

Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing di Perbankan

Ira Widyastuti

STIA Setih Setio Muara Bungo

ira.widyastuti.mm@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to analyze the analysis of the determinants of job satisfaction employee outsourcing at BRI Limited Liability Company Branch Bangko and influence on the performance. This research uses job satisfaction variables and performance to analyze factors determinant of job satisfaction employee outsourcing at BRI Limited Liability Company Branch Bangko. Besides that, to analyze influence on the performance. The population in this study is all employee outsourcing at BRI Limited Liability Company Branch Bangko from all divisions of the company. Both of which have a contractual term of less than one year or more than one year. This population is totaling 63 employees include the following frontliner (Customer service dan teller), PAU, IT, TKK, Secretary, payment point, driver, servant, and security. In this research uses survey methods namely with giving questionnaire to all of population is totaling 63 employees consists of employee outsourcing in all parts of the company. Data collected using questionnaire method namely with giving questions list or questionnaire directly to respondents. Technical analysis of the data in this research uses factor analysis by program SPSS. The resulted of research showed that factor analysis found as main factor which influence satisfaction employee outsourcing at BRI limited liability company is work environment. The resulted of second hypothesis testing found that job satisfaction insignificant to satisfaction employee outsourcing at BRI limited liability company.

Keywords: *Job satisfaction; Employee outsourcing; Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis analisis faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan outsourcing pada BRI Perseroan Terbatas Cabang Bangko and terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja untuk menganalisis faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan di luar mengingat BRI Perseroan Terbatas Cabang Bangko. Selain itu, untuk menganalisis pengaruh pada kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan outsourcing di BRI Perseroan Terbatas Cabang dari semua divisi perusahaan. Keduanya memiliki jangka waktu kontrak kurang dari satu tahun atau lebih dari satu tahun. Populasi ini adalah total 63 karyawan termasuk garis depan berikut (Customer service dan teller), PAU, IT, TKK, Sekretaris, titik pembayaran, pengemudi, pelayan, dan keamanan. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei yaitu dengan memberikan kuesioner kepada seluruh populasi yang berjumlah 63 karyawan terdiri dari karyawan outsourcing di seluruh bagian perusahaan. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner secara langsung dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner langsung kepada responden. Analisis teknis data dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis faktor yang ditemukan sebagai faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan outsourcing di BRI perseroan terbatas adalah lingkungan kerja. Hasil pengujian hipotesis kedua menemukan bahwa kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan outsourcing di BRI perseroan terbatas.

Kata kunci: *Kepuasan kerja; Outsourcing karyawan; Kinerja*

PENDAHULUAN

Mempekerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya sedang menjadi trend atau model bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Banyak perusahaan *outsourcing* yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan keperusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan (Gunarto, 2006).

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya termasuk karyawan *outsourcing*. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan *Reward*, pekerjaan, rekan kerja, promosi, supervisi, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada organisasinya, apabila dalam pekerjaannya merasakan kepuasan sesuai dengan apa yang diinginkannya. Menurut Kotler (2003) dalam Irdana (2007) karyawan adalah konsumen internal yang utama. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Robbins (2002) yang menegaskan bahwa karyawanlah orang yang pertama harus diperhatikan bilamana organisasi akan meningkatkan kepuasan terhadap pelanggan yang dihadapi. Handoko (1992) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya.

Phenomena pro kontra terhadap keberadaan tenaga *outsourced* menimbulkan ketidaknyamanan bagi para tenaga *outsourced* di Indonesia termasuk di BRI cabang Bangko. Berdasarkan undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat 4 yang berbunyi waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Terungkap berbagai keluhan, beberapa keluhan antara lain pencapaian dari tenaga *outsourcing* yang tidak secara langsung mempengaruhi kejelasan status mereka, ketidakpastian tenaga kerja sebagai tenaga *outsourcing* untuk diproses guna menampakkan perubahan status. Dari hasil penelitian awal terungkap bahwa dibanding dengan tenaga tetap, tenaga *outsourcemerasa* ada masalah dalam kepuasan kerja.

