

**ANALISIS PERBEDAAN KARYAWAN KONTRAK
DAN KARYAWAN TETAP TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN BANK MUAMALAT
KC MEDAN BALAIKOTA)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Perbankan Syariah*

Oleh :

NURUL HASRO
NPM : 1601270069



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

ANALISIS PERBEDAAN KARYAWAN KONTRAK DAN KARYAWAN TETAP
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN
BANK MUAMALAT KC MEDAN BALAIKOTA

SKRIPSI

*Diajukan untuk melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE)
Program Studi Perbankan Syariah*

Oleh :

NURUL HASRO
NPM : 1601270069

PROGRAM STUDI : PERBANKAN SYARIAH

Pembimbing



Dr. Sri Sudiarti., MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020

PENGEMBARAN

Karya Amiah Insi Saya Persembahkan Kepada

Ayahanda Hasanuddin Kasibuan

Ibunda Rohaya Nasution

Makanda Kasbiani P.Pd

Makanda Kajriani P.E.Pg

Mhairat Umma P.H.M

Adinda Abdi Kidayat

Adinda Mhairunnisa

Motto :

Kidup Adalah Pelajaran Tentang

Kerendahan Hati

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nurul Hasro

NPM : 1601270069

Jenjang Pendidikan : Strata Satun(S-1)

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “ Analisis Perbandingan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota) merupakan karya hasil saya, jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini plagiarism, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 20 September 2020

Yang Menyatakan,



NURUL HASRO
NPM : 1601270069

PERSETUJUAN

SKRIPSI BERJUDUL

ANALISIS PERBEDAAN KARYAWAN KONTRAK DAN KARYAWAN TETAP
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN
BANK MUAMALAT KC MEDAN BALAIKOTA)

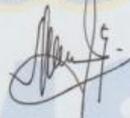
Oleh :

NURUL HASRO
NPM : 1601270069

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penelitian skripsi sehingga
naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui
untuk dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 20 September 2020

Pembimbing



Dr. Sri Sudiarti., MA

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020

Medan, 20 September 2020

Nomor : Istimewa

Hal : Skripsi a.n **Nurul Hasro**

Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam

Di

Medan

Assalamu' alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran perbaikan seluruhnya terhadap skripsi mahasiswa a.n Nurul Hasro yang berjudul **"Analisis Perbedaan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota)"**

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dapat diterima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat gelar sarjana Srata Satu (S1) dalam perbankan syariah pada Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

Pembimbing Skripsi



Dr. Sri Sudlarti, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa menjawab surat ini agar disertakan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Nurul Hasro
Npm : 1601270069
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Analisis perbedaan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karaywan Bank Muamalat KC Medan Balaikota)

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 20 September 2020

Pembimbing Skripsi

Dr. Sri Sudiarti., MA

Disetujui Oleh:

Diketahui/ Disetujui
Dekan
Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program
Studi Perbankan Syariah

Selamat Pohan, S.Ag, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam ujian skripsi oleh :

Nama Mahasiswa : Nurul Hasro
NPM : 1601270069
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Analisis Perbedaan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota)

Medan, 20 September 2020

Pembimbing Skripsi

Dr. Sri Sudiarti., MA

Disetujui Oleh :

Dekan
Fakultas Agama Islam

Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

Selamat Pohan, S.Ag., MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI



Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

NAMA MAHASISWA : Nurul Hasro

NPM : 1601270069

PROGRAM STUDI : Perbankan Syariah

HARI, TANGGAL : Jum'at, 06/11/2020

WAKTU : 08.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

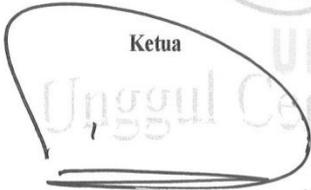
PENGUJI I : Selamat Pohan, S.Ag, MA

PENGUJI II : Riyan Pradesyah, SE.Sy, M.El

PANITIA PENGUJI

Ketua

Sekretaris


Dr. Muhammad Qorib, MA


Zailani, S.PdI, MA

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab Latin yang merupakan hasil keputusan bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	S	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	Ha(dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syim	Sy	Es dan ye
ص	Saf	S	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	D	De (dengan titik dibawah)
ط	Ta	T	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	Z	Zet (dengan titik dibawah)
ع	Ain	‘	Koamater balik di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	ء	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
_/	Fattah	A	A
-/	Kasrah	I	I
وـ	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ى _ /	Fatha dan ya	Ai	A dan i
و- /	Fatha dan waw	Au	A dan u

Contoh :

- Kataba = كَتَبَ
- Fa'ala = فَعَلَ
- Kaifa = كَيْفَ

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ	Fattah dan alif atau ya	A	A dan garis di atas
ى	Kasrah dan ya	I	I dan garis di atas
وُ	Dammah dan wau	U	U dan garis di

			atas
--	--	--	------

Contoh :

- Qala = لقا
- Rama = رما
- Qila = قيل

d. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

1) Ta Marbutah Hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat *fatah*, *kasrah* dan *damma*, transliterasinya (t).

2) Ta Marbutah mati

Ta marbutah yang matibmendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau ada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu pisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh :

Raudah al-atfal – raudatul atfal : ظفالااضتورل

al- Maidah al-munawwarah : قرلمنواينهلما

talhah : طلحة

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah ataupun tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syahada* atau tanda *tasdid*, dalam transliterasi ini tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

Contoh :

Rabbana : ربنا

Nazzala : نزلنا

Al- birra : لبرنا

Al- hajj : لحننا

Nu'ima : نعمنا

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu :ال , namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiyah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiyah* di transliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* di transliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyah* maupun *qamariah*, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

- Ar- rajulu : **جلرا**
- As- sayyidiatu : **قلسدا**
- Asy- syamsu : **لشمسا**
- Al- qalamu : **لقلما**
- Al- jalalu: **للجلا**

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah di transliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

- Ta'khuzuna : **نوخذتا**
- An-nau' : **ءلنوا**
- Sai'un : **ءشي**

- Inna : **نا**
- Umirtu : **تمرا**
- Akala : **كلا**

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasinya ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

- Wa mamuhammadunillarasul
- Inna awwalabaitnwudi'alinnasilallazibibakkatamubarakan.
- Syahru Ramadan al-lazunazilafih al-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin
- Alhamdulillahirabbil-'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisannya itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh :

- Nasrunminallahiwafathunqariib

- Lillahi al-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu *tajwid*.

ABSTRAK

Nurul Hasro, 1601270069, Analisis Perbedaan Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota), Pembimbing Dr. Sri Sudiarti., MA

Tujuan Penelitian yang diteliti adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota, Untuk mengetahui apakah ada perbedaan persepsi kondisi kerja yang dialami karyawan kontrak dan karyawan tetap Bank Muamalat KC Medan Balaikota.

Metode Penelitian Skripsi ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, teknik pengumpulan data yang berupa kuesioner yang disebarakan kepada 60 responden yang terbagi menjadi 38 karyawan tetap dan 22 karyawan kontrak. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan uji validitas, reabilitas, normalitas dan uji independent sample t-test untuk menguji perbedaan tersebut.

Hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa berdasarkan uji independent sampel t-test tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota. Dan tidak terdapat perbedaan yang signifikan persepsi kondisi kerja yang dialami karyawan kontrak dan karyawan tetap pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Karyawan Kontrak , Karyawan Tetap

ABSTRACT

Nurul Hasro, 1601270069, Analysis of Differences between Contract and Permanent Employees on Employee Performance (Case Study on Employees of Bank Muamalat KC Medan City Hall), Supervisor Dr. Sri Sudiarti, MA.

The research objective under study was to determine whether there was a difference in the performance of contract employees and permanent employees of Bank Muamalat KC Medan City Hall. To find out whether there is a difference in the perception of the working conditions of contract employees and permanent employees of Bank Muamalat KC Medan City Hall .

Research Methods This thesis is a type of quantitative research, with data collection techniques in the form of questionnaires, data collection techniques in the form of questionnaires distributed to 60 respondents divided into 38 permanent employees and 22 contract employees. In analyzing the data, the researcher used the validity, reliability, normality test and the independent sample t-test to test these differences.

The results of this study indicate that based on the independent sample t-test there is no significant difference in the performance of contract employees and permanent employees at Bank Muamalat KC Medan City Hall. And there is no significant difference in the perception of working conditions experienced by contract employees and permanent employees at Bank Muamalat KC Medan City Hall

Keywords: Employee Performance, Contract employees, Permanent employees

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, bersyukur saya ucapkan kepada Allah SWT, yang masih memberikan nikmat kesehatan dan keselamatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Analisis Perbedaan karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota)**”. Oleh karna itu tidak lupa peneliti menyampaikan shalawat berangkaikan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa dari alam jahiliyah menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan sampai sekarang ini masih dapat dirasakan bersama.

Adapun tujuan dan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan strata satu Perbankan Syariah di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penyusunan ini dapat terealisasikan dengan baik karena adanya dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Paling utama kepada Allah SWT yang telah memberikan peneliti kelancaran dalam mewujudkan mimpi-mimpinya.
2. Teruntuk kedua orang tua yang sangat peneliti cintai, kepada Ayahanda Hasanuddin Hasibuan dan Ibunda Rohaya yang terus memotivasi peneliti dan yang selalu mendoakan peneliti, dan kepada kakak-kakak peneliti, Hasbiani S.Pd, Hajriani SE.Sy, Khairul Umma SKM, dan kepada adik-adik peneliti, Abdi Hidayat dan Khairunnisa, merupakan motivasi peneliti paling besar untuk menyelesaikan skripsi dengan baik.
3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Zailani, MA selaku Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

-
6. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, MA selaku Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
 7. Bapak Selamat Pohan, MA selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
 8. Bapak Rian Pradesya S.E.Sy., M.E.I selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
 9. Ibu Dr. Sri Sudiarti Selaku Dosen pembimbing skripsi, yang telah banyak memberikan arahan dan masukan selama ini kepada peneliti.
 10. Biro fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang membantu penulis dalam hal administrasi guna mempermudah peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
 11. Untuk orang-orang terdekat peneliti yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
 12. Dan Kepada teman-teman seperjuangan yang telah mensupport peneliti hingga selesainya skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini, maka hal ini peneliti sangat mengharapkan saran, kritik serta masukan dari berbagai pihak guna kesempatan penyelesaian skripsi ini.

Medan, 20 September 2020

Peneliti



NURUL HASRO
NPM : 1601270069

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
E. Sistematika Pembahasan	4
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	6
A. Deskripsi Teori.....	6
1. Kinerja.....	6
a. Pengertian Kinerja.....	6
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	7
c. Jenis-jenis Kinerja.....	8
d. Kinerja Dalam Bekerja.....	9
e. Indikator Kinerja Karyawan.....	10
f. Upaya Peningkatan Kinerja.....	11
g. Pengertian Penilaian Kinerja.....	12
h. Persyaratan Penilaian Kinerja Karyawan Yang Efektif Dan Efisien	13
i. Manfaat Penilaian Kinerja.....	14
2. Karyawan Kontrak	15
a. Pengertian Karyawan Kontrak	15
b. Manfaat Perusahaan Menggunakan Sistem Kerja Kontra.....	15
c. Tujuan Utama Pelaksanaan Kontrak	16
d. Dampak Sistem Kerja Kontrak	16
e. Prinsip-prinsip Pelaksanaan Kontrak	17
3. Karyawan Tetap	18
a. Pengertian karyawan tetap	18

b.	Ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap	18
c.	Keuntungan menjadi karyawan tetap di perusahaan.....	19
d.	Tahapan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap	20
B.	Penelitian Yang Relevan	21
C.	Kerangka Berfikir.....	25
D.	Hipotesis.....	26
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	27
A.	Jenis Penelitian	27
B.	Lokasi Dan Waktu Penelitian	27
C.	Populasi dan Sampel.....	28
D.	Variabel Penelitian	29
E.	Defenisi Operasional Variabel.....	29
F.	Teknik Pengumpulan Data	30
G.	Instrumen Penelitian	31
H.	Teknik Analisis Data	32
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A.	Deskripsi Institusi	35
1.	Sejara Bank Muamalat	35
2.	Visi dan Misi Bank Muamalat	37
3.	Tujuan Berdiri Bank Muamalat	37
4.	Logo Bank Muamalat.....	38
5.	Produk Bank Muamalat.....	38
6.	Struktur Organisasi Bank Muamalat.....	46
B.	Deskripsi Karakteristik Responden	49
C.	Penyajian Data	52
D.	Analisis Data	54
1.	Uji Validitas	54
2.	Uji Reabilitas.....	56
3.	Uji Normalitas	57
4.	Uji Independent Sampel t-test.....	58
E.	Pembahasan	59
1.	Perbedaan terhadap kinerja karyawan kontrak dan	

karyawan tetap	59
2. Perbedaan persepsi kondisi kerja yang dialami karyawan	
kontrak dan karyawan tetap	60
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4.1	Logo Bank Muamalat	36
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Bank Muamalat.....	44

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Relevan	19
Tabel 3.1	Rincian waktu penelitian.....	26
Tabel 3.2	Skala Likert	29
Tabel 4.1	Responden Karyawan tetap berdasarkan usia	47
Tabel 4.2	Responden karyawan kontrak berdasarkan usia	47
Tabel 4.3	Responden karyawan tetap berdasarkan jenis kelamin.....	48
Tabel 4.4	Responden karyawan kontrak berdasarkan jenis kelamin	48
Tabel 4.5	Responden karyawan tetap berdasarkan lama bekerja.....	49
Tabel 4.6	Responden karyawan kontrak berdasarkan lama bekerja	49
Tabel 4.7	Responden Berdasarkan status karyawan	50
Tabel 4.8	Skor Angket Karyawan Tetap Untuk Kondisi Kerja Karyawan	50
Tabel 4.9	Skor Angket Karyawan Kontrak Untuk Kondisi Kerja Karyawan.....	51
Tabel 4.10	Skor Angket Karyawan Tetap Untuk Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.11	Skor Angket Karyawan Kontrak Untuk Kinerja Karyawan ...	52
Tabel 4.12	Uji Validitas Kondisi Kerja Karyawan	53
Tabel 4.13	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 4.14	Uji Reabilitas Kondisi Kerja Karyawan.....	54
Tabel 4.15	Uji Reabilitas Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.16	Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.17	Uji Independent Sample t-tes Kondisi Kerja Karyawan.....	56
Tabel 4.18	Uji Independent Sample t-test Kinerja Karyawan	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .

