

**Perbandingan Prestasi Kerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap
(Studi pada karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Jember)**

Marini, Nurul Qomariyah, Wenny Murtiliningtyas
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Myhammadiyah Jember
Rinimarini172@gmail.com

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah “**Perbandingan Prestasi Kerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap**”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan perbandingan Prestasi Kerja Karyawan tetap secara signifikan dengan Karyawan Tidak Tetap. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan dengan pendekatan *komparatif* atau penelitian perbandingan. Sampel yang digunakan dalam penelitian sejumlah 60 karyawan dimana 30 karyawan tetap dan 30 karyawan tidak tetap. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif, Uji beda T-Test. Hasil penelitian ini dari enam indikator prestasi kerja hanya ada satu yang menunjukkan perbedaan yaitu pada indikator disiplin kerja.

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Karyawan Tetap, Karyawan Tidak Tetap.

The title of the research is “Perbandingan Prestasi Kerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap”. Purpose of this study is to explain about Employee Work Performance remains significant with Non-Permanent Employees. The type of research used in this study is explanatory research or explanatory research with comparative or research support. The samples used in the study were 60 companies where 30 permanent employees and 30 non-permanent employees. Data collection using a questionnaire. The analytical method used is quantitative descriptive analysis, T-Test different test. The results of this study from six indicators of work performance there is only one that shows differences in indicators of work discipline.

Keywords: Job Performance, Permanent Employees, Non-Permanent Employees.

Latar Belakang

Sumber daya manusia saat ini merupakan bagian yang bagian yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hanggraeni (2012) menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan bagaimana sebuah organisasi merancang sistem formal yang menjamin pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan dan rencana strategi organisasi. Dessler (2013) mengatakan sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan kerja dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia.

Seiring berkembangnya waktu, maka sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan pun semakin banyak. . Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian terpenting setiap organisasi atau perusahaan agar usahanya berjalan dengan efektif. Sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat berpengaruh untuk membuat organisasi menjadi lebih baik. Karyawan memiliki peran besar terhadap tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:61). Namun banyak faktor yang dapat mempengaruhi ketika karyawan menjalankan pekerjaannya yaitu motivasi yang timbul dalam diri, apabila mempunyai motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja hal itu akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkannya.

Dalam hal ini tentu seorang karyawan ketika dihadapkan dengan tuntutan dan beban tugas yang berlebihan serta dapat tekanan dalam pekerjaannya akan berhubungan dengan emosi. Tentu saja karyawan harus menggunakan kecerdasan emosional untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik dalam kinerjanya. Hal itu bisa terjadi pada karyawan tetap tapi tidak dengan karyawan kontrak, sebab karyawan tetap bekerja lebih lama sampai tahun-tahun tertentu, sedangkan karyawan kontrak hanya berada dalam beberapa tahun saja.

Prestasi kerja karyawan dapat di ukur setiap bulannya. Berikut ini adalah gambaran prestasi kerja karyawan pada Bank Tabungan Negara pada bulan januari-maret 2019:

Tabel 1.1

Nama Kriteria	Bulan		
	Januari %	Februari %	Maret %
Hasil kerja	53	65	76
Pengetahuan pekerjaan	58	77	68
Disiplin kerja	62	41	87
Sikap	79	81	93

Data diolah 2019

Tabel diatas menunjukkan tingkat prestai kerja dari bulan ke bulan , diketahui bahwa jumlah tingkat prestasi kerja meningkat dari indikator hasil kerja tertinggi pada bulan Maret yaitu 76%, dari indikator pengetahuan pekerjaan meningkat pada bulan february berjumlah 77% , dari indikator disiplin kerja meningkat pada bulan maret berjumlah 87% dan dari

indikator sikap meningkat pesat pada bulan Maret berjumlah 93%. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian berjudul **Perbandingan Prestasi kerja karyawan tetap dan Karyawan Tidak Tetap**

KAJIAN PUSTAKA

a. Prestasi kerja

Mangkunegara (2009) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjaannya.

b. Karyawan tetap

Faisal (2009) mengatakan bahwa 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.

c. Karyawan tidak tetap

Herawati (2010) mengatakan bahwa Kontrak dan outsourcing adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori precarious work, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/ tidak aman dan tidak pasti.