Outsourcing

Outsourcing diartikan sebagai pelaksanaan perekrutan tenaga fungsional untuk menangani unit-unit kegiatan bisnis di luar kegiatan utama bisnis tersebut (Dominguez2006) satu bentuk yang lebih tampak perubahan organisasi. Studi baru-baru ini menunjukkan bahwa 85 % perusahaan Amerika Utara dan Eropa sudah meng-*outsource* sedikitnya satu fungsi. Hal ini membangkitkan miyaran dollar dari kontrak-kontrak *outsource* (Elmuti et al.,1997). *Outsourcing* adalah mengkontrakkan kegiatan bisnis non-inti ke sumber luar. Kegiatan ini sudah umum diterapkan dalam sistem informasi dan teknologi (40%), *real estate* (15%), logistik (15%), dan administrasi, sumber daya manusia, pelayanan konsumen, keuangan, pemasaran, penjualan dan transportasi (30%) (Elmuti et al,1997).

Outsourcing dapat menimbulkan pergolakan yang besar. Pemogokan dapat dimulai oleh para pekerja yang diperlakukan kepada *outsourcing*, banyak pekerja yang merasa bahwa perusahaan yang memperkerjakan mereka tidak lagi membutuhkan mereka sehingga mereka mencari pekerjaan lain khususnya jika mereka memiliki keahlian-keahlian personal Gupta and Gupta (1992).

Laribee dan Michaels-Barr (1994) menyatakan bahwa *outsourcing* bisa berpengaruh kurang baik terhadap para pekerja dan banyak peralihan atau transisi yang berakibat kepada kinerja yang kurang optimal, memperkirakan bahwa ada tiga hal yang berkontribusi dalam respons pekerja terhadap *outsourcing*, yang pertama disebut “*context*” (Venkatesan 1992) mengemukakan prinsip-prinsip untuk memperkirakan keputusan *outsourcing*. Ia menyarankan bahwa perusahaan harus fokus pada setiap komponen yang secara jelas memiliki keunggulan, sementara komponen- komponen yang lain di-*outsource* oleh pihak luar dimana para pemasok memiliki keunggulan komparatif yang jelas. (McIvor 2000) mengemukakan empat langkah dalam memutuskan *outsourcing* yaitu tentukan aktivitas inti dari bisnis, evaluasi relevansi aktivitas-aktivitas rantai nilai, perhitungkan total biaya dari aktivitas inti bisnis dan analisis hubungan.

Dalam UU No.13/2003, yang menyangkut *outsourcing* adalah pasal 64, pasal 65 (terdiri dari 9 ayat), dan pasal 66 (terdiri dari 4 ayat). Pasal 64 adalah dasar dibolehkannya *outsourcing*. Dalam pasal 64 dinyatakan bahwa: Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.”

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini

apa yang seharusnya mereka terima (Robbins, 2002; Darma et al, 2019). Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2001; Widastra dan Darma, 2015). Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins, 2002).

Pemahaman tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan kinerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia, jabatan dan besar kecilnya organisasi. (Siagian, 2002; Dewi dan Darma, 2017). Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2005).

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Robbins (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Simamora (2001) menyatakan bahwa maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. As'ad (1995) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Bernardin dan Russel (1993) ada 6 kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