Pada era globalisasi ini, berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta perekonomian dunia yang semakin meningkat menunjukkan bahwa persaingan dalam dunia global semakin ketat. Setiap perusahaan harus memberikan performanya yang terbaik agar tetap bertahan di tengah pasar global saat ini. Maju mundurnya sebuah perusahaan tergantung dari kinerja pegawainya.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Salah satu unsur mendasar yang akan menentukan baik atau tidaknya performa perusahaan adalah sumber daya manusianya dalam perusahaan itu sendiri. Bagaimana karyawan itu 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. Oleh karena itu, para manajer mengatur kinerja pegawai agar mereka dapat mencapai kinerja perusahaan yang diharapkan. Berkaitan dengan pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan , maka berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan.

Namun terkadang untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas membutuhkan biaya yang cukup besar. Setiap perusahaan sudah pasti menginginkan efisiensi biaya dalam proses kegiatan mereka, namun tetap mendapatkan keuntungan usaha yang besar. Oleh karena itu, untuk efisiensi biaya, meminimalisir resiko dan sebagai salah satu alternatif untuk menghindari kepusingan perusahaan dalam masalah yang berkaitan dengan bisnis inti, salah satu cara yang diterapkan oleh banyak perusahaan saat ini ialah menggunakan

tenaga kerja kontrak.¹ Sistem kerja kontrak ini banyak dilirik oleh perusahaan untuk efisiensi waktu, tenaga dan dana dalam perekrutan karyawan. Hampir segala jenis perusahaan saat ini sudah menerapkan sistem kerja kontrak salah satunya yaitu di bidang perbankan.

Dalam menjalankan usaha di perusahaan akan muncul suatu bentuk status yang membedakan sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Dapat diartikan bahwa karyawan tetap merupakan karyawan yang menerima dan memperoleh penghasilan dalam jumlah teratur termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja secara kontrak untuk jangka waktu tertentu sepanjang karyawan yang bersangkutan bekerja secara penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut dalam tempo yang dibatasi.²

Untuk menetapkan tingkat kinerja karyawan dibutuhkan penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang adil membutuhkan patokan yang dapat digunakan sebagai perbandingan terhadap kinerja antara karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Selain faktor-faktor, di dalam kinerja juga terdapat beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk menilai baik tidaknya kinerja karyawan. Dan kriteria tersebut antara lain kualitas kerja, menyangkut seberapa jauh karyawan menguasai iptek, lingkup pekerjaan, tanggung jawab dan ketepatan dan kuantitas kerja, menyangkut jumlah yang dihasilkan, kecepatan dalam memperoleh hasil³.

Fenomena perusahaan menggunakan tenaga kerja kontrak karena banyaknya perusahaan dan banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan. Namun fenomena yang ada sekarang, khususnya di dunia perusahaan masih terdapat kesenjangan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Adanya diskriminasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak memunculkan terjadinya permasalahan besar dalam

¹ Heri Susanto, *Pertimbangan Menggunakan Outsourcing* (Bandung : Gramedia, 2008, Cet. 1), h. 79

²Safira Wahyuningtyas, “ Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 60, No.3. Juli 2018.

³Januari dan Cindi Ismi. “ Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 24, No. 2, Juli 2015.

perusahaan. Selain itu Karyawan kontrak merasa tidak nyaman dalam bekerja karena status mereka tidak jelas dan hanya memperoleh sedikit kemudahan-kemudahan dibandingkan karyawan tetap yang diberikan seperti tunjangan dan fasilitas oleh perusahaan. Perbedaan status tempat di tempat kerja dikhawatirkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Analisis Perbedaan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota)**”.

B. Identifikasi Masalah

1. Banyaknya kesenjangan yang terjadi antara karyawan kontrak dan karyawan tetap di suatu perusahaan
2. Adanya ketidaknyamanan karyawan kontrak dalam bekerja di suatu perusahaan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada perbedaan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota?
2. Apakah ada perbedaan persepsi kondisi kerja yang dialami karyawan kontrak dan karyawan tetap pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota .
2. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan persepsi kondisi kerja yang dialami karyawan kontrak dan karyawan tetap pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota

E. Manfaat Penelitian

Dalam penulisan untuk penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan dua manfaat yaitu :

1. Secara teoritis

Dengan adanya penelitian pada skripsi ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta perkembangan teori ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan analisis perbedaan karyawan kontrak dan karyawan tetap terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Medan Balakota.

2. Secara praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan kuliah serta sebagai bahan pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya dalam karya ilmiah.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna bagi pimpinan perusahaan khususnya mengenai masalah yang penulis teliti. Sebagai masukan dalam mendorong semua aktifitas perusahaan.

c. Bagi peneliti selanjutnya.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi motivasi dan tambahan informasi bagi para peneliti yang tertarik untuk meneliti masalah yang sama.

F. Sistematika Pembahasan

Adapun Sistematika pembahasan skripsi adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab ini berisi gambaran umum untuk memberikan wawasan tentang arah penelitian yang dilakukan, meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORITIS

Pada bab ini memaparkan teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan berisikan sub-sub yang terdiri dari deskripsi teori, penelitian yang relevan, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab ini berisi metodologi penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrument penelitian dan teknik analisa data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan penelitian, berisikan sub-sub bab yang terdiri dari deskripsi karakteristik responden, penyajian data, analisis data, dan interpretasi hasil analisis data..

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi sub-sub bab yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II LANDASAN TEORITIS

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi⁵

Dari defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kauntitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Dijelaskan dalam ayat al-quran surah Al-ahqaaf ayat 19

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفَفَ بِهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ

⁴ Bintoro M.T, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), h. 106

⁵ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*. (Jakarta : Kencana Prenada Media Group) , h.170

Artinya :

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan⁶

Dalam ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :⁷

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak, artinya efektifitas dari kelompok bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berhubungan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung

⁶ Al-quran surah Al- Ahqaaf ayat 19 dan Terjemahannya

⁷ Edy Sutrisno, *.Budaya Organisasi* (Jakarta : Kencana Prenada Media Group), h. 176-

jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Dengan kata lain inisiatif karyawan yang ada dalam suatu perusahaan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Disini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang mempunyai tingkat prestasi tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

c. Jenis-jenis Kinerja

Dalam suatu organisasi dikenal tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut :⁸

1) Kinerja operasional

⁸ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2012), h. 98

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku teknologi dan lain sebagainya yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau mencapai visi dan misinya.

2) Kinerja administrative

Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk di dalamnya struktur administrative yang mengatur hubungan otoritas wewenang dengan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme informasi antar unit kerja dalam organisasi.

3) Kinerja strategi

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

d. Kinerja dalam bekerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

e. Indikator Kinerja karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan .

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas, diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

4) Efektivitss

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

6) Komunikasi

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin

harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.⁹

f. Upaya Peningkatan Kinerja

Terdapat beberapa cara untuk peningkatan kinerja yaitu sebagai berikut :

1) Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan lainnya.

2) Pengharapan

Dengan memerhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

3) Pengembangan

Bagi yang bekerja di bawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang di atas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan

⁹Bintaro M.T, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), h. 107-108

kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

4) Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja pada karyawan dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Di samping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

g. Pengertian penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.¹⁰

Penilaian kinerja juga dapat diartikan sebagai proses untuk mengukur prestasi kerja karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu.¹¹

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian yang dilaksanakan setiap periode tertentu terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan oleh karyawan tersebut. Proses penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan membandingkan kinerja karyawan terhadap standar yang telah ditetapkan atau

¹⁰Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Erlangga. 2012), h. 231

¹¹ Erlinda Listyanti, .“ Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Semangat Kerja “, dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8. No. 2. 2014.

memperbandingkan kinerja antara karyawan yang memiliki kesamaan tugas.

h. Persyaratan Penilaian Kinerja karyawan Yang Efektif Dan Efisiensi

Penilaian kinerja karyawan yang efektif dan efisien memerlukan sejumlah persyaratan agar menguntungkan organisasi karyawan dan organisasi yaitu sebagai berikut :¹²

1) Relevansi

Penilaian kinerja harus relevan, artinya harus ada hubungannya dengan sejumlah faktor organisasi atau perusahaan antara lain harus berhubungan strategi dan tujuan organisasi atau perusahaan juga terdapat relevansi dengan pencapaian strategi organisasi atau perusahaan.

2) Reliabilitas

Reliabilitas artinya konsistensi penilaian dari sistem penilaian kinerja karyawan. Bila satu orang karyawan dinilai oleh dua orang penilai independen mempunyai nilai yang sama atau tidak terlalu berbeda.

3) Sensivitas

Penilaian kinerja karyawan harus sensitive. Artinya dapat membedakan kinerja yang sangat baik, baik, sedang, buruk dan sangat buruk.

4) Akseptabilitas

Penilaian kinerja karyawan harus akseptabel, artinya dapat diterima oleh mereka yang berkaitan dengan penilaian kinerja karyawan.

5) Praktikal

Penilaian kinerja karyawan harus praktis, artinya mudah untuk dipahami dan dapat dilaksanakan oleh para manajer dengan mudah

6) Tidak melanggar undang-undang

¹²*Ibid*, h. 3

Baik di Negara maju maupun Indonesia, tidak ada undang-undang khusus yang mengatur penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan sepenuhnya merupakan urusan perusahaan tetapi sesuai dengan undang-undang yang telah ada salah satunya pasal 6 undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari perusahaan”.

i. Manfaat Penilaian Kinerja

Adapun manfaat penilaian kinerja bagi perusahaan yaitu sebagai berikut :

1) Evaluasi antara individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini memberikan manfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3) Pemeliharaan sistem

Setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara subsistem yang satu dengan yang lainnya. Salah satu subsistem yang tidak

berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberikan manfaat antara lain pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan dan pengembangan organisasi dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi kerja.

Penilaian kinerja akan memberikan manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja di sini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.¹³

2. Karyawan Kontrak

a. Pengertian Karyawan kontrak

Karyawan kontrak adalah kegiatan memindahkan beberapa aktivitas di perusahaan kepada pihak lain termasuk dalam hal pengambilan keputusan yang telah diatur dalam perjanjian kontrak.¹⁴

Selain itu dalam pengertian umum. Kontrak juga dapat diartikan sebagai pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa kontrak baik pribadi, perusahaan divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan. kontrak dalam regulasi ketenagakerjaan bisa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung ataupun secara praktek semua lini kerja bisa dialihkan sebagai unit kontrak.¹⁵

¹³Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Erlangga. 2012), h.233

¹⁴ Bella Sintya Devi, et.al, “Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional”, dalam *jurnal Sains Dan Seni ITS*, Vol.6.No. 2. 2017

¹⁵ Safira Wahyuningtyas, “Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap”, dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 60.No.3. Juli 2018.

b. Manfaat Perusahaan Menggunakan Sistem Kerja Kontrak.

Manfaat perusahaan menggunakan sistem kerja kontrak adalah sebagai berikut:

- 1) Berkurangnya biaya overhead dan biaya operasional
- 2) Memungkinkan untuk mengubah biaya tetap menjadi biaya variabel
- 3) Memiliki harga yang bersaing
- 4) Memudahkan dalam pengendalian biaya
- 5) Fleksibilitas yang tinggi dalam memenuhi permintaan
- 6) Akses yang mudah dan lebih ekonomis untuk teknologi baru
- 7) Kemungkinan lebih berfokus pada bisnis inti.
- 8) Perbaikan dalam terukurnya biaya
- 9) Kontrol yang lebih baik dari departemen internal¹⁶

c. Tujuan Utama Pelaksanaan Kontrak

- 1) Melaksanakan anjuran pemerintah dalam mengembangkan kemitraan agar perusahaan tidak menguasai kegiatan industri dari hulu ke hilir.
- 2) Meningkatkan pemerataan kesejahteraan masyarakat .
- 3) Mendorong terjadinya proses pendidikan dan alih teknologi dalam bidang industri dan manajemen pengelolaan pabrik.
- 4) Mengurangi kegiatan pemusatan industri di perkotaan yang dapat menimbulkan gangguan kerawanan sosial, keamanan dan konflik perburuhan.

d. Dampak Sistem Kerja Kontrak

Penyimpangan yang sering terjadi dalam sistem kontrak yaitu ;

- 1) Upah pekerja kontrak dibawah UMR/UMP
- 2) Pekerja kontrak tidak diikutsertakan dalam program jamsostek
- 3) Para pekerja kontrak dari perusahaan outsourcing bekerja pada bidang-bidang yang bersifat secara terus menerus.

¹⁶ Bayu Purnama Putra, “Analisis perbandingan prestasi kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap”, dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 26. No. 1. September 2015

- 4) Perusahaan yang menaungi baik langsung maupun tidak langsung memungut uang dari calon pekerja.¹⁷

e. Prinsip-prinsip pelaksanaan kontrak

Dalam dunia kontrak, baik dalam bentuk pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa tenaga kerja, perusahaan harus menjamin perlindungan jaminan terhadap hak-hak pekerja. Rangkaian tindakan perlindungan tersebut dimulai dengan adanya kewajiban, bahwa perusahaan harus berbadan hukum. Prinsip-prinsip atau asas yang berlaku dalam hukum perjanjian yaitu :

- 1) Asas dilarang main hakim sendiri

Berdasarkan asas ini, setiap persoalan yang timbul, penyelesaian harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Penyelesaian melalui jalur hukum mempunyai pengertian yang luas, yakni setiap penyelesaian yang tidak melanggar hukum, tidak terbatas pada penyelesaian melalui pengadilan, melainkan termasuk juga penyelesaian secara kekeluargaan.

