ANALISA PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. KCP PALEMBANG GEDUNG KANWIL

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh:

ENGGAR KUSUMA

NPM: 16.01.11.0510.P

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Enggar Kusuma
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1601110510. P
Jurusan / Prog. Studi	: Ekonomi / Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Analisa Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Palembang Gedung Kanwil

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 22 - 4 - 2020 Pembimbing I: .....

Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si

NIDN: 0012116501

Tanggal 21 - 4 - 2020 Pembimbing II: .....

Hj Agustina Marzuki, SE., M.Si

NIDN: 0008086502

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal: 22 - 4 - 2020

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si. Ak., CA.

NIDN: 0205026401

12 /PS/DFE/20

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Lebih baik menyalakan lilin kecil

daripada mengutuk kegelapan" **(Enggar Kusuma)**

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- **Bapak dan Ibu yang selalu menginginkan anaknya untuk mendapat gelar Sarjana**
- **Suamiku yang selalu memberikan semangat disaat semua mencapai "titik jenuh", dan ikut bersusah payah dalam membantu lancarnya Skripsi ini.**
- **Pimpinan dan Karyawan Karyawati PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP. Palembang Gedung Kanwil**
- **Almamaterku**

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Enggar Kusuma

Nomor Pokok : 1601110510. P

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"ANALISA PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. KCP PALEMBANG GEDUNG KANWIL"** telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh. Skripsi tersebut bukanlah plagiat atau salinan skripsi milik orang lain. Apabila skripsi tersebut plagiat atau menyalin skripsi orang lain, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi ini dan konsekuensi lainnya.

Palembang, 21 Maret 2020

Pembuat Pernyataan,

Enggar Kusuma

NPM: 1601110510. P

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **"ANALISA PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. KCP PALEMBANG GEDUNG KANWIL"** tepat pada waktunya.

Shalawat beserta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikutnya yang istiqomah hingga akhir zaman. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sayarat dalam menyelesaikan pendidika Sarjana di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penyelesaian Skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. **Ibu Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si selaku Pembimbing I**
2. **Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE., M.Si., selaku Pembimbing II**

yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan nasihatnya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga menyampaikan terima kasih atas bantuan, saran dan kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dan pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang ini, kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP, selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si. Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
4. Seluruh dosen dan staff serta karyawan administrasi di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
5. Kepala Perpustakaan beserta staff administrasi perpustakaan Universitas Tridinanti Palembang
6. Suami, orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi
7. Pimpinan serta karyawan karyawati PT Bank Mandiri KCP Palembang Gedung Kanwil
8. Rekan-rekan seperjuangan jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
9. Semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dalam pembuatan laporan akhir ini.

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun guna kebaikan bersama dimasa yang akan datang.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa/i Universitas Tridinanti Palembang fakultas Ekonomi Manajemen.

Palembang, 21 Maret 2020

Penulis,

Enggar Kusuma

NPM: 1601110510. P

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN iii

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iv

KATA PENGANTAR v

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiv

ABSTRAK xv

RIWAYAT HIDUP xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Perumusan Masalah 6