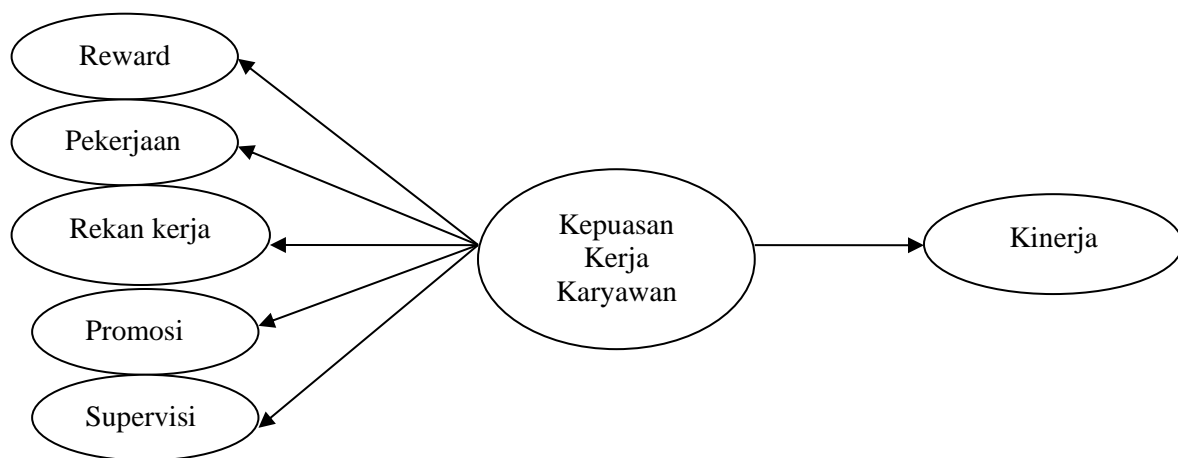
Menurut A. Dale Timple dalam mangkunegara (2006) faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawahan ataupun rekan kerja, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi Lewis dkk (2001) Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan (Elmuti dan Kathawala, 1997; Widiari dan Darma, 2017) Kinerja dapat diukur melalui lima indikator yaitu Kualitas, Kuantitas,

Pengetahuan dan ketrampilan, Ketepatan waktu, Komunikasi, Sedangkan menurut Dessler dalam rivai (2001) penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasikerja yang diharapkan darinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Kemampuan, Efektivitas dan efisiensi, Otoritas dan tanggung jawab, Disiplin dan inisiatif.

Faktor- faktor penentu kepuasan kerja karyawan *outsourced* di PT.Bank Rakyat Indonesia (persero) tbk cabang bangko dan pengaruhnya terhadap kinerja.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas dan perumusan masalah maka penulis mengangkat hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah:

- H 1 : Reward, pekerjaan, rekan kerja, promosi dan supervise merupakan predictor / penentu kepuasan kerja karyawan *Outsourced* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) tbkCabang Bangko.
- H 2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PT. BankRakyat Indonesia (Persero) tbk Cabang Bangko

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan analisis faktor. Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT BRI (Persero) tbkCabang Bangko. PT BRI (Persero) tbk Cabang Bangko, yang beralamat di Jl Bangko Rendah No. 3 Penelitian ini

menggunakan kuesioner untuk memperoleh informasi, yang disebarkan kepada seluruh karyawan PT BRI (Persero) tbk Cabang Bangko. PT BRI (Persero) tbk Cabang Bangko salah satu cabang dari wilayah Palembang yang memiliki 9 Unit BRI dan 3 teras BRI yang berada di seluruh kecamatan dan kota di bangko.

Populasi dan sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel adalah seluruh karyawan *outsourced* PT BRI (Persero) tbk Cabang Bangko yang berjumlah 63 orang karyawan. karena jumlah populasi di bawah 100 maka semua populasi dimasukkan jadi responden. Berikut ini adalah tabel jumlah karyawan PT BRI (Persero) tbk Cabang Bangko.

Jumlah Karyawan *Outsourced* Berdasarkan Bidang Pekerjaan

Bidang Pekerjaan	Jumlah
Frontliner (Customer Service dan Teller)	48
PAU	1
Petugas IT	1
Petugas TKK	1
Petugas Sekretaris	1
Payment Point	1
Pengemudi	3
Pramubakti	2
Satpam	5
Jumlah	63

Sumber : Data Periode februari 2012

Instrumen Penelitian

Bentuk instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kusioner, dimana kusioner dari item-item dari kepuasan bersumber dari scott j. Vitell & D.L Davis (1990) dari *journal of business ethis* dan kusioner dari kinerja bersumber dari Tsui, Anne S. Jone, L Peace & Lyman Poter (1997).