- 2) Asas konsensualitas

Artinya bahwa pembuatan perjanjian harus dilakukan berdasarkan adanya kesepakatan kedua belak pihak. Segala syarat hak dan kewajiban, sanksi atas pelanggaran, tata cara penyelesaian perselisihan dan sebagainya, harus dibuat bersama-sama, secara jujur dan sukarela.

- 3) Asas kebebasan berkontrak

Dengan asas ini, pihak-pihak yang mengadakan perjanjian diberi kebebasan untuk membuat isi perjanjian sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya. Artinya undang-undang yang mengatur hukum perjanjian tidak mencampuri pokok-pokok atau syarat-syarat yang akan menjadi kesepakatan para pihak.¹⁸

¹⁷ Rina Herawati, *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai* (Bandung: Akatiga Pusat Analisis Sosial.2010), h. 52

¹⁸Seha Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Jakarta : DSS Publishing, 2007), h. 96

3. Karyawan Tetap

a. Pengertian Karyawan Tetap

Pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk dalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan tidak tertentu seperti bonus, honorium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya¹⁹

Pegawai tetap adalah pegawai yang bekerja di suatu badan usaha (perusahaan) secara tetap berdasarkan surat keputusan.²⁰

Karyawan tetap adalah karyawan telah resmi menjadi karyawan perusahaan dan jika dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik maka kenaikan pangkat dan memperoleh kenaikan jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya adalah jaminan dari rantai sistem jabatan yang berlaku untuk karyawan tetap.²¹

Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap adalah karyawan yang telah memiliki perjanjian dalam suatu perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan, karyawan tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu karyawan tetap cenderung jauh lebih aman dibandingkan dengan karyawan kontrak.

b. Ketentuan Yang Berlaku untuk karyawan Tetap

Ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap adalah sebagai berikut:

- 1) Tidak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja

¹⁹ Safira Wahyuningtyas,. “Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap”, dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 60. No.3. Juli 2018.

²⁰ Isnain Wijarno, “Perbedaan pegawai tetap dengan tidak tetap”, didapat dari [http:// isnain-wijarno.com/2012/12/](http://isnain-wijarno.com/2012/12/) (home page online): Internet (Di akses tanggal 15 Maret 2020).

²¹ Bella Sintya Devi, “Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional”, dalam *jurnal Sains Dan Seni ITS*, Vol.6. No. 2. 2017.

- 2) Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan
- 3) Masa kerja dihitung sejak masa percobaan
- 4) Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan dituangkan dalam “ perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu “.
- 5) Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja , dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku.

c. Keuntungan Menjadi Karyawan Tetap Di Perusahaan

1) Penghasilan Yang Konsisten

Keuntungan menjadi seorang karyawan tetap yaitu penghasilan yang konsisten. Karyawan akan selalu menerima penghasilan tetap tanpa bergantung pada performa perusahaan anda. Konsisten ini juga merupakan salah satu faktor utama akan banyaknya orang yang tertarik untuk menjadi karyawan tetap.

2) Punya uang pensiunan

Perusahaan tempat bekerja akan memberikan balasan untuk mencukupi kebutuhan disaat sudah masuk usia tidak produktif. Jadi, saat karyawan tetap sudah selesai masa bakti, perusahaan akan memberikan uang pensiunan pada karyawan tersebut.

3) Berkembang secara professional

Sebuah perusahaan sering mengadakan program pelatihan untuk mneingkatkan kemampuan para pekerjanya. Investasi pada sumber daya manusia ini dilakukan untuk meningkatkan performa perusahaan. Ini merupakan keuntungan menjadi karyawan tetap, karena karyawan tidak perlu mengeluarkan uang pribadi untuk mengikuti pelatihan tersebut sehingga karyawan dapat mengasah keahlian dan kemampuannya.²²

²² Futiready, “ keuntungan jadi karyawan tetap”. Didapat dari <https://www.futuready.com/artikel/entrepreneurship/karyawan-tetap/> (home page online): Internet (Diakses 01 september 2020).

d. Tahapan Karyawan Kontrak menjadi Karyawan Tetap

Adapun tahapan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap yaitu :²³

1) Masa percobaan

Berdasarkan pasal 60 UU ketenagakerjaan no.13 tahun 2003. Para pekerja boleh melakukan erjanjian kontrak kerja dengan perusahaan dan perusahaan bisa memberlakukan percobaan. Untuk jangka waktu masa percobaan yang boleh dikenakan maksimal selama 3 bulan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

2) Selesai masa percobaan

Setelah selesai melakukan pekerjaan dengan masa percobaan selama 3 bulan dan review kinerjanya. Jika perusahaan memutuskan untuk menerimanya sebagai karyawan tetap, maka perusahaan juga wajib memperbaharui kontrak kerjanya. Dengan catatan bahwa perusahaan juga memberikan kenaikan gaji terhadap karyawan tersebut sebagai ganjaran telah melewati masa percobaan dan menjadi bagian dari perusahaan.

3) Menjadi karyawan tetap

Setelah ditetapkan menjadi karyawan tetap. Maka baik perusahaan dan karyawan wajib memperbaharui kontrak kerjasamanya. Dengan demikian, ini berarti terjadi perubahan status dari karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Ini berarti karyawan berhak untuk mendapatkan fasilitas dan hak sesuai dengan peraturan undang – undang yang berlaku.

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian relevan yang dijadikan untuk menyusun konsep-konsep pada penelitian ini adalah :

²³Legistra “Tahapan Karyawan Kontrak menjadi Karyawan Tetap”. Didapat dari [https://legistra.id/berita/karyawan-kontrak-jadi –karyaan-tetap](https://legistra.id/berita/karyawan-kontrak-jadi-karyaan-tetap) (home page online): Internet (Diakses 01 september 2020).

TABEL 2.1

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
01	Ayu Rahmania Firdausi	Analisis Perbedaan Kinerja antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Pada PT. Lamipak Primula Indonesia	Kinerja, Karyawan Tetap, Karyawan kontrak	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja terhadap sistem insentif pada karyawan tetap dengan sistem insentif pada karyawan kontrak. Secara rata-rata terbukti bahwa kinerja pegawai untuk karyawan tetap memiliki nilai kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan kinerja karyawan kontrak, namun perbedaan tersebut tidak signifikan secara statistic. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya tuntutan yang sama dari setiap karyawan baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak dalam hal kinerja. ²⁴

²⁴ Ayu Rahmania Firdausi, “ Analisis Perbedaan Kinerja antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Pada PT. Lamipak Primula Indonesia”, dalam *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 2014.

02	Safira Wahyuningtyas	Analisis perbedaan kinerja karyawan kontrak (outsourcing) dan karyawan tetap (studi kasus pada bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi)	Karyawan Outsourcing (kontrak), Karyawan Tetap,Kinerja	Hasil penelitian didapat bahwa tidak ada perbedaan signifikan pada kinerja karyawan kontrak (outsourcing) dan karyawan tetap pada bank BRI kantor cabang malang kawi karena adanya pemberian motivasi yang sama antara karyawan outsourcing dan karyawan tetap dengan tujuan sama-sama dalam memberikan dampak yang signifikan terhadap berkembangnya perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen perusahaan untuk terus berkembang bersama sangat baik. Hasil deskripsi kinerja karyawan didapat bahwa kelompok karyawan kontrak (outsourcing) memiliki nilai rata-rata kinerja dalam kategori yang baik,
----	-------------------------	--	--	---

				demikian juga kelompok karyawan tetap memiliki nilai rata-rata kategori yang baik ²⁵
03	Ni made bella sintya devi	Analisis perbandingan pegawai tetap dan pegawai outsourcing (kontrak) ditinjau dari pemberdayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional	Pemberdayaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tiga variabel yakni Pemberdayaan, kepuasan kerja dan komitmen organisasional, pegawai tetap lebih tinggi dari pegawai outsourcing. Hal ini dapat mengindikasikan menurunnya kinerja dari perusahaan karena adanya kesenjangan antara pegawai tetap dan pegawai outsourcing (kontrak). ²⁶
04	Hizkia Tinangon	Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dan Tidak Tetap Di Kantor Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	Pegawai Tetap, Pegawai Tidak Tetap	Hasil analisis yang didapat yaitu dari hasil perhitungan menggunakan uji independent sample t-test bahwa nilai

²⁵ Safira Wahyuningtyas, “ analisis perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan Outsourcing “, dalam *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 60. No.03. 2018.

²⁶ Bella Sintya Devi., “Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional”, dalam *jurnal Sains Dan Seni ITS*, Vol.6. No. 2. 2017.

				signifikan $0,961 < 0,05$ yang artinya tidak ditemukan adanya perbedaan yang signifikan antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. ²⁷
05	Bayu Purnama Putra	Analisis perbandingan prestasi kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap	Prestasi kerja, karyawan kontrak, karyawan tetap	Hasil penelitian yang didapat dari hasil perhitungan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 maka data dinyatakan terdapat perbedaan, sedangkan hasil yang sama juga diperoleh pada prestasi karyawan tetap dalam hasil ujinya karena data berdistribusi normal juga dan hasilnya adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan

²⁷ Hizkia Tinanagon, "Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dan Tidak Tetap Di Kantor Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara", dalam *Jurnal EMBA*, Vol.7. No.04. Juli 2019.

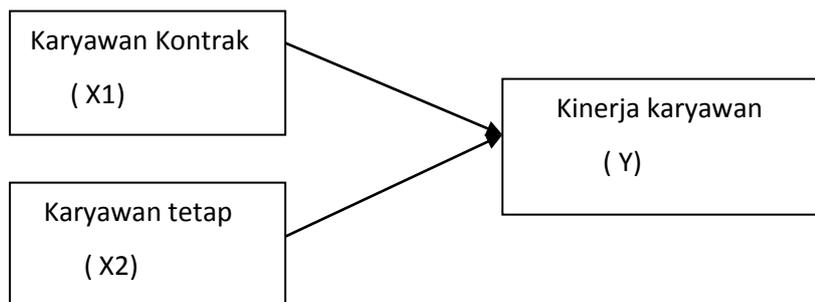
				0,05 maka dapat disimpulkan terdapat perbedaan prestasi kerja antara karyawan kontrak dengan karyawan tetap ²⁸
--	--	--	--	---

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis teliti terdapat pada lokasi, waktu penelitian.

Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis teliti adalah sama-sama membahas variabel kinerja karyawan, karyawan kontrak dan karyawan tetap.

C. Kerangka Berfikir

Untuk memperjelas variabel-variabel membandingkan kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran yang dibuat oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1

Berkaitan dengan pentingnya kinerja karyawan dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan, maka berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk karyawan kontrak . Karyawan kontrak

²⁸ Bayu Purnama Putra, "Analisis perbandingan prestasi kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 26. No. 1. September 2015.

dimana setiap pelaksanaan tugas/kerja harus selalu berhati-hati karena resiko diberhentikan lebih besar jika melakukan kesalahan. Untuk itu perlu diterapkan evaluasi kerja yang transparan, yang sejak awal dipahami oleh semua pihak yang terkait dan diterapkan secara konsisten, dengan penghargaan yang fair tentu akan menghadirkan kepuasan kerja bagi karyawan yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh pada kinerjanya.

Karyawan tetap dalam hal bekerja biasanya menggunakan fasilitas pendukung tanpa mempunyai beban untuk diberhentikan karena pemberhentian karyawan tetap memerlukan proses dan berbagai pertimbangan. Selain itu proses pelatihan rutin senantiasa diadakan, sehingga perkembangan informasi dan teknologi dapat terus oleh karyawan tetap sehingga kinerja yang dihasilkan memuaskan.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang pada waktu diungkapkan belum diketahui kebenarannya, tetapi memungkinkan untuk diuji dalam kenyataan empiris. Hipotesis memungkinkan kita untuk menghubungkan teori dengan pengamatan, atau pengamatan dengan teori. Hipotesis mengemukakan pertanyaan tentang harapan peneliti mengenai hubungan-hubungan antara variabel-variabel di dalam persoalan.²⁹ Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho : Diduga tidak ada perbedaan terhadap kinerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap secara signifikan

Ha : Diduga ada perbedaan terhadap kinerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap secara signifikan.

Ho : Diduga tidak ada perbedaan persepsi kondisi kerja yang dialami karyawan kontrak dan karyawan tetap secara signifikan.

Ha : Diduga ada perbedaan persepsi kondisi kerja yang dialami karyawan kontrak dan karyawan tetap.

²⁹W Gulo, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Grasindo. 2016), h. 57

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan langkah penting untuk memecahkan masalah-masalah penelitian. Dengan menguasai jenis penelitian, bukan hanya dapat memecahkan berbagai masalah penelitian, namun juga dapat mengembangkan bidang keilmuan yang digeluti. Selain itu, memperbanyak penemuan-penemuan baru yang bermanfaat bagi masyarakat luas dan dunia pendidikan.

Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan jenis penelitian komparatif. Jenis penelitian komparatif adalah jenis penelitian yang membandingkan keadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda atau dua waktu yang berbeda atau penelitian dilakukan dengan mengkaji beberapa fenomena-fenomena sosial, sehingga ditemukan pola perbedaan atau kesamaan³⁰. Sedangkan untuk membantu menganalisis data dan fakta yang diperoleh dari responden digunakan analisis kuantitatif dengan rumus statistik deskriptif independent sample t-test yang gunanya untuk menguji teori sehingga ditemukan perbedaan variabel pada sampel yang berbeda.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun tempat penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini berlokasi di Kantor Bank Muamalat KC Medan Balaikota

2. Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan penulis untuk melaksanakan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Agustus 2020 dengan rincian sebagai berikut :

³⁰ Sugiono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 102

TABEL 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jadwal Penelitian	Bulan / Minggu																
		Jan		Feb				Mar				Apri l	Agustus				Sep	
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	1	2	3	4	1	2
1	Pengajuan Judul	■	■	■														
2	Penyusunan Proposal				■	■	■											
3	Bimbingan Proposal							■	■	■	■							
4	Seminar Proposal											■	■					
5	Pengumpulan Data												■	■	■			
6	Bimbingan Skripsi															■	■	
7	Sidang Meja Hijau																	

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut sugiono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³¹ Dalam penelitian ini jumlah populasinya yaitu seluruh karyawan Bank Muamalat yang ada di kota Medan, yang terdiri dari Bank

³¹ Widi sudharta, "Metode Penelitian Skripsi". Didapat dari <https://widisudharta.weebly.com> (home page online); Internet (Diakses 01 september 2020).