1.3 Tujuan Penelitian 7

1.4 Manfaat Penelitian 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis 8

2.1.1 Pengertian Kinerja 8

2.1.2 Kriteria Kinerja 11

2.1.3 Karakteristik Kinerja Pegawai 13

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai 14

2.1.5 Penilaian Kinerja Pegawai 16

2.1.6 Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai 19

2.1.7 Pentingnya Kinerja Bagi Organisasi 20

2.2 Karyawan 22

2.2.1 Karyawan Tetap 23

2.2.2 Karyawan Kontrak 24

2.3 Penelitian yang relevan 27

2.4 Kerangka Berpikir 28

2.5 Hipotesis 30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 31

3.1.1 Tempat Penelitian 31

3.1.2 Waktu Penelitian 31

3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 32

3.2.1 Sumber Data 32

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 32

3.3 Populasi dan Sampel 34

3.3.1 Populasi 34

3.3.2 Sampel 35

3.4 Rancangan Penelitian 36

3.5 Variabel dan Definisi Operasional 36

3.6 Instrumen Penelitian 37

3.7 Teknik Analisis Data 40

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif 40

3.7.2 Uji Asumsi Klasik 41

3.7.2.1 Uji Homogenitas 41

3.7.2.2 Uji Normalitas 41

3.7.3 Analisis Uji Beda 41

3.7.3.1 Uji-t (*Independent Sample T-Test*) 42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan 44

4.1.1 Sejarah Singkat PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. 44

4.1.2 Visi dan Misi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. 47

4.1.3 Lini Bisnis 47

4.1.4 Budaya Organisasi PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. 48

4.1.5 Struktur Organisasi KCP Palembang Gedung Kanwil ... 51

4.1.6 Uraian Tugas 52

4.2 Hasil Penelitian 55

4.2.1 Analisis Deskriptif 55

4.2.1.1 Deskriptif Responden 56

4.2.1.2 Deskriptif Variabel 58

4.2.2 Uji Instrumen Penelitian..... 62

4.2.2.1 Uji Validitas 62

4.2.2.2 Uji Reliabilitas 65

4.2.3 Uji Asumsi Klasik..... 66

4.2.3.1 Uji Normalitas Data..... 66

4.2.3.2 Uji Homogenitas 68

4.2.4 Analisis Uji Beda (*Independent Sample T-Test*) 68

4.3 Pembahasan 70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan..... 73

5.2 Saran 74

DAFTAR PUSTAKA..... 75

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 Waktu Penelitian 31

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Bank Mandiri KCP Palembang Gedung Kanwil 34

Tabel 3.3 Variabel dan Definisi Operasional 37

Tabel 3.4 Bobot dan Kategori Skala Likert 38

Tabel 3.5 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha 40

Tabel 4.1 *Culture* Bank Mandiri 49

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 56

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 56

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 57

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 58

Tabel 4.6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Tetap 59

Tabel 4.7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Kontrak 59

Tabel 4.8 Norma Kategorisasi 60

Tabel 4.9 Norma Kategorisasi Perbedaan Tingkat Kinerja 61

Tabel 4.10 Kategorisasi Tingkat Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Palembang Gedung Kanwil 62

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan Tetap 63

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan Kontrak..... 64

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas 65

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Data Shapiro-Wilk..... 66

Tabel 4.15 Hasil Uji Homogenitas 68

Tabel 4.16 Hasil Uji Independent Sample T-Test 69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 29

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Bank Mandiri (Persero) KCP Pelembang Gedung Kanwil 51

Gambar 4.2 Grafik Normalitas Karyawan Tetap..... 67

Gambar 4.3 Grafik Normalitas Karyawan Kontrak..... 67

ABSTRAK

ENGGAR KUSUMA. Analisa Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Palembang Gedung Kanwil. (Dibawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si dan Ibu Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si)

Adanya fenomena karyawan tetap dan karyawan kontrak di perusahaan-perusahan yang tidak hanya memiliki status yang berbeda tetapi juga tunjangan dan fasilitas lainnya menimbulkan pertanyaan apakah terdapat perbedaan kinerja diantara kedua tersebut. Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem tersebut adalah PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Palembang Gedung Kanwil. Penelitian ini sendiri bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak di Bank Mandiri KCP Palembang Gedung Kanwil yang kemudian dapat dibandingkan dengan menggunakan indikatir kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Jenis penelitian ini menggunakan *nonpropability sampling* dengan teknik sampling jenuh dimana sampel berjumlah 42 orang yang terdiri dari 21 orang kayawan tetap dan 21 karyawan kontrak. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan uji komparasi atau uji beda *Independent Sample T-Test* dengan menggunakan SPPS versi 24.0.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Palembang Gedung Kanwil sehingga tidak dapat dibandingkan secara signifikan, hal ini dapat dilihat dari Hasil analisis *Independent Sample T-Test* yang menunjukkan bahwa dimana nilai Sig. (2-*tailed*) sebesar 0,934 yaitu lebih besar dari syarat yang ditentukan yaitu 0,05 (0,934 > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Selain itu, sebagian besar karyawan kontrak dan karyawan tetap perusahaan ini memiliki kinerja yang termasuk dalam kategori tinggi dengan jumlah orang yang sama yaitu 19 orang.

Karyawan dalam hal ini diharapkan agar tetap konsisten bahkan lebih meningkatkan kinerjanya dalam setiap indikator. Bagi penelitian selanjutnya, perlu adanya penambahan jumlah responden dengan kategori yang sama dan penggunaan indikator lain seperti motivasi, kompensasi dan indikator lainnya agar lebih terlihat lagi perbedaannya.