Daftar skor Jawaban Setiap Pernyataan

Alternatif Pertanyaan	Bobot Pertanyaan
Sangat setuju : SS	5
Setuju : S	4
Kurang Setuju : KS	3
Tidak setuju : TS	2
Sangat tidak setuju : STS	1

Deskriptif Responden

Tabel
Demografis Responden

Keterangan	Jumlah	Percent
Gender		
Laki-Laki	27	42.86
Perempuan	36	57.14
Usia		
< 24 Tahun	16	25.4
24 – 35 Tahun	41	65.08
36 – 45 Tahun	3	4.76
> 46 Tahun	3	4.76
Pendidikan		
SMU / Sederajat	10	15.87
Diploma	8	12.70
S1	45	71.43
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	32	50.79
1 – 2 Tahun	16	25.40
> 2 Tahun	15	23.81

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Distribusi Frekuensi Reward

Tabel
Distribusi Frekuensi Reward

No	Reward	SS		S		KS		TS		STS		Mean	TCR	Ket
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Instansi / organisasi memberikan gaji yang lebih baik dari instansi pesaing	1	1.59	19	30.16	41	65.08	2	3.17	0	0.00	3.30	66.03	Cukup
2	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	0	0.00	10	15.87	38	60.32	13	20.63	2	3.17	2.89	57.78	Kurang
3	Kenaikan gaji berdasarkan pada prestasi kerja di organisasi atau instansi ini	1	1.59	8	12.70	33	52.38	18	28.57	3	4.76	2.78	55.56	Kurang
4	Saya diberi gaji lebih tendah untuk apa yang saya kerjakan (R)	0	0.00	2	3.17	48	76.19	13	20.63	0	0.00	2.83	56.51	Kurang
Total Skor Rata rata												2.95	58.97	Kurang

Distribusi Frekuensi Pekerjaan

Tabel
Distribusi Frekuensi Pekerjaan

No	Pekerjaan	SS		S		KS		TS		STS		Mean	TCR	Ket
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Pekerjaan saya saat ini sangat menarik	4	6.35	27	42.86	30	47.62	2	3.17	0	0.00	3.52	70.48	Cukup
2	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya	2	3.17	34	53.97	25	39.68	2	3.17	0	0.00	3.57	71.43	Cukup
3	Suka lebih suka melaksanakan pekerjaan lain	14	22.22	10	15.87	38	60.32	1	1.59	0	0.00	3.59	71.75	Cukup
4	Pekerjaan menuntut saya menggunakan keterampilan tingkat tinggi dan kompleks	3	4.76	33	52.38	22	34.92	4	6.35	1	1.42	3.52	70.48	Cukup
Total Skor Rata rata												3.55	71.03	Cukup

Distribusi Frekuensi Rekan Kerja

Tabel
Distribusi Frekuensi Rekan Kerja

No	Rekan Kerja	SS		S		KS		TS		STS		Mean	TCR	Ket
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Saya menikmati bekerja dengan teman teman di kantor	5	7.94	31	49.21	24	38.10	2	3.17	1	1.39	3.59	71.75	Cukup
2	Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab	4	6.35	30	47.62	26	41.27	3	4.76	0	0.00	3.56	71.11	Cukup
3	Rekan kerja saya memberikan dukungan yang cukup	5	7.94	34	53.97	22	34.92	2	3.17	0	0.00	2.33	46.67	Kurang
4	Ketika saya meminta rekan kerja melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan itu selesai	1	1.59	19	30.16	35	55.56	8	12.70	0	0.00	3.21	64.13	Cukup
Total Skor Rata rata												3.17	63.41	Cukup