Muamalat KC Medan Balaikota yang terdiri dari 38 karyawan tetap dan 22 karyawan kontrak, Bank Muamalat KCP Sukaramai yang terdiri dari 14 karyawan tetap dan 5 karyawan kontrak, Bank Muamalat KCP Iskandar Muda Yang terdiri dari 5 karyawan tetap dan 1 karyawan kontrak, dan terakhir Bank Muamalat KCP Serdang yang terdiri dari 10 karyawan tetap dan 4 karyawan kontrak.

Sehingga populasi dalam penelitian ini keseluruhan berjumlah 67 karyawan tetap dan 32 karyawan kontrak.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri dan keadaan tertentu yang akan diteliti, atau sampel bisa didefinisikan sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi.³² Jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 18 karyawan tetap dan 14 karyawan kontrak. Untuk menentukan jumlah sampel diperoleh dari penentuan jumlah atau ukuran sampel menggunakan rumus solvin, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dengan menggunakan e yaitu 20 % maka hasil yang didapat untuk karyawan tetap yaitu :

$$n = \frac{67}{1 + (67)(0,20)^2}$$

$$n = \frac{67}{3,68}$$

= 18,2065 dibulatkan menjadi 18 responden

Dengan menggunakan e yaitu 20 % maka hasil yang didapat untuk karyawan kontrak yaitu :

$$n = \frac{32}{1 + (32)(0,20)^2}$$

$$n = \frac{32}{2,28}$$

= 14,0350 dibulatkan menjadi 14 responden

³² Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012),

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan ke dalam beberapa golongan, yaitu sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X), yaitu variabel yang menentukan arah atau perubahan tertentu pada variabel tergantung, sementara variabel bebas berada pada posisi yang lepas dari “ pengaruh variabel terikat “ . Dimana yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini yaitu karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap.
2. Variabel Terikat (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dimana yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan.

E. Defenisi Operasional Variabel

Untuk mengajukan maksud yang terkandung dalam judul proposal ini, maka peneliti akan menjelaskan tentang bagian-bagian yang ada pada judul proposal. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)
Kinerja Karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kauntitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.
2. Variabel Bebas (Karyawan kontrak)
Karyawan kontrak adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa outsourcing baik pribadi, perusahaan divisi ataupun sebuah unit dalam perusahaan. Kontrak dalam regulasi ketenagakerjaan bisa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung ataupun secara praktek semua lini kerja bisa dialihkan sebagai unit kontrak.
3. Variabel Bebas (Karyawan Tetap)

Karyawan Tetap adalah karyawan yang menerima hasil kerjanya dengan mendapatkan imbalan secara teratur, dan mendapatkan hak-hak sebagai karyawan di perusahaan secara adil dan penuh. Karyawan tetap juga karyawan yang ditanggung langsung oleh perusahaan maka karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap tidak cemas dengan status kerja dalam perusahaan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis untuk melaksanakan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat pertanyaan dalam bentuk angket yang diajukan kepada karyawan .

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa berpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.³³

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala ini berinteraksi 1-5 serta dengan pilihan jawaban dan dengan pilihan jawaban dan dengan pilihan jawaban pemberian skor untuk masing-masing jawaban dalam kuesioner adalah sebagai berikut:

TABEL 3.2
Bobot dari Tiap Pertanyaan

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3

³³ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada), 2001, h. 142

Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

2. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan dibuat untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian dengan bantuan berbagai macam buku yang memberikan landasan bagi perumusan hipotesis, penyusunan kuesioner dan penambahan teoritis.

3. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari data-data yang dimiliki oleh perusahaan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang dokumen, catatan atau arsip yang dimiliki perusahaan berhubungan dengan penelitian ini .

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti³⁴. Menyatakan bahwa “instrument penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang diamati”. Dengan demikian, penggunaan instrument penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan “ Skala Likert “³⁵. Sugiono menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrument angket dengan memberi skor sebagai berikut :

1. SS : Sangat Setuju Diberi skor 5
2. S : Setuju Diberi Skor 4
3. N : Netral Diberi skor 3

³⁴Sugiono. *Penelitian Kombinasi*, Bandung : Alfabeta, 2012, h. 92.

³⁵*Ibid*, h. 134

4. KS : Kurang Setuju diberi skor 2
5. TS : Tidak Setuju Diberi Skor 1

Agar mendapatkan sebuah hasil penelitian yang memuaskan, peneliti menyusun rancangan kisi-kisi penelitian yang bertujuan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dengan sumber data atau teori yang diambil.

Dalam penelitian ini, dari setiap variabel yang ada akan diberikan penjelasan, selanjutnya menentukan indikator yang diukur, hingga menjadi item pernyataan .

H. Teknik Analisis Data

Untuk mendukung dan mendapatkan hasil akhir penelitian, data penelitian yang akan diperoleh dianalisis dengan menggunakan alat statistic melalui bantuan software SPSS (Statistics Version 16.0). Adapun pengujian-pengujian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji validitas

Uji validitas item digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner, apakah item –item yang ada pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur berapa yang ingin diukur atau bisa melakukan penelitian langsung dengan menggunakan metode *kolerasi person* atau metode *corrected item total correlation*.³⁶

Uji validitasi ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor seluruh item. Skor seluruh item adalah penjumlahan dari keseluruhan item yang terdapat dalam kuesioner. Uji validitas instrument dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Statistic Versions 16.0 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

³⁶ Duwi Priyatno, *SPSS Anakisis Statistik Data Lebih Cepat, Lebih Akurat* (Yogyakarta : Medikom, 2011), h.24

Uji reliabilitas adalah tingkat kendala suatu instrument penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan tingkat konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran tersebut diulang atau tidak.³⁷

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS Statistics Version 16.0 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan reliabel.

Jika $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan tidak reliabel.

3. Uji normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi sebaran data variabel bebas dan terikat tersebut berdistribusi normal atau tidak, yang dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan yaitu sebagai berikut :

a. Pendekatan histogram

Pada grafik histogram, dikatakan variabel berdistribusi normal dilihat pada grafik histogram yang berbentuk lonceng dan tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

b. Pendekatan grafik

Pendekatan grafik yang digunakan adalah normality probability plot.

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut ;

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonalnya dan tidak mengikuti garis diagonalnya maka model regresi tidak mengikuti asumsi normalitas.³⁸

Pengujian normalitas yang lain yang lebih baik dilakukan adalah dengan menggunakan analisis statistik. Pengujian ini digunakan untuk menguji normalitas residual suatu model regresi dengan menggunakan uji kolmogrov smirnov . Dalam uji kolmogrov sirnov,

³⁷ *Ibid*, h. 137

³⁸ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Penelitian Gabungan* (Jakarta : Kencana, 2017), h. 238

suatu data dikatakan normal apabila asymptotic Significant lebih dari 0,05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji K-S adalah :

- b. Apabila probabilitas nilai 2 uji K-S tidak signifikan $< 0,05$ secara statistic maka H_0 ditolak, yang berarti data terdistribusi tidak normal.
- c. Apabila probabilitas nilai 2 uji K-S signifikan $> 0,005$ secara statistic H_0 diterima, yang berarti data terdistribusi normal .

4. Uji Independent Sample t-test

Untuk menguji hipotesis dan menganalisis perbedaan kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap digunakan analisis statistik deskriptif dengan rumus independent sample t-test.

Uji independent sample t-test adalah uji komparatif atau uji beda untuk mengetahui adakah perbedaan mean atau rata-rata yang bermakna anatar dua kelompok bebas yang berskala interval atau rasio.

Pemrosesan data menggunakan SPSS 16.0 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Pada objek yang diteliti dibagi ke dalam dua kelompok, yaitu karyawan outsourcing dan karyawan tetap.
- b. Gunakan fungsi analyze-compare means- independent Sample t- test untuk mengelola kedua kelompok tersebut.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah PT. Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balaikota

Ide kongkrit, pendirian Bank Muamalat Indonesia berawal dari loka karya “ Bunga Bank Perbankan “ yang diselenggarakan Majelis Ulama Indonesia “ pada tanggal 18-20 Agustus 1990 di Cisarua, ide ini kemudian lebih dipertegas lagi dalam musyawarah nasional (MUNAS) ke IV MUI di hotel Sahid Jaya Jakarta tanggal 22-25 Agustus 1990 yang mengamanahkan kepada Bapak K.H. Hasan Bahri yang terpilih kembali sebagai ketua umum MUI, untuk merealisasikan pendirian Bank Islam tersebut. Setelah itu, MUI membentuk suatu kelompok kerja untuk mempersiapkan segala sesuatunya. Tim POKJA ini membentuk tim kecil “ penyiapan buku panduan Bank Tanpa Bunga ” yang diketuai oleh Bapak Dr. Ir.M. Amin Aziz.

Hal paling utama dilakukan oleh Tim MUI ini di samping melakukan pendekatan-pendekatan dan konsultasi dengan pihak-pihak terkait adalah menyelenggarakan pelatihan calon staf melalui Management Develoment Program (MDP) di lembaga pendidikan Perbankan Indonesia Jakarta yang dibuka pada tanggal 29 Maret 1991 Oleh Mentri Muda Keuangan, dan meyakinkan beberapa pengusaha muslim untuk jadi pemegang saham pendiri. Untuk membantu kelancaran tugas-tugas MUI ini dibentuklah Tim Hukum Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia yang di bawah Ketua Drs. Karnaen Perwaatmadja. Tim ini bertugas untuk mempersiapkan segala sesuatu yang menyangkut aspek hukum Bank Islam.

Pada tanggal 1 November 1991 terlaksana penandatanganan akta pendirian PT Bank Muamalat Indonesia di Sahid Jaya Hotel dihadapan Notaris Yudo Paripurno, SH. Dengan Akte Notaris No.1 tanggal 1 November 1991 (Izin Mentri Kehakiman No. C2.2413.HT.01.01 tanggal 21 maret 1992/ Berita Negara RI tanggal 28 April 1992 No.34). Pada

saat penandatanganan Akte Pendirian ini terkumpul komitmen pembelian saham sebanyak Rp.48 Miliar.

Selanjutnya pada acara silaturahmi pendirian Bank Syariah di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp 106 miliar. Dengan angka modal awal ini Bank Muamalat mulai beroperasi pada tanggal 01 Mei 1992 bertepatan dengan tanggal 27 syawal 1412 H, SK Menteri Keuangan RI No. 1223/ MK. 013/1991 tanggal 5 November 1991 diikuti oleh izin usaha keputusan MenKeu RI No. 430/KMK.013/1992 tanggal 24 April 1992, Menteri Keuangan dan dengan dihadiri oleh Gubernur Bank Indonesia, meresmikan mulai Beroperasinya Bank Muamalat di Gedung Arthaloka, JL. Jend. Sudirman Kav. 2 Jakarta.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, Bank Muamalat berhasil menyandang predikat sebagai Bank Devisa yang semakin memperkokoh posisi perseroan sebagai Bank Syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus berkembang. Pada saat Indonesia dilanda krisis moneter, sektor perbankan Nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank muamalat pun terimbas dampak krisis pada tahun 1998, perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar.

Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat mencari permodal yang potensial dan ditanggapi secara positif oleh Islamic Development Bank yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi . Pada RUPS tanggal 1 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karenanya, kurun waktu antara tahun 1999 sampai 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi bank muamalat karena berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba dari upaya dan dedikasi setiap pegawai Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan Perbankan Syariah secara murni.

2. Visi Dan Misi Bank Muamalat Indonesia KC Medan Balaikota

a. Visi

- 1) Menjadi Bank Syariah utama di Indonesia
- 2) Dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar nasional
- 3) Menjadi bank yang berlandaskan syariah pertama di Indonesia yang tidak memiliki induk konvensional tetapi menjadi yang terbaik di dunia perbankan
- 4) Menjadikan Indonesia sebagai pusat ekonomi Islam dan keuangan syariah terbesar di dunia.
- 5) Memakmurkan ekonomi Indonesia melalui ekonomi syariah.

b. Misi

Menjadi role model Lembaga Keuangan Syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada stakeholder.

3. Tujuan Berdiri Bank Muamalat Indonesia

Adapun tujuan berdirinya Bank Muamalat Indonesia yaitu :

- a. Meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat Indonesia, sehingga semakin berkurang kesenjangan sosial ekonomi.
- b. Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan terutama dalam bidang ekonomi keuangan, yang selama ini masih cukup banyak masyarakat yang enggan berhubungan dengan bank karena masih menganggap bahwa bunga bank itu riba.
- c. Mengembangkan lembaga bank dan sistem Perbankan yang sehat berdasarkan efisiensi dan keadilan, mampu meningkatkan partisipasi masyarakat sehingga menggalakkan usaha-usaha ekonomi rakyat.

4. Logo Bank Mumalat Indonesia

Logo bank mumamalat terdiri dari 3 huruf arab, yaitu huruf Daal, Yaa, Nun (Din). Din memiliki dua arti yaitu pertama adalah agama dan

arti yang kedua adalah perhitungan yang teliti, ketaatan, dan ganjaran. Bentuk din menunjukkan bahwa bank muamalat lebih dinamis.



Gambar 4.1 Logo Bank Muamalat

Titik-titik yang diletakkan pada huruf-huruf di atas berfungsi lebih menjelaskan huruf tersebut dan bilangan tiga adalah angka kesempurnaan sehingga ketiga titik pada huruf yang dipilih dimaksudkan sebagai lambang kejelasan yang sempurna yang dapat diperoleh dan diberikan oleh Bank Muamalat.