METODE PENELITIAN

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti. menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Desain penelitian bertujuan untuk membuktikan waktu rencana dan memecahkan permasalahan dalam dalam setiap riset. Sehingga dalam penelitian ini nantinya dapat dijalankan sesuai dengan tujuan peneliti, oleh karna itu dalam penelitian bermaksud untuk membandingkan karyawan tetap dan karyawan tidak tetap berdasarkan metode T-test untuk mengetahui perbedaan signifikan terhadap enam dimensi prestasi kerja yaitu: Hasil kerja, Pengetahuan Pekerjaan, Inisiatif, kecakapan mental, sikap, disiplin waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hasil Validitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item dalam kuesioner layak disebarkan, dengan kata lain valid atau tidak layak disebarkan kepada responden dengan kata lain tidak valid. Item kuesioner dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r table $(n-2)$ dan nilai signifikansi $<$ 0,03. Berikut ini tabel hasil pengujian yaitu

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas

Variabel/indikator			
Hasil Kerja	Sig	Alpha	Keterangan
X1	0,000	0,03	Valid
X2	0,000	0,03	Valid
X3	0,000	0,03	Valid
Pengetahuan Pekerjaan	Sig	Alpha	Keterangan
X1	0,000	0,03	Valid
X2	0,000	0,03	Valid
X3	0,000	0,03	Valid
Inisiatif	Sig	Alpha	Keterangan
X1	0,000	0,03	Valid
X2	0,000	0,03	Valid
X3	0,000	0,03	Valid
Kecakapan Mental	Sig	Alpha	Keterangan
X1	0,000	0,03	Valid
X2	0,000	0,03	Valid
X3	0,000	0,03	Valid
Sikap	Sig	Alpha	Keterangan
X1	0,000	0,03	Valid
X2	0,000	0,03	Valid
X3	0,000	0,03	Valid
Disiplin Waktu	Sig	Alpha	Keterangan
X1	0,000	0,03	Valid
X2	0,000	0,03	Valid
X3	0,000	0,03	Valid

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Dari tabel terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indicator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid. Karena r hitung $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas Data

Uji reabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha(a)*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $a > 0,60$ (Ghozali,2010). Hasil pengujian reabilitas untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Hasil pengujian Reabilitas Karyawan tetap

Variabel	<i>Alpha Cronback</i>	Standart Alpha	Keterangan
Hasil Kerja	480	0,60	Reliabel
Pengetahuan Pekerjaan	957	0,60	Reliabel
Inisiatif	819	0,60	Reliabel

Kecakapan Mental	719	0,60	Reliabel
Sikap	879	0,60	Reliabel
Disiplin Waktu	889	0,60	Reliabel

Hasil Uji Reliabilitas Karyawan Tidak Tetap

Variabel	<i>Alpha Cronback</i>	Standart Alpha	Keterangan
Hasil Kerja	889	0,60	Reliabel
Pengetahuan Pekerjaan	957	0,60	Reliabel
Inisiatif	808	0,60	Reliabel
Kecakapan Mental	778	0,60	Reliabel
Sikap	718	0,60	Reliabel
Disiplin Waktu	919	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa Prestasi Kerja Karyawan Tidak Tetap mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu diatas 0,60, sehingga untuk selanjutnya item – item pada masing – masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Beda

Uji beda dapat dilakukan dengan menggunakan asumsi data parametik yaitu uji *Independent samples T-Test*. Teknik statistik untuk menguji tentang ada tidaknya perbedaan yang signifikan antara dua kelompok sampel dengan jalan perbedaan rata – rata (mean) (Sugiono 2005)

Hasil Uji Beda T-test

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Hasil Kerja	0,089	Tidak Terdapat Perbedaan
2	Pengetahuan Pekerjaan	0,100	Tidak Terdapat Perbedaan
3	Inisiatif	0,842	Tidak terdapat Perbedaan
4	Kecakapan Mental	0,290	Tidak Terdapat Perbedaan
5	Sikap	0,256	Tidak Terdapat Perbedaan
6	Disiplin Waktu	0,026	Terdapat Perbedaan