Distribusi Frekuensi Promosi

Tabel
Distribusi Frekuensi Promosi

No	Promosi	SS		S		KS		TS		STS		Mean	TCR	Ket
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Dalam instansi atau organisasi ini adanya kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk maju	9	14.29	25	39.68	26	41.27	2	3.17	1	1.38	3.62	72.38	Cukup
2	Ketika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik saya akan di promosikan	8	12.70	13	20.63	34	53.97	7	11.11	1	1.51	3.32	66.35	Cukup
3	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya	4	6.35	28	44.44	27	42.86	4	6.35	0	0.00	3.51	70.16	Cukup
4	Saya tidak suka dengan dasar pertimbangan yang digunakan untuk promosi dalam organisasi (R)	0	0.00	8	12.70	42	66.67	12	19.05	1	1.72	3.10	61.90	Cukup
Total Skor Rata rata												3.38	67.70	Cukup

Distribusi Frekuensi Supervisi

Tabel
Distribusi Frekuensi Supervisi

No	Supervisi	SS		S		KS		TS		STS		Mean	TCR	Ket
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Atasan memberikan pengakuan dan penghargaan pada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik	2	3.17	16	25.40	40	63.49	5	7.94	0	0.00	3.24	64.76	Cukup
2	Para atasan tidak mau mendengarkan saya (R)	1	1.59	1	1.59	43	68.25	16	25.40	2	3.66	3.27	65.40	Cukup
3	Manajemen tidak memberlakukan saya dengan jujur dan adil (R)	1	1.59	0	0.00	47	74.60	13	20.63	2	3.62	3.24	64.76	Cukup
4	Atasan mendorong saya berusaha mencoba cara baru dalam bekerja	1	1.59	27	42.86	32	50.79	3	4.76	0	0.00	3.41	68.25	Cukup
Total Skor Rata rata												3.29	65.79	Cukup

Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Tabel
Distribusi Frekuensi Kinerja

No	Kepuasan	SS		S		KS		TS		STS		Mean	TCR	Ket
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Kuantitas kerja melebihi rata-rata karyawan lain	2	3.17	16	25.40	43	68.25	2	3.17	0	0.00	3.29	65.71	Cukup
2	Kualitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain	1	1.59	10	15.87	49	77.78	3	4.76	0	0.00	3.14	62.86	Cukup
3	Efisiensi kerja melebihi rata-rata karyawan lain	1	1.59	9	14.29	49	77.78	4	6.35	0	0.00	3.11	62.22	Cukup
4	Standar kualitas saya melebihi rata-rata karyawan lain	1	1.59	12	19.05	47	74.60	3	4.76	0	0.00	3.17	63.49	Cukup
5	Saya memegang standar professional yang lebih tinggi	2	3.17	10	15.87	48	76.19	3	4.76	0	0.00	3.17	63.49	Cukup
6	Saya berusaha lebih keras dari pada seharusnya	4	6.35	20	31.75	33	52.38	6	9.52	0	0.00	3.35	66.98	Cukup
7	Kemampuan saya melaksanakan pekerjaan inti bagus	2	3.17	25	39.68	33	52.38	3	4.76	0	0.00	3.41	68.25	Cukup
8	Kemampuan saya menggunakan akal sehat dalam melaksanakan pekerjaan bagus	3	4.76	28	44.44	29	46.03	3	4.76	0	0.00	3.49	69.84	Cukup
9	Pengetahuan saya dalam melaksanakan pekerjaan bagus	3	4.76	27	42.86	29	46.03	4	6.35	0	0.00	3.46	69.21	Cukup
10	Pengetahuan saya berkaitan dengan pekerjaan utamanya adalah baik	2	3.17	28	44.44	30	47.62	3	4.76	0	0.00	3.46	69.21	Cukup
11	Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik	2	3.17	27	42.86	30	47.62	4	6.35	0	0.00	3.43	68.57	Cukup
Rerata												3.32	66.35	Cukup

Pengujian Instrumen Data

Pengujian Validitas Data

Pengujian validitas dibuat berdasarkan pendapat Ghazali (2011) dalam penelitian ini untuk tahapan pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan model *correlation product moment* dibuat berdasarkan pendapat Hair et al (2008) masing masing item pertanyaan dinyatakan valid bila memiliki koefisien korelasi diatas atau sama dengan 0,30.