- a. Warna hijau melambangkan warna yang universal lebih segar yang sesuai dengan dunia Islam dan masyarakat modern.
- b. Warna ungu melambangkan identitas bank muamalat yang menggambarkan kedewasaan dan keamanan.

5. Produk-produk dari Bank Muamalat Cabang Medan Balaikota

Dalam menjalankan kegiatan usaha sehari-hari Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan dapat dibagi dalam beberapa jenis kegiatan yang meliputi:

a. Produk Penghimpunan Dana

1) Tabungan iB Muamalat

Tabungan iB Muamalat adalah tabungan nyaman untuk digunakan kebutuhan transaksi dan berbelanja dengan kartu Shar-E debit yang

belogo Visa plus dengan manfaat berbagai macam program subsidi belanja di merchant lokal dan luar negeri.

2) Tabungan iB Muamalat Dollar

Tabungan iB Muamalat Dollar merupakan tabungan syariah dalam denominasi valuta asing US Dollar dan Singapore Dollar yang ditujukan untuk melayani kebutuhan transaksi dan investasi yang lebih beragam, khususnya melibatkan mata uang USD dan SGD.

3) Tabungan Haji Arafah Plus

Tabungan haji dan mata uang rupiah yang dikhususkan bagi masyarakat muslim Indonesia yang berencana menunaikan ibadah haji secara regular maupun plus untuk program usia 18 Tahun.

4) Tabungan Muamalat Umrah

Tabungan mualamat umroh ini berdasrakan prinsip syariah dengan akad mudharabah mthlaqah (bagi hasil) dengan memiliki fitur unggulan yaitu :

- a) Gratis asuransi jiwa
- b) Bagi hasil yang optimal
- c) Gratis biaya administrasi
- d) Gratis biaya penutupan rekening
- e) Gratis biaya autodebet setoran bulanan.

5) Tabungankku

Tabungankku merupakan tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diciptakan untuk menumbuhkan kebiasaan menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tebungankku menggunakan akad wadiah dengan tarif setoran minimal Rp. 20.000 rupiah, dengan saldo minimum Rp. 20.000 serta biaya administrasi gratis dan layanan lainnya.

6) Tabungan iB Muamalat Prima

Tabungan iB Muamalat Prima adalah tabungan untuk memenuhi kebutuhan transaksi bisnis sekaligus investasi dengan aman dan menguntungkan. Tabungan dilengkapi dengan fasilitas *Shar-E Debit Gold* yang dapat digunakan di seluruh jaringan visa.

7) Tabungan iB Muamalat Rencana

Tabungan iB Muamalat Rencana adalah solusi perencanaan keuangan yang tepat untuk mewujudkan rencana dan impian di masa depan lebih baik sesuai prinsip syariah. Tabungan iB Muamalat Rencana memiliki keuntungan berupa setoran bulanan yang ringan mulai dari Rp. 100 ribu Rupiah, fleksibel memilih jangka waktu menabung sesuai keinginan nasabah dari 3 bulan hingga 20 tahun, fasilitas autodebit secara gratis berupa pemindahan dana setoran bulanan dari rekening sumber dana dan aktifitas tersebut secara otomatis apabila rekening sedang jatuh tempo.

8) Muamalat prioritas

Muamalat prioritas merupakan produk dan layanan terbaru yang diberikan kepada nasabah non perorangan. Produk premium ini merupakan bagian dari strategi untuk meningkatkan kinerja perseroan, yang menghimpun dana nasabah baik dalam bentuk tabungan, giro maupun deposito.

9) Tabungan Muamalat Mudharabah Corporate iB

Produk tabunagn berbasis akad mudharabah yang memberikan kemudahan bertransaksi dan bagi hasil yang kompetitif. Sarana bagi nasabah dan perorangan untuk memenuhi kebutuhan bertransaksi bisnis sekaligus memberikan imbal hasil yang optimal.

10) Giro iB Muamalat Attijary

Adalah produk berbasis akad wadiah yang memberikan kemudahan layanan dan kenyamanan dalam bertransaksi. Merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan transaksi nasabah perorangan maupun non perorangan yang didukung oleh fasilitas ash management. Giro iB Muamalat Attijary kemudahan dalam bertransaksi menggunakan fasilitas Cash Management System untuk nasabah non perorangan, ATM, Internet Banking serta Mobile Banking. tersedia tiga jenis mata uang IDR, USD, dan SGD. Untuk nasabah perorangan menggunakan kartu share E Debit yang bisa digunakan untuk bertransaksi di seluruh dunia.

11) Deposito Muamalat

Deposito Muamalat merupakan Deposito Syariah dalam mata uang Rupiah dan US Dollar yang fleksibel dan memberi hasil investasi yang optimal. Fleksibel tersedia pilihan jangka waktu investasi. Fasilitas asuransi, untuk deposito Fulinves nasabah akan memperoleh fasilitas asuransi jiwa syariah . sebagai jaminan, dapat digunakan sebagai jaminan pembiayaan atau untuk referensi Bank Muamalat dan menguntungkan, memperoleh bagi hasil yang menarik dan optimal setiap bulan.

6. Giro iB Muamalat Ultima

Adalah produk giro berbasis akad wadiah yang memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam bertransaksi. Merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan transaksi bisnis nasabah non perorangan yang didukung oleh fasilitas Cash Management. Tersedia tiga jenis mata uang IDR, USD, dan SGD. Untuk nasabah perorangan menggunakan kartu Share E Debit yang bisa digunakan untuk transaksi diseluruh dunia. Memberikan bagi hasil yang optimal dan pembayaran bagi hasil secara otomatis dari bagi hasil nasabah.

b. Produk Penyaluran Dana

1) Pembiayaan iB Muamalat Pensiun

iB Muamalat pensiun merupakan produk pembiayaan yang membantu anda untuk memenuhi kebutuhan di hari tua dengan sederet keuntungan dan memenuhi prinsip syariah yang menenangkan. Produk ini memfasilitasi pensiunan untuk kepemilikan dan renovasi rumah tinggal, pembelian kendaraan, biaya pendidikan anak dan umroh . Termasuk take over pembiayaan pensiun dari bank lain. Dua pilihan yaitu akad murabahah (jual-beli) atau ijarah multijasa. Keuntungan yang diperoleh ialah angsuran tetap hingga akhir pembiayaan sesuai perjanjian, uang muka ringan, plafond pembiayaan maksimal Rp 100 juta tanpa agunan, jangka waktu s.d 10 tahun , berlaku untuk nasabah baru dan nasabah eksisting bank

muamalat, pembiayaan discover dengan asuransi jiwa, angsuran pembiayaan dipotong langsung dari manfaat pensiun bulanan.

2) KPR iB Muamalat

KPR Muamalat iB adalah produk pembiayaan yang akan membantu anda untuk memiliki rumah tinggal, rumah susun, apartemen dan condotel termasuk renovasi dan pembangunan serta pengalihan KPR dari bank lain dengan dua pilihan akad yaitu akad murabahah atau musyarakah mutanaqishah (kerjasama sewa).

3) Pembiayaan iB Muamalat Multiguna

iB Muamalat Multiguna merupakan produk pembiayaan yang membantu anda untuk memenuhi kebutuhan barang jasa konsumtif seperti bahan bangunan untuk renovasi rumah, kepemilikan sepeda motor, biaya pendidikan dan perlengkapan rumah. Dua pilihan yaitu akad murabahah (jual beli) atau ijarah multijasa (sewa jasa).

- a) Dapat diajukan oleh pasangan suami istri dengan sumber penghasilan untuk angsuran diakui secara bersama.
- b) Pembiayaan dicover dengan asuransi jiwa.
- c) Fasilitas angsuran secara autodebet dari tabungan muamalat.

4) Pembiayaan iB Muamalat Modal Kerja

Pembiayaan iB Muamalat Modal Kerja adalah produk pembiayaan yang akan membantu kebutuhan modal kerja usaha anda sehingga kelancaran operasional dan rencana pengembangan usaha anda akan terjamin . Pembiayaan ini diperuntukkan untuk nasabah perorangan pemilik usaha dan badan usaha yang memiliki legalitas di Indonesia.

5) Pembiayaan iB Muamalat Investasi.

Pembiayaan iB Muamalat Investasi adalah produk pembiayaan yang akan membantu kebutuhan investasi usaha anda sehingga mendukung rencana ekspansi yang telah anda susun. Pembiayaan ini diperuntukkan untuk nasabah perorangan pemilik usaha dan badan usaha yang memiliki legalitas di Indonesia. Keuntungan yang diperoleh ialah :

- a) Berdasarkan prinsip syariah dengan akad murabahah atau ijarah sesuai dengan spesifikasi kebutuhan investasi.
 - b) Dapat digunakan untuk pembelian atau penyewaan tempat usaha, peralatan investasi (mesin, kendaraan, alat berat, dll) dan pembangunan.
 - c) Jangka waktu pembiayaan hingga 5 tahun
 - d) Plafond mulai Rp. 100 juta.
 - e) Untuk nasabah perorangan akan dilindungi oleh asuransi jiwa sehingga pembiayaan akan dilunasi oleh perusahaan asuransi apabila anda meninggal dunia.
 - f) Pelunasan sebelum jatuh tempo tidak dikenakan denda.
- e. Produk Penanaman Dana dan Pembiayaan (Investment Product)
- 1) Konsep Jual Beli
 - a) Akad Murabahah

Akad jual beli barang pada harga pokok dengan tambahan keuntungan yang disepakati yang disebut margin keuntungan. Harga jual tidak boleh berubah selama masa perjanjian. Murabahah ini sering digunakan pihak bank karna sistem ini tidak terlalu rumit dan nasabah mudah dalam memahami akad ini, serta pihak bank tidak perlu berbagi hasil karena akad ini menggunakan prinsip tambahan margin keuntungan.
 - b) Akad Salam

Adalah pembelian barang yang diserahkan dikemudian hari dimana pembayaran dilakukan di muka / tunai. Akad ini diperbolehkan dalam Islam, walaupun barang belum ada saat akad dan penjual dan pembeli tidak bertemu langsung, tetapi dalam akad ini menggunakan waad untuk pengiriman barang.
 - c) Akad Istishna

Adalah jual beli barang dimana Shani" (produsen) ditugaskan untuk membuat suatu barang (pesanan) dari Mustashni (pemesanan). Istishna sama dengan Salam yaitu dengan segi obyek pesanannya yang harus dibuat atau dipesan terlebih dahulu

dengan ciri-ciri khusus. Perbedaannya hanya pada sistem pembayaran yaitu Istishna pembayaran dapat dilakukan di awal, di tengah atau di akhir pesanan.

2) Konsep Bagi Hasil

a) Akad Musyarakah

Adalah kerjasama dua pihak atau lebih untuk suatu usaha tertentu, dimana masing-masing pihak memberikan kontribusi dana dengan kesepakatan bahwa keuntungan dan risiko akan ditanggung sesuai kesepakatan.

b) Akad Mudharabah

Adalah kerjasama antara Bank dengan Mudharib (nasabah) yang mempunyai keahlian atau keterampilan untuk mengelola usaha. Dalam hal ini pemilik modal (Shahibul Maal) menyerahkan modalnya kepada pekerja/pedagang (Mudharib) untuk dikelola.

3) Konsep Sewa

a) Akad Ijarah

Adalah perjanjian antara bank (muajjir) dengan nasabah (mustajir) sebagai penyewa suatu barang milik bank dan bank mendapatkan imbalan jasa barang yang disewakan.

b) Akad Ijarah Muntahia Bittamlik

Adalah perjanjian antara Bank (muajjir) dengan nasabah sebagai penyewa. Mustajir / penyewa setuju akan membayar uang sewa selama masa sewa yang diperjanjikan dan bila sewa selama masa sewa berakhir penyewa mempunyai hak opsi untuk memindahkan kepemilikan obyek sewa tersebut

f. Jasa Layanan (Service)

1) ATM (Automatic Teller Machine)

Layanan ATM 24 jam yang memudahkan nasabah dalam melakukan penarikan dana tunai, pemindahbukuan antara rekening, pemeriksaan saldo, pembayaran zakat, infaq, sedekah (hanya pada ATM Muamalat), dan tagihan telepon. Untuk penarikan tunai, kartu Muamalat dapat diakses di 8.888 ATM di seluruh Indonesia, terdiri

atas mesin ATM Muamalat, ATM BCA/PRIMA dan ATM bersama, yang bebas biaya penarikan tunai, kartu Muamalat juga dapat dipakai untuk bertransaksi di 18.000 lebih merchant debit BCA/PRIMA, saat ini sudah dapat dilakukan transfer antar bank.

2) Sala Muamalat

Merupakan layanan Phone Banking 24 jam dan call center yang memberikan kemudahan bagi nasabah, setiap saat dan dimana pun nasabah berada untuk memperoleh informasi mengenai produk, saldo, dan informasi transaksi, transfer antara rekening, serta mengubah PIN.

3) Muamalat Mobile

Muamalat Mobile adalah layanan perbankan dengan menggunakan teknologi GPRS yang dilakukan dari ponsel. Nasabah dapat melakukan transaksi non-tunai seperti cek saldo, transfer maupun melihat histori transaksi secara real time dengan biaya yang sangat murah.

4) Pembayaran Zakat, Infaq, dan Sedekah (ZIS)

Jasa yang memudahkan nasabah dalam membayar ZIS, baik ke lembaga pengelola ZIS Bank Muamalat maupun ke lembaga-lembaga ZIS lainnya yang bekerjasama dengan Bank Muamalat, melalui Phone Banking dan ATM Muamalat di seluruh Cabang Medan Muamalat.

