksara.Jakarta.

- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ke-17. Jakarta: PT. Buni Aksara.
- Herewati, Rina. 2010. Kontrakn Dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai. Bandung: Akatiga Pusat Analisis Sosial.