Tabel
Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

Item	Coefficient correlation	Nilai Batas	Kesimpulan
Kinerja ₁	0,580	0,30	Valid
Kinerja ₁	0,569	0,30	Valid
Kinerja ₁	0,528	0,30	Valid
Kinerja ₁	0,557	0,30	Valid
Kinerja ₁	0,668	0,30	Valid
Kinerja ₁	0,595	0,30	Valid
Kinerja ₁	0,772	0,30	Valid
Kinerja ₁	0,834	0,30	Valid
Kinerja ₁	0,813	0,30	Valid
Kinerja ₁	0,736	0,30	Valid
Kinerja ₁	0,810	0,30	Valid

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dibuat berdasarkan pendapat Ghazali (2011). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan mencari nilai *Cronbach,s Alpha*.

Tabel
Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,918	0,60	Reliable

Pengujian Normalitas Data

Di dalam menguji normalitas digunakan bantuan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Variabel penelitian dinyatakan normal apabila menghasilkan nilai *asym sig (2-Tailed)* > alpha 0,05 yang dibuat berdasarkan pendapat santoso (2001)

Tabel
Hasil Pengujian Normalitas Variabel Penelitian

Variabel	Asymp Sig (2-Tailed)	Alpha	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,104	0,05	Normal
Kepuasan	0,732	0,05	Normal

Pengujian Hipotesis

Metode Analisis Faktor

Metode analisis factor (*factor analysis*) merupakan sebuah analisis yang bertujuan mengelompokkan sejumlah dimensi dengan kontribusi tertentu yang merupakan faktor yang mempengaruhi sebuah kejadian atau sebuah permasalahan tertentu.

1. Analisis KMO (*Kaiser Mayer-Oiken*)

Pengujian KMO yang berguna untuk menentukan kelayakan atau ketepatan dari setiap item yang akan diuji (Hair 2008). Berdasarkan hasil pengujian ditemukan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel
Analisis KMO (Kaiser Mayer Oiken)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .		.792
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	508.724
	df	120
	Sig.	.000

2. *Anti Image Corelation*

Anti image correlation dari penelitian ini dibuat berdasarkan pendapat Hair et al (2008). Item pertanyaan yang di ikutsertakan adalah sub faktor yang memiliki nilai koefisien korelasi $\geq 0,40$.

3. *Communities*

Tabel
Cummunalities

	Initial	Extraction
reward_3	1.000	.760
reward_4	1.000	.732
pekerjaan_1	1.000	.663
pekerjaan_2	1.000	.703
pekerjaan_4	1.000	.822
rekan_kerja_1	1.000	.779
rekan_kerja_2	1.000	.777
rekan_kerja_3	1.000	.591
rekan_kerja_4	1.000	.747
promosi_1	1.000	.752
promosi_2	1.000	.806
promosi_3	1.000	.640
supervisi_1	1.000	.661
supervisi_2	1.000	.852
supervisi_3	1.000	.865
supervisi_4	1.000	.754

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Menerangkan Nilai *Variance (Total Variance Explained)*

Tahapan analisis faktor keempat adalah *Total variance explained, Total Variance Explained* merupakan sebuah analisis yang digunakan untuk melihat jumlah berapa faktor yang optimal dalam menjelaskan *variance* dari 16 item pertanyaan yang tersisa.