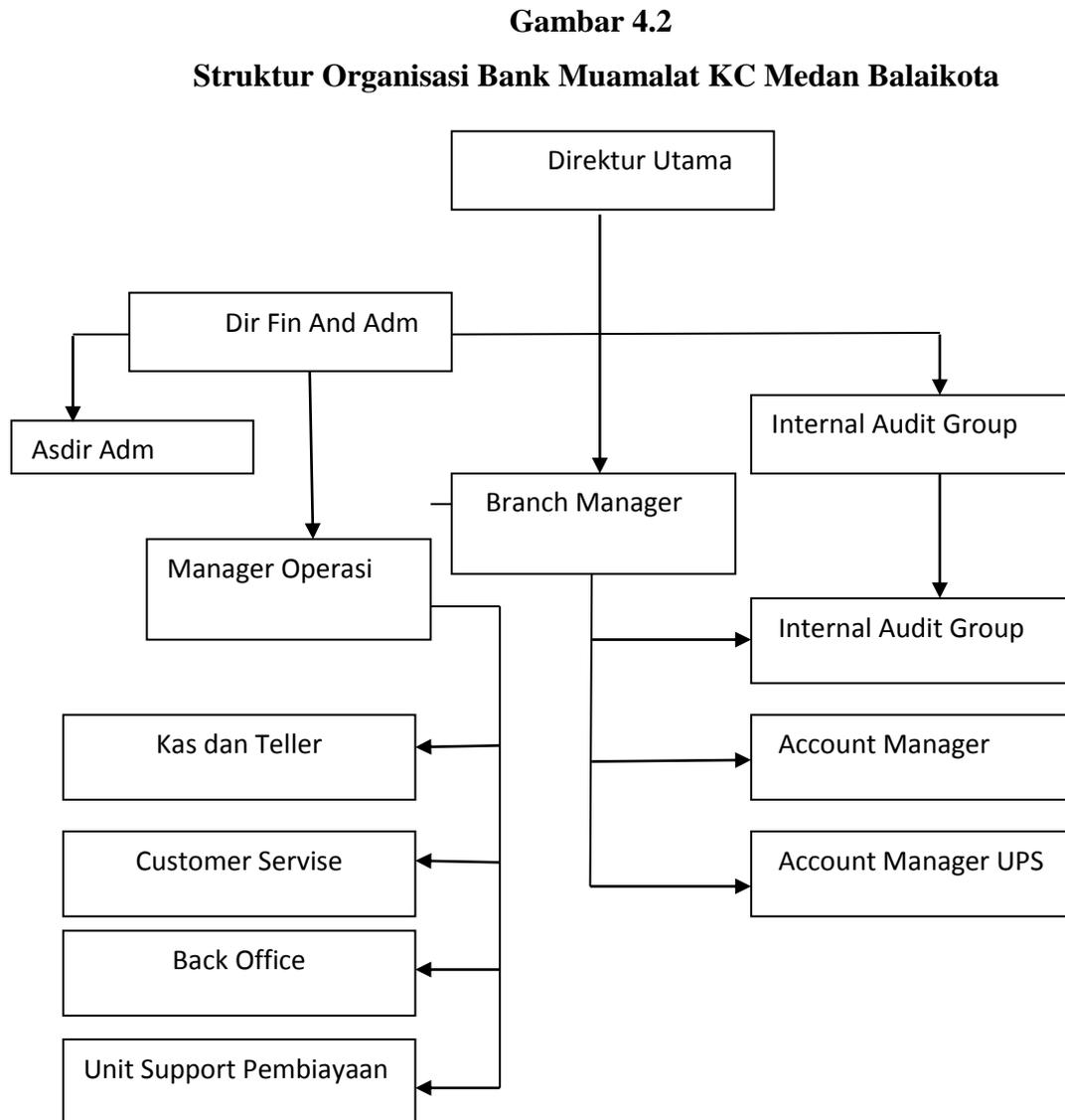
5) Muamalat Remittance iB Adalah layanan pengiriman dan penerimaan uang valas dari atau kepada pihak ketiga kepada atau dari pemilik rekening Bank Muamalat Indonesia baik tunai maupun nontunai dalam denominasi valuta asing..

6. Struktur Organisasi

Organisasi perusahaan harus mempunyai struktur organisasi. Pemimpin merupakan penentu maju mundurnya perusahaan, disini pemimpin sebagai pengambil keputusan dibebani tugas berat yaitu harus memikirkan kemajuan perusahaan dan juga pelayanan kepada

masyarakat. Untuk itu pimpinan membagi tugasnya kepada bawahan agar semua tugas dapat berjalan dengan baik.

Struktur organisasi Bank Muamalat KC Medan Balaikota dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



a. Direksi

Direksi yang terdiri dari seorang direktur utama dan seorang atau lebih direktur, bertugas dalam memimpin dan mengawasi kegiatan BMI sehari-hari sesuai dengan kebijaksanaan umum yang telah disetujui Dewan Komisaris.

b. Asisten Direksi

Asisten Direksi pada PT. Bank Muamalat Indonesia ada tiga, yaitu:

Ruang lingkup kerja:

- 1) Melakukan supervise dan monitoring terhadap segenap Kantor Cabang atas pelaksanaan atau jalannya operasional.
- 2) Melakukan konsolidasi terhadap pembuatan dan monitoring laporan-laporan bulanan keuangan bank dan menyampaikan pada pihak intern atau ekstern yang berkepentingan.
- 3) Melakukan koordinasi dalam pelaksanaan repegawaitmen dan seleksi calon karyawan, proses administrasi kegiatan penempatan dan penempatan kembali karyawan, proses terminasi atau pengunduran diri karyawan serta memonitor dan memelihara data base kepersonaliaan.
- 4) Melakukan proses dan administrasi pembiayaan karyawan, pembayaran gaji serta pembayaran JAMSOSTEK dan pajak (pph 21) seluruh karyawan serta pengurus bank.
- 5) Melakukan koordinasi dalam penyediaan sarana logistic dalam rangka persiapan pembukaan atau pengembangan Kantor Cabang meliputi jaringan komunikasi dan sarana penunjang operasional lainnya.
- 6) Melakukan koordinasi terhadap pengelola sistem komunikasi data untuk mendukung operasional online pusat pengelolaan data keseluruhan Cabang Bank Muamalat Indonesia serta berkoordinasikan dengan pihak ekstern.

c. Branch Manager (Kepala Cabang) Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab atas jalannya kegiatan operasional dan financial cabang
- 2) Bertanggung jawab atas jalannya kebijaksanaan atau ketentuan perusahaan.
- 3) Memberikan bimbingan dan motivasi pada seluruh karyawan

- 4) Menyelesaikan segala permasalahan yang muncul di cabang yang dipimpin.
 - 5) Membina hubungan yang baik dengan instansi berikut atau pengusaha daerah.
- d. Operation Manager
- Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:
- 1) Bertanggung jawab atas jalannya operasional perbankan
 - 2) Membantu tugas-tugas pimpinan cabang.
- g. Account Manager
- Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:
- 1) Bertanggung jawab atas penyaluran pembiayaan.
 - 2) Menjaga pembiayaan yang teralirkan tetap lancar.
 - 3) Menyelesaikan pembiayaan yang kurang lancar atau macet.
 - 4) Memobilisasi dari masyarakat seoptimal mungkin.
- h. Kas dan Teller
- Memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:
- 1) Bertanggung jawab atas semua transaksi dalam kas.
 - 2) Menerima dan mengarahkan uang dari atau ke nasabah kepala adanya transaksi.
 - 3) Mengambil atau mengatur uang atau dari ke pihak Bank Indonesia.
- i. Customer Service
- Adapun tugas Customer Service adalah sebagai berikut :
- 1) untuk melayani nasabah secara langsung yang datang ke counter Muamalat, media menyampaikan informasi dan penjualan produk DPK.
 - 2) Memberikan layanan kepada nasabah untuk pembukaan dan penutupan rekening.
 - 3) Menginput data nasabah funding.
- j. Back Office
- Bank Office bertugas sebagai berikut:
- 1) membuat laporan keuangan.

- 2) transaksi dengan Bank Indonesia diantara Bank lainnya.
 - 3) Pelaksana dan penanggung jawab transaksi harian cabang non tunai.
 - 4) Pelaksanaan kliring dan transfer ke Bank Indonesia.
 - 5) Proses penyelesaian utang piutang antara bank dalam satu (wilayah yang menjalankan sistem kliring dalam satu wilayah tertentu).
- k. Unit Support Pembiayaan.
- USP bertugas untuk mengadakan penelitian apakah nasabah atau calon nasabah layak untuk menerima pembiayaan yang dilihat dari segi keabsahannya seperti kebenaran lampiran usaha maupun penggunaan pembiayaan taksasi jaminan, keabsahan jaminan dan juga BI Checking.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Sebelum melakukan analisa dalam penelitian, terlebih dahulu mengemukakan gambaran karakteristik responden yang dijadikan sampel pada penelitian . Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, lama bekerja dan status karyawan. Berdasarkan tanggapan responden yaitu :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Karyawan Tetap Berdasarkan Usia

Usia	Karyawan Tetap	
	Jumlah	Persentase(%)
25-30 Tahun	3	17 %
31-35 Tahun	6	33 %
36-40 Tahun	6	33 %
41-45 Tahun	2	11 %
46-50 Tahun	1	6 %
Total	18	100%

Sumber : PT Bank Muamalat KC Medan Balaikota

Dari Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa usia jumlah karyawan Tetap Bank Muamalat KC Medan Kota yang terbesar pada umur 31-35 Tahun sebanyak 6 Orang (33%) dan pada umur 36-40 Tahun sebanyak 6 orang (33%), sedangkan kelompok terkecil berada pada umur 46-50 Tahun sebanyak 1 orang (6%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Karyawan Kontrak Berdasarkan Usia

Usia	Karyawan Kontrak	
	Jumlah	Persentase (%)
21-25 Tahun	10	72%
26-30 Tahun	3	21%
31-35 Tahun	1	7%
Total	14	100 %

Sumber : PT Bank Muamalat KC Medan Balaikota

Dari Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa usia jumlah karyawan kontrak Bank Muamalat KC Medan Kota yang terbesar pada umur 21-25 tahun sebanyak 10 orang (72%), sedangkan kelompok terkecil berada pada umur 31-35 tahun sebanyak 1 orang (7%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Karyawan Tetap Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Karyawan Tetap	
	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	9	50 %
Perempuan	9	50 %
Total Responden	18	100 %

Sumber : PT Bank Muamalat KC Medan Balaikota

Dari tabel 4.3 di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki karyawan tetap sebanyak 9 orang (50 %), sedangkan responden perempuan karyawan tetap sebanyak 9 orang (50%). Hal ini disebabkan karena pada saat pengambilan sample jumlah karyawan tetap laki-laki dan perempuannya sama rata.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Karyawan Kontrak Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Karyawan Kontrak	
	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	9	64 %
Perempuan	5	36%
Total Responden	14	100 %

Sumber : PT Bank Muamalat KC Medan Balaikota

Dari tabel 4.4 di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki karyawan kontrak sebanyak 9 orang (64%) , sedangkan responden perempuan

sebanyak 5 orang (36 %). Hal ini disebabkan karena saat penyebaran angket jumlah karyawan kontrak laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan.

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Karyawan Tetap Berdasarkan Lama Berkerja

Lama Bekerja	Karyawan Tetap	
	Jumlah	Persentase (%)
6-10 Tahun	12	66%
11-15 Tahun	3	17%
16-20 Tahun	3	17%
Total	18	100%

Sumber : PT Bank Muamalat KC Medan Balaikota

Dari tabel 4.5 di atas diketahui bahwa jumlah responden karyawan tetap Bank Muamalat KC Medan Balaikota berdasarkan lama bekerja pada kelompok terbesar adalah 6-10 tahun sebanyak 12 orang (66%).

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Karyawan Kontrak Berdasarkan Lama Berkerja

Lama Bekerja	Karyawan Kontrak	
	Jumlah	Persentase (%)
1-1,5 Tahun	4	29%
2 Tahun	7	50%
3 Tahun	3	21%
Total	14	100 %

Sumber : PT Bank Muamalat KC Medan Balaikota

Dari tabel 4.6 di atas diketahui bahwa jumlah responden karyawan kontrak Bank Muamalat KC Medan Balaikota berdasarkan lama bekerja pada kelompok terbesar adalah 2 tahun sebanyak 7 orang (50%), sedangkan kelompok lama bekerja paling sedikit adalah 3 tahun sebanyak 3 orang (21%).

TABEL 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

No	Status Karyawan	Jumlah	Persentase (%)
1	Karyawan Kontrak	14	44 %
2	Karyawan Tetap	18	56 %
	Jumlah	32	100 %

Sumber : PT Bank Muamalat KC Medan Balaikota

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden karyawan kontrak sebanyak 14 orang (44 %), sedangkan jumlah responden karyawan Tetap sebanyak 18 Orang (56 %). Hal ini disebabkan karna jumlah karyawan tetap lebih banyak dibandingkan karyawan kontrak pada bank tersebut.

C. Penyajian Data

Berikut ini peneliti akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan. Dapat dikemukakan sebagai berikut :

TABEL 4.8
Skor Angket Karyawan Tetap Untuk Kondisi Kerja Karyawan

Item Pertanyaan	Alternatif Pertanyaan										Jumlah	
	SS		S		N		KS		TS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	6	33%	12	67%	0	0 %	0	0 %	0	0 %	18	100
2	9	50%	9	50%	0	0 %	0	0 %	0	0 %	18	100
3	6	33%	12	67%	0	0 %	0	0 %	0	0 %	18	100
4	2	11%	16	89%	0	0 %	0	0 %	0	0 %	18	100
5	6	33%	12	67%	0	0 %	0	0 %	0	0 %	18	100
6	5	28%	13	72%	0	0%	0	0 %	0	0 %	18	100
7	5	28%	13	72%	0	0%	0	0 %	0	0 %	18	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari hasil tabel 4.8 dapat kita lihat bahwa dari 18 responden karyawan tetap yang ditemui dari penelitian lapangan, peneliti berhasil mendapatkan hasil data bahwa responden yang memilih pendapat sangat setuju terkait kondisi kerja karyawan berjumlah 39 (2,16%), memilih setuju 87 (4,83 %), memilih netral berjumlah 0 (0 %), sedangkan yang memilih pendapat kurang setuju dan tidak

setuju 0 %. Hal ini dapat dilihat dari persentase bahwa jawaban responden lebih banyak memilih setuju .