Sumber : Data Diolah Tahun 2019

1. Dari hasil Sampel T-test di atas menunjukkan bahwa Prestasi Kerja (Hasil Kerja) menghasilkan angka 0,089 dan lebih besar 0,05 yang artinya tidak terdapat perbedaaan pada tingkat Prestasi karyawan (Hasil Kerja) antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.
2. Pada variabel Prestasi Kerja (Pengetahuan Pekerjaan) menghasilkan angka 0,100 dan lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terdapat perbedaaan pada Prestasi Karyawan (Pengetahuan Pekerjaan) antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.
3. Dari variabel Prestasi Kerja (inisiatif) menghasilkan angka 0,089 dan lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terdapat perbedaan pada prestasi kerja (Inisiatif) antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.
4. Pada variabel prestasi kerja (kecakapan Mental) menghasilkan angka 0,290 yang lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terdapat perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.
5. Pada variabel Prestasi Kerja (sikap) menghasilkan angka 0.256 dan lebih besar dari 0,05 yang artinya tidak terdapat perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.
6. Pada variabel Prestasi Kerja (disiplin Waktu) menghasilkan angka 0,026) dan lebih kecil dari 0,05 yang artinya terdapat perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.
- 7.

Kesimpulan

Dari hasil pengujian secara statistik yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan hasil Uji T-test tidak ada perbedaan prestasi kerja *Hasil Kerja, Pengetahuan Pekerjaan, Inisiatif, Kecakapan Mental dan Sikap* namun terdapat perbedaan pada dimensi *Disiplin Waktu* antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Sebagai berikut :

- a. Prestasi kerja (hasil kerja) tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.
- b. Prestasi kerja (pengetahuan pekerjaan) tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.
- c. Prestasi kerja (inisiatif) tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.
- d. Prestasi kerja (kecakapan mental) tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.
- e. Prestasi kerja (sikap) tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.
- f. Prestasi kerja (disiplin waktu) menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.



DAFTAR PUSTAKA.

- Azhad M Naely, Anwar, Nurul Qomariah, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember
- Budi, Triton Prawira. 2006. *SPSS13.0 Terapan; Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Danuardha, Desi Nurwidawati. 2014. *Perbedaan komitmen Organisasi Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Pembangunan Daerah "X"* Jurnal Psikologi Teori dan Terapan 2014, Vol. 5, No. 1, 38-44 , ISSN: 2087-1708
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Ferdinand. Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Faisal, Gatot. 2009. *How to be Smarter Tax Payer, Bagaimana menjadi Wajib Pajak yang cerda ? s*. Jakarta : Grasindo.
- Faisal, Gatot. 2009. *How to be Smarter Tax Payer, Bagaimana menjadi Wajib Pajak yang cerda ? s*. Jakarta : Grasindo.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Herawati, Rina. 2010. *Kontrak dan Outsourcing Harus makin Diwaspadai*. Bandung: Akatiga Pusat Analisis Sosial.
- Jehani, Libertus. 2010. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta : Forum Sahabat..
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Onibala, Saerang Ivonne L, Dotulong Lucky O. *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Tidak Tetap Di Kantor Sinode GMIM*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni
- Putra, Djamhur Hamid, Ika Ruhana. 2015. *Analisis perbandingan prestasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 26 No. 1 September 2015|
- Radian Fathannur, Jati Ariati. 2016. *Perbedaan Intensi berwirausaha ditinjau dari status Karyawan pada PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk Semarang*. Jurnal Empati, Agustus 2016, Volume 5(3), 513-517
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sembiring Sederhana, Ima Priliza. 2017. *Penelitian Nilai Prestasi Kerja Pegawai Sipil Tahun 2015 Berdasarkan Masa Kerja di Kelurahan Semanan Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat. Prosiding SIMNASIPTEK: Hal. B-28*

Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business* Edisi I and 2. Jakarta: Salemba Empat.

Uyanto, S.S. 2009. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