Tabel
Total Variance Explained

Komponen	Initial Eigenvalue			Extraction Sums of Square Loading			Rotation Sum of Square Loading		
	Total	% of Variance	Comulative	Total	% of Variance	Comulative	Total	% of Variance	Comulative
1	5.822	36.388	36.388	5.822	36.388	36.388	3.307	20.667	20.667
2	2.111	13.195	49.583	2.111	13.195	49.583	2.910	18.185	38.851
3	1.481	9.259	58.842	1.481	9.259	58.842	2.678	16.738	55.589
4	1.431	8.946	67.787	1.431	8.946	67.787	1.758	10.990	66.579
5	1.057	6.605	74.392	1.057	6.605	74.392	1.250	7.813	74.392

Analisis Rotasi Matrik

Tabel
**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja
Di Lingkungan BRI Cabang Bangko 2012**

Faktor	Item	% of Variance	Nama Faktor	Nilai Loading
Faktor 1	Senang dengan pekerjaan dan tanggung jawab	20,667	Lingkungan Kerja	0,732
	Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab			0,844
	Meminta rekan kerja melakukan sesuatu			0,704
	Saya puas dengan tingkat kemajuan			0,534
	Atasan memberikan dorongan			0,599
Faktor 2	Kenaikan gaji sesuai prestasi kerja	18,195	Aktualisasi Diri	0,769
	Pekerjaan saya saat ini sangat menarik			0,692
	Kesempatan untuk maju bagi semua karyawan			0,527
	Atas memberikan pengakuan dan penghargaan			0,751
Faktor 3	Dukungan dari rekan kerja	16,738	Mentoring	0,634
	Atasan yang mau mendengar persepsi karyawan			0,884
	Perlakuan adil dari atasan			0,894
Faktor 4	Dorongan dari atasan tentang cara baru dalam bekerja	10,990	Motivasi eksternal	0,610
Faktor 5	Pekerjaan yang menuntut keterampilan tingkat tinggi	7,813	Kompetensi	0,847
Total Kontribusi				74.392

Pengujian Hipotesis II

1. Pengujian R-Square (R^2)

Pengujian R-square atau koefisien determinasi dibuat berdasarkan pendapat Hair et al (2008).

Tabel
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.142(a)	.020	.005	.14233

a Predictors: (Constant), Kepuasan

2. Pengujian t-Statistik

Pengujian uji t-statistik dibuat berdasarkan pendapat Hair et al (2008).

Tabel
Hasil Pengujian Hipotesis II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.357	.206		16.314	.000
	Kepuasan	.004	.003	.142	1.123	.266

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel pengaruh yang terbentuk antara variabel independen dengan variabel dependen seperti terlihat dibawah ini:

$$Y = 3,357 + 0,004x$$

Pembahasan

Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan kepada tahapan pengujian factor analysis diperoleh lima faktor utama yang mendorong terbentuknya kepuasan kerja karyawan *outsourcing* di lingkungan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yaitu. Dari lima faktor yang terbentuk factor 1 adalah yang paling dominan karena memiliki kontribusi yang paling kuat diantara faktor lainnya. Temuan ini memperlihatkan bahwa karyawan *outsourcing* akan merasa nyaman dan puas bekerja ketika perusahaan mampu mengelola dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan saling mendukung. Dalam hal ini manajemen perusahaan harus dapat melakukan penempatan posisi karyawan sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki, sehingga mereka menyukai dan dapat bertanggung jawab dengan bidang pekerjaan yang telah dilakukan. Perusahaan diharapkan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, seperti terjalinnya kerja sama team yang baik dalam bekerja, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bangko. Hasil yang diperoleh tidak sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa kinerja karyawan *outsourcing* di lingkungan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bangko tidak

dipengaruhi oleh kepuasan kerja, pada umumnya karyawan *outsourcing* berusaha membuktikan bahwa mereka juga memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, walaupun status mereka hanya sebagai pegawai kontrak yang tidak mendapatkan fasilitas sebaik pegawai tetap tidak menghilangkan motivasi mereka didalam bekerja, mereka menyadari bahwa statusnya mereka hanya sebagai *outsourcing* penuh dengan tekanan dan jauh dari rasa puas dianggap sebagai situasi dan kondisi yang biasa, komitmen yang kuat didalam diri masing masing karyawan membuat mereka tetap menunjukkan kompetensi diri lewat peningkatan prestasi yang ditandai dengan realiasi pencapaian target dengan kuantitas dan kualitas yang terus meningkat.