Kata kunci: Kinerja, Karyawan Tetap, Karyawan Kontrak, Uji Beda

ABSTRACT

ENGGAR KUSUMA. Comparative Analysis of Permanent Employee and Contract Employee's performance at PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Palembang Gedung Kanwil. (Under the guidance of Mrs. Hj. Nina Fitriana, S.E., M.Si and Mrs. Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si)

The phenomenon of permanent employees and contract employees in companies that not only have different status but also benefits and other facilities, raises the question of whether there are differences in performance between the two. One of the companies implementing the system is PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Palembang Gedung Kanwil. This study itself aims to determine whether or not there are differences in the performance of permanent employees and contract employees at Bank Mandiri KCP Palembang Gedung Kanwil which can then be compared using indicators of quality, quantity and timeliness.

This type of research uses nonpropability sampling with saturated sampling technique in which a sample of 42 people consisting of 21 permanent employees and 21 contract employees. The data analysis technique used is descriptive statistics and comparative test or Independent Sample T-Test using SPPS version 24.0

Based on the results of this study indicate that there is no difference in the performance of permanent employees and contract employees at PT Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Palembang Gedung Kanwil so it cannot be compared significantly, this can be seen from the results of the analysis of the Independent Sample T-Test which shows that where Sig value. (2-tailed) amounted to 0.934, which is greater than the specified conditions, 0.05 (0.934> 0.05), so it can be concluded that H_0 is accepted and H_a is rejected. In addition, the majority of contract employees and permanent employees of the company have high performance in the same category with 19 people.

Employees in this case are expected to remain consistent and even further improve their performance in each indicator. For further research, it is necessary to increase the number of respondents in the same category and the use of other indicators such as motivation, compensation and other indicators to make the difference more visible.

Keywords: Performance, Permanent Employees, Contract Employees, Comparative Test.

RIWAYAT HIDUP

Enggar Kusuma, dilahirkan di Palembang pada tanggal 19 Juni 1994 yang merupakan anak kedua dari dua bersaudara, buah dari pasangan Bapak Suwardi dan Ibu Tri Sungkawani. Ia kini memiliki seorang suami bernama Robi Gilang Antero dan tengah mengandung buah hati pertamanya.

Sekolah Dasar diselesaikannya pada tahun 2005 di SD Muhammadiyah 14 Palembang. Sekolah Menengah Pertama (SMP) lulus pada tahun 2008 di SMP Negeri 19 Palembang dan Sekolah Menengah Atas (SMA) lulus pada tahun 2011. Setelah lulus SMA, ia kemudian melanjutkan pendidikannya ke jenjang Diploma Tiga Jurusan Teknik Elektronika di Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang dan menyandang gelar Amd. pada tahun 2014. Pada tahun 2015, Ia diterima bekerja sebagai *frontliner* di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Palembang Gedung Kanwil hingga saat ini.

Kuatnya keinginan dari orang tua dan diri sendiri untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi agar dapat menambah wawasan dan menunjang karir kedepannya membuatnya melanjutkan pendidikan Sarjananya di Universitas Tridinanti Palembang pada tahun 2016 dengan jurusan yang berbeda dari sebelumnya yaitu Ekonomi Manajemen.

Palembang, 21 Maret 2020
Penulis,

Enggar Kusuma
NPM: 1601110510. P

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari "*human resources*" namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia (SDM) tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia juga diyakini oleh Kaplan dan Norton (2015: 190) sebagai salah satu pendorong kinerja (*performance drivers*) yang akan menunjang keberhasilan implementasi strategi perusahaan. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapasitas hidupnya.

Sumber daya manusia (SDM) dan perusahaan merupakan dua hal yang sangat bergantung dan saling membutuhkan satu sama lain. Sumber daya manusia

dalam hal ini merupakan pegawai, membutuhkan perusahaan sebagai tempat dimana ia dapat bekerja serta memperoleh imbalan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Perusahaan membutuhkan karyawan sebagai sumber daya yang menggerakkan roda perusahaan sehingga perusahaan dapat melakukan produksi dan menghasilkan produk yang memiliki kualitas dan kuantitas seperti yang diinginkan oleh konsumen. Suatu perusahaan akan berkembang atau tidak sangat bergantung pada kualitas sumber daya yang menggerakkannya karena setiap pegawai dalam perusahaan memiliki arti dan peranan masing-masing dimana aktivitas individual serta kegiatan sosial mempengaruhi fungsi dari pengindustrian tersebut. Bagaimana SDM (karyawan) tersebut bekerja, dan apakah mereka memiliki kualitas dan kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal-hal tersebut yang akan mempengaruhi kinerja setiap karyawan, yang kemudian mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dari sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam mencapai pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Kasmir (2016: 182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi perusahaan serta karyawan itu sendiri. Kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta meningkatkan kualitas manajemen perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan

produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Bagi karyawan, tingkat kinerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat karyawan tersebut semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjannya. Sebaliknya, tingkat kinerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tesebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya sehingga mudah untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Di Indonesia, pada khususnya, terdapat dua jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (https://kbbi.web.id/karyawan:2020), karyawan tetap didefinisikan sebagai pegawai (buruh dan sebagainya) yang bekerja di suatu badan (perusahaan dan sebagainya) secara tetap berdasarkan surat keputusan, sedangkan karyawan kontrak didefinisikan sebagai pegawai (buruh dan sebagainya) yang bekerja berdasarkan kontrak kerja (dalam waktu tertentu), baik pegawai kontrak yang diangkat oleh perusahaan langsung ataupun pegawai kontrak yang diambil dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*). Karyawan tetap dalam suatu perusahaan atau organisasi umumnya telah dilengkapi fasilitas-fasilitas yang menunjang kenyamanan dan keamanan mereka dalam bekerja. Para karyawan tetap secara otomatis telah mendapatkan apa yang disebut oleh Herzbeg (perilakuorganisasi.com: 2012) sebagai faktor-faktor *hygine* seperti upah (*salary*),

status, kondisi pekerjaan (*work conditions*), dan kebijakan-kebijakan perusahaan (*company policies*). Faktor-faktor *hygiene* dapat dianggap juga sebagai faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk tetap tinggal dalam pekerjaannya. Sementara sistem karyawan kontrak dalam suatu perusahaan pada umumnya ditetapkan dalam rangka tahap seleksi karyawan demi mendapatkan karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Setelah melewati sistem kerja kontrak, maka perusahaan dapat memutuskan karyawan mana yang berpotensi tinggi untuk kemudian diangkat menjadi karyawan tetap atau memutuskan kontrak dengan karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Undang-undang RI No.13 tahun 2003 dan UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 pasal 59 menjelaskan bahwa karyawan kontrak hanya dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu yaitu maksimal 3 tahun. Perusahaan menganggap karyawan kontrak menjadi solusi paling tepat untuk mengurangi biaya yang harus dikeluarkan karena perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk tunjangan-tunjangan atau pesangon apabila karyawan tersebut dikeluarkan atau tidak diperpanjang masa kontraknya, selain itu penerimaan upah dan tunjangan lainpun tidak sebesar gaji yang didapat oleh karyawan tetap pada umumnya.

Salah satu perusahaan yang menerapakan sistem kontrak terhadap beberapa karyawannya adalah PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Bank Mandiri merupakan salah satu perusahaan BUMN yang berpusat di Jakarta yang didirikan pada 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank pemerintah -- yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor

Indonesia dan Bank Pembangunan Indonesia -- dilebur menjadi Bank Mandiri, dimana masing-masing bank tersebut memiliki peran yang tak terpisahkan dalam pembangunan perekonomian Indonesia. Saat ini Bank Mandiri memiliki 2.624 jaringan kantor distribusi cabang yang tersebar di Indonesia dengan jumlah seluruh pegawai pada bulan Juni 2019 sebanyak 39.595 (www.bankmandiri.co.id/laporan keuangan konsolidasi: 2019). Salah satu cabang tersebut adalah Bank Mandiri Cabang Palembang Gedung Kanwil yang beralamatkan di Jl. Kapten Arivai No.1008 Palembang dengan jumlah karyawan tetap 21 orang dan karyawan kontrak 21 orang. Pihak Bank menerapkan sistem kontrak terhadap beberapa karyawan di bagian-bagian tertentu, seperti *Frontliner*, *sales*, *operator*, *security*, supir, pramubakti, dan pekerjaan-pekerjaan lain yang sifatnya mendukung kegiatan operasional perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tertentu dengan tugas yang hampir sama dengan karyawan tetap. Salah satu sistem karyawan kontrak yang telah diterapkan di Bank Mandiri adalah selama 3 (tiga) tahun, jika karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik selama bekerja maka ada kemungkinan dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Pihak Bank tidak akan memperpanjang kontraknya jika selama masa kontrak 3 (tiga) tahun karyawan tersebut tidak bekerja dengan baik maka setelah kontraknya habis langsung dilakukan pemutusan kerja kepada yang bersangkutan.