TABEL 4.9
Skor Angket Karyawan Kontrak untuk Kondisi Kerja Karyawan

Alternatif Pertanyaan												
Item Pertanyaan n	SS		S		N		KS		TS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	18%	8	57%	0	0%	0	0%	0	0%	14	100
2	6	18%	8	57%	0	0%	0	0%	0	0%	14	100
3	5	36%	9	64%	0	0%	0	0%	0	0%	14	100
4	6	18%	8	57%	0	0%	0	0%	0	0%	14	100
5	5	36%	9	64%	0	0%	0	0%	0	0%	14	100
6	6	18%	8	57%	0	0%	0	0%	0	0%	14	100
7	6	18%	8	57%	0	0%	0	0%	0	0%	14	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari hasil tabel 4.9 dapat kita lihat bahwa dari 22 responden karyawan kontrak yang ditemui dari penelitian lapangan, peneliti berhasil mendapatkan hasil data bahwa responden yang memilih pendapat sangat setuju terkait kondisi kerja karyawan berjumlah 40 (2,86 %), memilih setuju 58 (4,14 %), memilih netral berjumlah 0 (0 %), sedangkan yang memilih pendapat kurang setuju dan tidak setuju 0%. Hal ini dapat dilihat dari persentase bahwa jawaban responden lebih banyak memilih setuju .

TABEL 4.10
Skor Angket Karyawan Tetap Untuk Kinerja Karyawan

Alternatif Pertanyaan												
Item Pertanyaan n	SS		S		N		KS		TS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	39%	11	61%	0	0%	0	0%	0	0%	18	100
2	5	28%	13	72%	0	0%	0	0%	0	0%	18	100
3	5	28%	13	72%	0	0%	0	0%	0	0%	18	100
4	5	28%	13	72%	0	0%	0	0%	0	0%	18	100
5	2	11%	16	89%	0	0%	0	0%	0	0%	18	100
6	4	22%	14	78%	0	0%	0	0%	0	0%	18	100
7	10	55%	7	39%	1	5%	0	0%	0	0%	18	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari hasil tabel 4.10 dapat kita lihat bahwa dari 38 responden karyawan tetap yang ditemui dari penelitian lapangan, peneliti berhasil mendapatkan hasil data bahwa responden yang memilih pendapat sangat setuju terkait kinerja karyawan berjumlah 38 (2,11 %), memilih setuju 87 (4,83 %), memilih netral berjumlah 1 (0,5 %), sedangkan yang memilih pendapat kurang setuju dan tidak setuju 0 %. Hal ini dapat dilihat dari persentase bahwa jawaban responden lebih banyak memilih setuju.

TABEL 4.11
Skor Angket Karyawan Kontrak Untuk Kinerja Karyawan

Alternatif Pertanyaan												
Item Pertanyaan	SS		S		N		KS		TS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	43%	8	57%	0	0%	0	0%	0	0%	14	100
2	6	43%	8	57%	0	0%	0	0%	0	0%	14	100
3	3	21%	11	78%	0	0%	0	0%	0	0%	14	100
4	2	14%	12	86%	0	0%	0	0%	0	0%	14	100
5	4	28%	10	71%	0	0%	0	0%	0	0%	14	100
6	2	14%	12	86%	0	0%	0	0%	0	0%	14	100
7	5	36%	9	64%	0	0%	0	0%	0	0%	14	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari hasil tabel 4.11 dapat kita lihat bahwa dari 22 responden karyawan kontrak yang ditemui dari penelitian lapangan, peneliti berhasil mendapatkan hasil data bahwa responden yang memilih pendapat sangat setuju terkait kinerja karyawan berjumlah 28 (2 %), memilih setuju 70 (5%), memilih netral berjumlah 0 (0%), sedangkan yang memilih pendapat kurang setuju dan tidak setuju 0 %. Hal ini dapat dilihat dari persentase bahwa jawaban responden lebih banyak memilih setuju .

D. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode statistik yaitu kolerasi, sebuah angket nilai r hitungunya > dari r tabel maka suatu angket dikatan valid .

Hasil output SPSS yang diperoleh untuk uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.12 dan 4.13 di bawah ini :

TABEL 4.12
Hasil Uji Validitas Kondisi Kerja Karyawan

No.item	r hitung	r tabel	Hasil	Keterangan
x.1	0,640	0,280	r hitung > r tabel	Valid
x.2	0,393	0,280	r hitung > r tabel	Valid
x.3	0,337	0,280	r hitung > r tabel	Valid
x.4	0,574	0,280	r hitung > r tabel	Valid
x.5	0,324	0,280	r hitung > r tabel	Valid
x.6	0,381	0,280	r hitung > r tabel	Valid
x.7	0,410	0,280	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: SPSS 16 Data Diolah 2020

Berdasarkan dari tabel di atas, pengolahan data tentang kondisi kerja karyawan yang didapatkan dari pengolahan data menggunakan program SPSS 16.0 menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, artinya dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan kondisi kerja karyawan Valid.

TABEL 4.13
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.item	r hitung	r tabel	Hasil	Keterangan
x.1	0,567	0,280	r hitung > r tabel	Valid
x.2	0,534	0,280	r hitung > r tabel	Valid
x.3	0,595	0,280	r hitung > r tabel	Valid
x.4	0,596	0,280	r hitung > r tabel	Valid
x.5	0,425	0,280	r hitung > r tabel	Valid
x.6	0,663	0,280	r hitung > r tabel	Valid
x.7	0,595	0,280	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: SPSS 16 Data Diolah 2020

Berdasarkan dari tabel di atas, pengolahan data tentang kinerja karyawan yang didapatkan dari pengolahan data menggunakan program SPSS 16.0 menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, artinya dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan tentang kinerja karyawan Valid.

2. Uji Reabilitas Data

Uji reabilitas data merupakan alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan bagian dari indikator variabel, sebuah angket dapat dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.60 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$. Berikut di bawah ini adalah tabel uji reabilitas tentang kondisi kerja karyawan dan kinerja karyawan.

TABEL 4.14
Kondisi Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.296	7

Sumber : Output SPSS 16.0 Data Diolah 2020

Berdasarkan pada data tabel di atas dapat diketahui bahwa kondisi kerja karyawan memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0.296, oleh karena itu nilai Cronbach Alpha variabel kondisi kerja karyawan pada penelitian ini lebih besar dari pada nilai Cronbach Alpha 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliable.

TABEL 4.15
Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.651	7

Sumber : Output SPSS 16.0 Data Diolah 2020

Berdasarkan pada data tabel di atas dapat diketahui bahwa Kinerja karyawan memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,651, oleh karena itu nilai Cronbach Alpha variabel kinerja karyawan pada penelitian ini lebih besar dari pada nilai Cronbach Alpha 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliable.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas ini merupakan data yang dipergunakan untuk mengukur apakah data memiliki distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan pendekatan uji normalitas klomogrov smirnov, hasil uji normalitas terdapat dalam tabel di bawah ini .

TABEL 4.16

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.86070827
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.615
Asymp. Sig. (2-tailed)		.843
a. Test distribution is Normal.		

Dari tabel di atas, diperoleh angka atau probabilitas atau asymp. Sig. (2-tailed), yang akan dibandingkan dengan 0,05 dalam hal ini pengambilan keputusan data menggunakan pedoman. Jika nilai signifikan > 0,05 maka hasil tersebut berdistribusi normal, namun jika nilai signifikan < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil tabel 4.16 keputusan uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai asymp. Sig. (2-tailed) pada penelitian data ini

sebesar 0,843, artinya nilai tersebut lebih besar ($>$) dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data ini berdistribusi normal.

4. Uji Independent Sample t-test

Pada tahap ini akan dilakukan analisis komparatif antara karyawan kontrak dan karyawan tetap dengan menggunakan uji independent Sample t –test yang dapat dilihat pada tabel 4.17 di bawah ini.

TABEL 4.17
Kondisi Kerja karyawan

		Independent Samples Test					
		Levene's Test for Equality of Variances		Levene's Test for Equality of Variances			
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Kondisi Kerja Karyawan	Equal variances assumed	.090	.767	.217	30	.829	.111
	Equal variances not assumed			.218	28.426	.829	.111

Sumber : Output SPSS 16.0 Data Diolah 2020

Dari hasil uji statistik di atas, maka diperoleh nilai dari sig (2-tailed) sebesar 0, 829. Dengan melihat hasil tersebut kita bisa mengambil keputusan untuk menerima H_a dan menolak H_o karena derajat signifikan lebih besar dari 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada perbedaan persepsi kondisi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap.

TABEL 4.18
Kinerja Karyawan

		Independent Samples Test					
		Levene's Test for Equality of Variances		Levene's Test for Equality of Variances			
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Kinerja Karyawan	Equal variances assumed	.082	.776	-.903	30	.374	-.635
	Equal variances not assumed			-.897	27.317	.378	-.635

Sumber : Output SPSS 16.0 Data Diolah 2020

Dari hasil uji statistic di atas, maka diperoleh nilai dari sig (2-tailed) sebesar 0, 374. Dengan melihat hasil tersebut kita bisa mengambil keputusan untuk menerima H_a dan menolak H_0 karena derajat signifikan lebih besar dari 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada perbedaan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap

E. Pembahasan

Dalam melakukan penelitian, peneliti secara langsung melakukan penyebaran angket yang diajukan kepada karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota. Selanjutnya peneliti mengolah data hasil dari angket yang telah disebarkan oleh peneliti menggunakan SPSS 16.0 dengan pembahasan yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Perbedaan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Berdasarkan uji statistic independent sample t-test telah membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap . Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 903 dengan taraf sig (2-tailed) 0,374. Taraf signifikan tersebut terbukti lebih besar daripada 0,05. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa hasil dari kesimpulan tersebut hipotesis ditolak artinya tidak ada perbedaan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Hal ini ditunjukkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu Rahmania Firdaus pada tahun 2014 dengan penelitian yang berjudul “Analisis Perbedaan Kinerja antara karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak pada PT Lampiak Primula Indonesia “. Hasil penelitian ini adalah kuantitatif . hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan pada perbedaan kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya tuntutan yang sama dari setiap karyawan baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap dalam hal kinerja. Hanya saja, bagi karyawan kontrak dengan menunjukkan kinerja yang baik tentunya akan diberikan peluang untuk

dipromosikan menjadi karyawan tetap . kondisi inilah yang menyebabkan kinerja karyawan tidak berbeda antara karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan apakah ada perbedaan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sepenuhnya sejalan dan sesuai dengan apa yang telah digariskan oleh para peneliti terdahulu bahwa tidak ada perbedaan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap .

2. Perbedaan persepsi kondisi kerja yang dialami karyawan kontrak dan karyawan tetap .

Dari uji yang dilakukan pada uji statistic independent sample t-test telah membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan persepsi kondisi kerja yang dialami karyawan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung 217 dengan taraf sig (2-tailed) 0,829. Taraf signifikan tersebut terbukti lebih besar daripada 0,05. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa hasil dari kesimpulan tersebut hipotesis ditolak artinya tidak ada perbedaan signifikan persepsi kondisi kerja yang dialami karyawan kontrak dan karyawan tetap .

Hal ini ditunjukkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safira Wahyuningtyas pada tahun 2018 dengan judul penelitian “ analisis perbedaan kinerja karyawan kontrak (outsourcing) dan karyawan tetap (studi kasus pada karyawan Bank BRI Kantor Cabang Malang Kawi)”. Hasil penelitian ini adalah kuantitatif . hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan pada perbedaan kinerja karyawan kontrak (outsourcing) dan karyawan tetap pada bank BRI kantor cabang malang kawi karena adanya pemberian motivasi yang sama antara karyawan kontrak dan karyawan tetap dengan tujuan sama-sama dalam memberikan dampak yang signifikan terhadap

berkembangnya perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan tetap dan kontrak untuk terus berkembang bersama sangat baik.

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan apakah ada perbedaan yang signifikan persepsi antara kondisi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini sepenuhnya sejalan dan sesuai dengan apa yang telah digariskan oleh para peneliti terdahulu bahwa tidak ada perbedaan karyawan kontrak dan karyawan tetap tentang persepsi kondisi kerja karyawan yang dialami.

Tuntutan persaingan antar karyawan yang semakin tinggi, membuat karyawan tetap dan karyawan kontrak suatu perusahaan berusaha meningkatkan kemampuan kinerjanya, dimana karyawan kontrak semaksimal mungkin melakukan pekerjaannya dengan baik agar mereka bisa diangkat menjadi karyawan tetap sebaliknya dengan karyawan tetap sehingga mereka bisa serius dalam kenaikan jabatannya.