PENUTUP

Berdasarkan uraian analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis, maka dapat diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan inti jawaban dari masalah yang dibahas yaitu: Hasil pengujian faktor analysis ditemukan bahwa faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan *outsourcing* di lingkungan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk adalah lingkungan kerja faktor utama karena memiliki kontribusi lebih besar dari empat faktor lainnya. Total kontribusi yang dibentuk oleh lima faktor utama adalah sebesar 74,392%. Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan *outsourcing* di lingkungan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (1995). *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Liberty.
- Bernadin, H.J., & Russell, J.E.A. (1993). *Human resource management*, International edition. Singapura: McGraw Hill, Inc.
- Dominguez, L.R. (2006). *The Manager's step-by-step guide to outsourcing*. New York: McGraw-Hill.
- Darma, G.S., Wicaksono, K., Sanica, I.G., and Abiyasa, A.P. (2019). Faktor Kompensasi dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, **6** (3): 232-244.
- Dewi, A.A.I.S., and Darma, G.S. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **14** (1): 1-18.
- Elmuti, D., Kathawala, Y. (1997). An Investigation into Effects of ISO 9000 on Participants' Attitudes and Job Performance, *Production and Inventory Management Journal*, Second Quarter.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate dengan Menggunakan SPSS 20*. BPF: Yogyakarta.
- Gunarto, S. (2006). *Perlindungan Hukum Bagi Para Pekerja Kontrak Outsourcing*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Gupta, U.T., dan Gupta, A. (1992). Outsourcing the IS Function: Is it Necessary for Your Organization?, *Information Management Systems*, Summer: 44–50.
- Handoko, H. (1992). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hair, J.F., Black., W.C., dan Barry, J.B., dan Anderson, R.E. (2008). *Multivariate Data Analisis*. Prentice Hall.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irdi. (2007). *Analisis Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Bidang Usaha Jasa: Suatu Tinjauan Teori*, *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, **2** (1): 41-45.
- Laribee, J.F., dan Michaels-Barr, L. (1994). Dealing with Personnel Concerns in Outsourcing, *Journal of Systems Management*, January: 6–10.
- Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld, L., and Tjam, E. (2001). Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life, *International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service*, **14**: 9-15.
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mayuza, A. (2009). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Hubungan Antara Motivasi*

- Dengan Intensi Turn Over Pegawai Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah X Kota Y.*
Tesis. Program Pascasarjana Universitas Andalas, Padang.
- McIvor, R. (2000). A Practical Framework for Understanding The *Outsourcing* Process, *Supply Chain Management: An International Journal*, **5** (1): 22-36.
- Rivai, H.A., dan Pramusinto. (2001). *Pengaruh motivasi, komitmen organisasional dan kompetensi terhadap kinerja individual.* Artikel Ekonomi
- Robbin, P.S. (2002). *Perilaku Organisasi*, Jilid Satu, Edisi ke 9. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Scoot, J.V., and D.L Davis. (1990). The Relationship Between Ethics and job Satisfaction : An Empirical Investigation, *Journal of bisnees Ethic*, **9**: 489-494.
- Siagian, S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisikedua. Yogyakarta: YKPN.
- Santoso, S. (2001). *Analisis Multivariate Analysis*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Tsui, A.S., Peace, J.L., dan Potter, L.W. 1997. Dalam Mas,sud, Fuad. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenegoro.
- Undang - undang No.13 tahun 2003. Pasal 50-59
- Undang - undang No.13 tahun 2003. Pasal 64, 65, 66
- Venkatesan, R. (1992). Strategic Sourcing: to Make or Not to Make, *Harvard Business Review*, **70** (6): 98-107.
- Widiastra, I.K., and Darma, G.S. (2015). Komitmen, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai Kontrak, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **12** (2): 214-241.
- Widiari, I.A.R., and Darma, G.S. (2017). Evaluasi Kinerja Pegawai Kontrak Melalui Tujuh Kompetensi Spencer Pada Pelayanan Denpasar Sewerage Development Project (DSDP), *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, **2** (2): 360-367.