Namun seperti fenomena-fenomena yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwa adanya perbedaan status, fasilitas, dan upah yang diterima karyawan kontrak dengan karyawan tetap secara logika seharusnya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Pada karyawan kontrak yang selalu dibayangi

dengan ketidakpastian dapat menyebabkan karyawan tersebut menjadi malas, tidak inisiatif, atau merasa tidak harus memberikan kinerja yang maksimal pula, namun ketidakpastian ini dapat pula menjadi semangat kerja bagi mereka untuk dapat mempertahankan posisi mereka sehingga akan berujung pada peningkatan kinerja untuk memberikan prestasi yang terbaik dan melampaui kinerja pegawai tetap. Bagi karyawan tetap di Bank Mandiri sudah pasti mereka memiliki posisi yang lebih aman, bahwa mereka sudah tetap berada dalam perusahaan tersebut, tidak perlu khawatir atau takut karena waktu kontrak kerja yang sudah habis. Dan fasilitas serta gaji yang mereka terima sudah pasti memuaskan mereka, dan jauh lebih tinggi dibandingkan karyawan kontrak. Apakah semua hal yang menyenangkan dan cukup aman ini akan membuat mereka bersantai-santai dalam bekerja, dan menurunkan kinerja mereka? Ataukah mereka semakin bekerja giat karena semua fasilitas yang didapat? Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai kinerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap dan mengambil judul penelitian "**ANALISA PERBANDINGAN KINERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. KCP PALEMBANG GEDUNG KANWIL**".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu "Apakah terdapat

perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT Bank Mandiri (Persero). Tbk KCP Palembang Gedung Kanwil?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT Bank Mandiri (Persero). Tbk KCP Palembang Gedung Kanwil yang kemudian dapat dibandingkan satu sama lain.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT Bank Mandiri (Persero). Tbk KCP Palembang Gedung Kanwil.

2. Bagi Perusahaan

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi bagi perusahaan mengenai perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan kontraknya, dan kemudian menjadi bahan masukan untuk meneruskan kebijakan dalam hal meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Akademi

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas.*Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Baidowi. 2014. *Modul Praktikum Statistik dengan SPSS*. Palembang: Universitas Tridinanti

Damanik. 2010. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut UU No.13 Rahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.* Jakarta: DSS Publising

Hidayat, anwar. 2014. *Penjelasan Uji Mann Whitney U Test – Lengkap* . (*online*), https://www.statistikian.com/2014/04/mann-whitney-u-test.html 2014. Diakses 12 Januari 2019, 13:24

Human Capital Engangement. *Bank Mandiri New Culture* (*online*). https://www.bankmandiri.co.id/visi-misi. diakses 23 Februari 2020, 19:10

Human Capital Engangement. *Visi-Misi Bank Mandiri* (*online*). https://www.bankmandiri.co.id/visi-misi. diakses 23 Februari 2020, 19:08

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu.* Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat

Mikial & team. 2010. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Putri, Nurhikmah. 2017. *Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dengan Karyawan Outsourcing (Kontrak) (Studi Kasus Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makasar)*. Makasar: UIN Alauddin Makasar

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Dan Entitas Anak Laporan Keuangan Konsolidasian 30 Juni 2019 (Tidak Diaudit) Dan 31 Desember 2018. (Diaudit),(*online*),Https://Www.Bankmandiri.Co.Id/Documents/38265486/38265687/Lf+Indo+Juni+2019.Pdf/D13aa3af-5a69-E4ab-9393-Fd874401d2ec. Diakses 06 Februari 2020 09:38

Rahardjo, Sahid. 2019. *Cara Uji Independent Sample T-Test dan Interpretasi dengan SPSS*. (*online*). https://www.spssindonesia.com/2015/05/cara-uji-independent-sample-t-test-dan.html. diakses 07 Januari 2019, 22:01

Riadi, Edi. 2016. *Statistika Penelitian* (*Analisis Manual dan IBM SPSS*). Yogyakarta: Andi

Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*, Malang: UB Press

Roen, Ferry. 2012. *Teori dan Perilaku Organisasi*. (*online*). http://perilakuorganisasi.com/teori-dua-faktor.html. Diakses 06 Februari 2020, 09:35

Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat

Sobirin, Achmad. 2014. *Modul 1 Konsep Dasar Kinerja dan Manajemen Kinerja*. Medan: USU

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta, CV.

Suryadana. Moh Liga. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Lima*. Jakarta: Rajawali Press