Sebagaimana disebutkan dalam Al-quran surah at-taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :

“ Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan “³⁹

³⁹ Al-quran surah At-taubah ayat 105 dan Terjemahannya

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan cara statistic membuktikan bahwa tidak ada perbedaan terhadap kinerja karyawan kontrak dan karyawan tetap pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota secara signifikan yang dibuktikan dari pengolahan data dengan SPSS 16.0 . Artinya bahwa tidak ada perbedaan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap terhadap kinerja karyawan.
2. Selain itu dari hasil pengujian hipotesis dengan cara statistik juga membuktikan bahwa tidak ada perbedaan persepsi kondisi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota secara signifikan yang dibuktikan dari pengolahan data dengan SPSS 16.0 . Artinya bahwa tidak ada perbedaan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap terhadap kondisi kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan dari beberapa kesimpulan diatas penulis memberikan saran yang mungkin bermanfaat bagi semua pihak, termasuk pihak Bank Muamalat KC Medan Balaikota. Adapun sarannya adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan Bank Muamalat KC Medan Balaikota harus mempertahankan kinerja karyawannya dan semakin meningkatkannya agar Bank Muamalat terus berkembang setiap tahunnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penellitian ini pada masa yang akan datang, melalui penelitian yang lebih mendalam tentang Analisis Perbedaan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja karyawan Pada Bank Muamalat KC Medan Balaikota.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-quran surah Al- Ahqaaf ayat 19 dan Terjemahannya
Al-quran surah At-taubah ayat 105 dan Terjemahannya
Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga. 2012.
- Damanik, Sehat. *Outsourcing dan Perjanjian kerja Menurut UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta : DSS Publishing, 2007 .
- Devi, Bella Sintya. “Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional”, *jurnal Sains Dan Seni ITS*, Vol.6.No. 2. 2017.
- Firdausi, Ayu Rahmania. “ Analisis Perbedaan Kinerja antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak Pada PT. Lamipak Primula Indonesia”, *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 2014.
- Gulo, W. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Grasindo. 2016.
- Herawati, Rina. *Kontrak dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*, Bandung: Akatiga Pusat Analisis Sosial.2010.
- Januari, Cindi Ismi. “ Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 24, No. 2, Juli 2015.
- Kesumawati, Nila. *Pengantar Statistika Penelitian*, Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2017.
- Listyanti, Erlinda. “ Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Semangat Kerja “, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8. No. 2. 2014.
- Moeherion. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Pt RajaGrafindo Persada, 2012
- M.T, Bintoro. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- Muri Yusuf, A. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Penelitian Gabungan* , Jakarta : Kencana, 2017
- Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012.

- Priyatno, Duwi. *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Lebih Akurat*, Yogyakarta : Medikom, 2011.
- Putra, Bayu Purnama. “Analisis perbandingan prestasi kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 26. No. 1. September 2015.
- Suanto, Heri. *Pertimbangan Menggunakan Outsourcing*, Bandung : Gramedia, 2008, Cet. 1.
- Sugiyono. *Penelitian Kombinasi*, Bandung : Alfabeta, 2012.
- Sugiono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2014
- Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group , 2016
- Tinanagon, Hizkia. “Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dan Tidak Tetap Di Kantor Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara”, *Jurnal EMBA*, Vol.7. No.04. Juli 2019.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2001 .
- Wahyuningtyas, Safira. “Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Kontrak (Outsourcing) dan Karyawan Tetap”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 60, No.3. Juli 2018.
- Isnaini Wijarno, Perbedaan pegawai tetap dengan tidak tetap. [http:// isnaini-wijarno.com/2012/12/](http://isnaini-wijarno.com/2012/12/) (Di akses 15 Maret 2020)
- Widi sudharta, “Metode Penelitian Skripsi”. <https://widisudharta.weebly.com> (Diakses 01 september 2020)
- FutureReady, “keuntungan jadi karyawan tetap”. <https://www.futureready.com/artikel/entrepreneurship/karyawan-tetap/> (Diakses 01 september 2020).
- Legistra, “Tahapan Karyawan Kontrak menjadi Karyawan Tetap”. [https://legistra.id/berita/karyawan-kontrak-jadi -karyawan-tetap](https://legistra.id/berita/karyawan-kontrak-jadi-karyawan-tetap) (Diakses 01 september 2020).

LAMPIRAN



Dokumentasi saat melakukan riset di Bank Muamalat





Unggul Ilmu & Cipta

Sila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada : Yth Dekan FAI UMSU
Di
Tempat

19 Rajab 1441 H
14 Maret 2020 M



Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Nurul Hasro
Npm : 1601270069
Program Studi : Perbankan Syariah
Kredit Kumalatif : 3,74
Megajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah KC Ahmad Yani)	ACC Ganti 4/2/20 12/3	Dr Sri Sudiarti M.A	an 16/3/20
2	Analisis Pengaruh Simpanan Pokok Terhadap Pendapatan Operasional Pada BMT UB AMANAH.	/	/	/
3	Analisis Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Rotasi Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Pada BPRS Amanah Insan Cita	/	/	/

Catatan
Pasis Judul
16/3/20

Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

Nurul Hasro

Keterangan :
Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



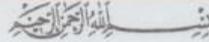
Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapiem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



Hal : Permohonan Pergantian Judul
Kepada : Yth Dekan FAI UMSU
Di Tempat.

08 DzulKaidah 1441 H
29 Juni 2020 M

Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini



Nama : Nurul Hasro
NPM : 1601270069
Program Studi : Perbankan Syariah
Kredit Kumalatif : 3,74
Mengajukan Pergantian Judul Setelah Seminar Proposal sebagai berikut :

Judul Awal

Analisis Perbedaan Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah KC Ahmad Yani).

- Alasan Pergantian Judul : 1. Pihak Bank tidak menerima riset selama masa pandemi Covid 19 belum selesai.
2. Keadaan yang tidak memungkinkan untuk riset di tempat yang lama.
- Dosen Yang Merekomendasikan Agar judul di ganti : Riyan Pradesyah, S.E.Sy, M.E.I
- Pernyataan Dosen Pembimbing Proposal : Setuju dengan saran yang diberikan penguji, sesuai dengan surat edaran universitas.

Ketetapan Judul Yang Di Usulkan

Analisis Perbedaan Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota).

Demikian permohonan ini saya ajukan semoga dapat disetujui dan di maklumi, terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

Nurul Hasro

Permohonan : 1. Di Setujui 2. Tidak di Setujui

Alasan : Karena

Tempat Riset awal tidak ada izin

Dekan FAI UMSU

Ketua Program Studi

(Dr. Muhammad Ghif, M.A.)

(Syaiful Bahri, M.A.)



Unggul Generasi & Capaian

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Hal : Permohonan Pergantian Judul
Kepada : Yth Dekan FAI UMSU
Di Tempat.

24 Dzulqaidah 1441 H
15 Juli 2020 M

Dengan Hormat
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Nurul Hasro
NPM : 1601270069
Program Studi : Perbankan Syariah
Kredit Kumalatif : 3,74



Mengajukan Pergantian Judul Setelah Seminar Proposal sebagai berikut :

Judul Awal

Analisis Perbedaan Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat KC Medan Balai Kota).

1. Alasan Pergantian Judul : 1. Permintaan dari pihak Bank tempat riset.
2. Keadaan yang tidak memungkinkan untuk riset di tempat yang lama.
2. Dosen Yang Merekomendasikan Agar judul di ganti : Riyan Pradesyah, S.E.Sy, M.E.I
3. Pernyataan Dosen Pembimbing Proposal : Setuju dengan saran yang diberikan penguji, sesuai dengan surat edaran universitas.

Ketetapan Judul Yang Di Usulkan

Analisis Perbedaan Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota).

Demikian permohonan ini saya ajukan semoga dapat disetujui dan di maklumi, terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

Nurul Hasro

Permohonan : Di Setujui Tidak di Setujui

Alasan : Karena

Permintaan dari pihak Bank Tpt Riset.

Dekan FAI UMSU

Ketua Program Studi *15/2020*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptan Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nurul Hasro
NPM : 1601270069
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Srata Satu)
Ketua Program Studi : Selamat Pohan, S.Ag, M.A
Dosen Pembimbing : Dr. Sri Sudiarti., MA
Judul Skripsi : Analisis Perbedaan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat KC Medan Balakota)

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
30/08/2020	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaiki Penulisan cover - Perbaiki daftar isi - Tekti lagi pada bagian populasi, sampel dan teknik - pada bab iv, Pembahasan harus sesuai dengan rumusan masalah 		
03/09/2020	<ul style="list-style-type: none"> - Sempurnakan tulisan ayat di halaman 7 serta catatlah kakinya - Perbaiki bagian karyawan tetap halaman 10 - edit tulisan sesuai EYD 		

Medan, 20 September 2020

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, M.A

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Pembimbing Skripsi

Dr. Sri Sudiarti., MA



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Kontak dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nurul Hasro
NPM : 1601270069
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Srata Satu)
Ketua Program Studi : Selamat Pohan, S.Ag, M.A
Dosen Pembimbing : Dr. Sri Sudiarti, MA
Judul Skripsi : Analisis Perbedaan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat KC Medan Balai kota)

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
12/09/2020	- Sempurnakan Ayat di halaman 61 - Perbaiki abstrak - Perbaiki daftar tabel		
20/09/2020	ACC Skripsi		

Medan, 20 September 2020

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, M.A

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Selamat Pohan, S.Ag, MA

Pembimbing Skripsi

Dr. Sri Sudiarti, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
Website : www.umsu.ac.id Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : /3311.3/UMSU-01/F/2020
Lamp : -
Hal : Izin Riset

23 Dzulqa'dah 1441 H
14 Juli 2020 M

Kepada Yth : **Pimpinan Bank Muamalat**
Di

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

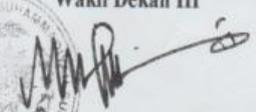
Nama : Nurul Hasro
NPM : 1601270069
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Analisis Perbedaan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat KC Medan Balaikota)

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan,

Wakil Dekan III


Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I, MA

CC. File



Bank **Muamalat**

No.165 /BMI-MEDAN/VIII/2020

Medan 06 Agustus 2020 M
16 Dzulhijjah 1441 H

Kepada Yth.
Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I, MA
Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di - Tempat

Perihal : Jawaban Permohonan Riset

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Aaamiin

Sehubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dengan nomor 133/II.3/UMSU-01/F/2020 tanggal 14 Juli 2020 perihal izin melakukan riset bagi mahasiswa pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota maka dengan ini kami sampaikan bahwa :

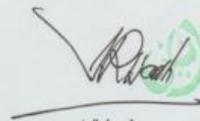
Nama : Nurul Husro
NPM : 1601270069
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Analisis Perbedaan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Terhadap Kinerja Karyawan - Studi Kasus Pada Karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Medan Balai Kota

Diberikan izin melakukan riset di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Medan Balai Kota selama bulan Agustus 2020.

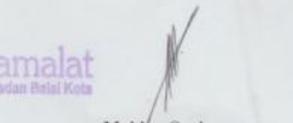
Demikian kami sampaikan, atas perhatian yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

PT BANK MUAMALAT INDONESIA, TBK
Cabang Medan Balai Kota


Afrizal
Branch Manager


Kantor Cabang Medan Balai Kota


Meidva Sari
Branch Operation Service Manager

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nurul Hasro
Tempat Tanggal Lahir : Labuhan Bilik, 02 Juli 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Gang Merak No. 5B, Pasar Tiga



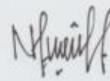
Nama Orang Tua

Ayah : Hasanuddin
Ibu : Rohaya
Alamat : Jalan Panglima Sudirman, Gg Selamat

Pendidikan Formal

1. SDN 112200 PANAI TENGAH , Tamat Tahun 2009
2. SMPN 1 PANAI TENGAH, Tamat Tahun 2013
3. SMA NEGERI 1 PANAI TENGAH, Tamat Tahun 2016
4. Tercatat Sebagai Mahasiswi Fakultas Agama Islam Program Studi Perbankan Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tamat Tahun 2020.

Medan, 20 September 2020



NURUL HASRO



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

Pada hari ini Selasa , Tanggal 15 April 2020 M telah diselenggarakan Seminar Proposal Program Studi Perbankan Syariah menerangkan bahwa :

Nama : Nurul Hasro
Npm : 1601270069
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing Dan Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada Bank Mandiri Syariah KC Ahmad Yani).

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	Judul Perbaiki. Kualiti atau kuantiti
Bab I	Rumusan disesuaikan apakah penelitian ini kualiti atau kuantiti Tujuan penelitian sesuaikan dgn rumusan masalah
Bab II	-
Bab III	Ini penelitian mau kualiti atau kuantiti. Judul kualiti isi proposal dgn pemaparan di Bab III kuantiti. Pertegas dulu metode apa yg menjadi penelitian proposal ini.
Lainnya	1. Kata Pengantar di perbaiki. Jgn ada kata aku, saya dan kamu 2. Berita acara buat Nama Dopingnya
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 15 April 2020

Tim Seminar

Ketua

Selamat Pohan, MA

Pembimbing

(Dr. Sri Sudiarti, MA)

Sekretaris

(Riyan Pradesyah, S.E. Sy., M.E.I)

Pembahas

Selamat Pohan, MA



Unggul Gelar & Kompetensi
Bila menjawab surat ini agar disertakan
nama dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan kaptan Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi Perbankan Syariah yang diselenggarakan pada hari Rabu, 15 April 2020 M, menerangkan bahwa :

Nama : Nurul Hasro
Npm : 1601270069
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing Dan Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada Bank Mandiri Syariah KC Ahmad Yani)

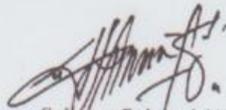
Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi.

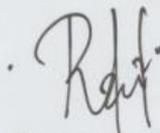
Medan, 15 April 2020

Tim Seminar

Ketua Program Studi

Sekretaris Program Studi


Selamat Pohan, MA


(Riyan Pradesyah, S.E. Sy., M.E.I)

Pembimbing

Pembahas


(Dr. Sri Sudiarti, M.A)


Selamat Pohan, MA

Diketahui/ Disetujui
A.n Dekan
Wakil Dekan I


Zailani, S.PdI, M.A



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menaruh surat ini agar dibubuhkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Nurul Hasro
NPM : 1601270069
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Srata Satu)
Ketua Program Studi : Selamat Pohan, S.Ag, M.A
Dosen Pembimbing : Dr. Sri Sudiarti., MA
Judul Skripsi : Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap Pada Bank Mandiri Syariah KC Ahmad Yani

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
15 Maret 2020	Konsultasi Judul Proposal		
19 Maret 2020	Revisi Bab I		
21 Maret 2020	Revisi daftar isi dan footnote		
23 Maret 2020	Revisi daftar pustaka		
26 Maret 2020	Acc Proposal		

Medan, 26 Maret 2020

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, M.A

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Selamat Pohan, S.Ag, M.A

Pembimbing/Proposal

Dr. Sri Sudiarti., MA