

PENGARUH SISTEM KERJA *OUTSOURCING* (KONTRAK) DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA BANK TABUNGAN NEGARA KC MEDAN

Giovani Octavia Sugma^{1*}

Andrew Satria Lubis²

Ami Dilham³

Doli M Jafar Dalimunthe⁴

^{*1, 2, 3, 4}Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara, Kota
Medan, Indonesia

^{*1}email: giovanisugma@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh sistem kerja *outsourcing* (kontrak) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada Bank Tabungan Negara KC Medan. (2) Pengaruh sistem kerja *outsourcing* (kontrak) terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada Bank Tabungan Negara KC Medan. (3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada Bank Tabungan Negara KC Medan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* pada Bank Tabungan Negara KC Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *proportionate startified random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 52 karyawan *outsourcing*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Sistem kerja *outsourcing* (kontrak) dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai koefisien $F_{hitung} (15,557) > F_{tabel} (3,19)$ dan signifikan sebesar $(0,000) < (0,05)$. (2) Sistem kerja *outsourcing* (kontrak) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai koefisien memiliki koefisien $(\beta_1) 0,277 > 0$ dengan $t_{hitung} (2,167) > t_{tabel} (1,676)$ dan signifikan $(0,035) < (0,05)$. (3) kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana koefisien $(\beta_1) 0,289 > 0$, dengan $t_{hitung} (3,378) > t_{tabel} (1,676)$ dan signifikan $(0,001) < (0,05)$.

Kata Kunci: Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak), Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara berkembang. Di era globalisasi Indonesia akan menghadapi berbagai tantangan yang berat, hal ini dikarenakan dalam era globalisasi Indonesia bersaing dengan negara-negara maju yang unggul dalam segala aspek salah satunya adalah aspek kemampuan manusia. Perusahaan dapat

mencapai keberhasilan ditentukan dari beberapa aspek salah satunya adalah aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk dapat berjalan. Perusahaan atau organisasi agar dapat berkembang serta memenangkan persaingan di era globalisasi salah satunya dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia, hal ini akan berdampak terhadap kualitas kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut.

Keberhasilan perusahaan berasal dari kinerja karyawan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawan hal ini juga berguna untuk mempertahankan serta menjaga karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar perusahaan dapat terus berkembang. Sistem yang digunakan perusahaan tentunya dibuat agar para karyawan puas sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Menurut Dunggio & Basri (2019, p. 167) kinerja merupakan hasil pekerjaan dari seseorang berdasarkan tugas yang diberikan dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Ratnasari, Buulolo, & Nasrul (2020, p. 17), kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Berdasarkan hasil Pra-Survei mengenai kinerja karyawan *outsourcing* dapat dilihat bahwa pada pernyataan pertama yaitu karyawan lebih banyak memberikan tanggapan tidak yaitu sebesar 56 persen, dan memberikan tanggapan ya sebesar 44 persen. Hal ini menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang tidak meningkatkan kualitas kerjanya setelah adanya perubahan peraturan yang terjadi pada perusahaan. Pada pernyataan kedua karyawan memberikan tanggapan ya sebesar 71 persen dan tanggapan tidak sebesar 29 persen mengenai pemahaman tugas yang diperintah oleh atasan. Pada pernyataan ketiga karyawan memberikan tanggapan ya sebesar 59 persen dan tanggapan tidak sebesar 41 persen mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan ketika ditetapkannya perubahan peraturan yang ada pada perusahaan. Pada pernyataan ke empat karyawan lebih banyak memberikan tanggapan ya sebesar 71 persen dan tanggapan tidak sebesar 29 persen mengenai kurangnya penguasaan pada bidang pekerjaan, namun akan terus belajar dibidang pekerjaannya masing-masing dan pada pernyataan ke lima karyawan seimbang dalam memberikan tanggapan jawaban ya yaitu sebesar 50 persen dan tidak sebesar 50 persen mengenai karyawan tetap bersedia melakukan tugas dan pekerjaannya tanpa diperintah oleh atasan meskipun adanya perubahan kompensasi dan sistem kerja kontrak, hal ini menunjukkan bahwa adanya perubahan pada kinerja karyawan setelah adanya perubahan

perubahan peraturan yang terjadi pada perusahaan.

Menurut Hidayati, Faqurrowzi, & Tanjung (2022, p. 134) menyatakan bahwa setelah adanya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mengubah istilah *outsourcing* dari menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain berubah menjadi alih daya. Dimana Undang-Undang ini tidak lagi membatasi jenis pekerjaan yang dapat dialihdayakan. Dan pada Undang-Undang Cipta Kerja juga menghapuskan berbagai ketentuan yang berkaitan dengan perjanjian kontrak atau penyedia jasa karyawan, perlindungan karyawan, upah dan tunjangan, kondisi kerja dan setiap perselisihan yang timbul dilakukan setidaknya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa kerja tersebut.

Upaya yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan menggunakan sistem *outsourcing* atau sistem alih daya. Sistem kerja *outsourcing* menurut Wulandari (2021, p. 21) adalah sebuah perjanjian hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak selama waktu tertentu. Menurut Dunggio & Basri (2019, p. 169) menyatakan sistem kerja *outsourcing* (kontrak) adalah suatu kontrak kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan karyawan untuk periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak.

Adapun fenomena terkait sistem kerja *outsourcing* pada Bank Tabungan Negara KC Medan seperti perubahan peraturan sistem kerja *outsourcing* yang baru diterapkan pada bulan juli 2022. Pada peraturan sistem kerja yang lama karyawan *outsourcing* yang sudah terbilang cukup lama bekerja di BTN menjadi karyawan PKWTT atau hubungan kerja yang bersifat tetap, namun saat ini peraturan tersebut berubah menjadi seluruh karyawan *outsourcing* menjadi karyawan PKWT atau hubungan kerja yang bersifat sementara (kontrak).

Menurut Lestari (2022, p. 348) menyatakan peraturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) mengalami perubahan, penghapusan dan penambahan dalam beberapa pasal dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan kemudian dijelaskan dalam PP No. 35 Tahun 2021 salah satunya yaitu mengenai perubahan kompensasi atau uang pesangon pada pekerja/buruh PKWT yang dimasihkan banyak diselewangkan oleh para perusahaan.

Pada dasarnya untuk sistem ini para karyawan bukan sama sekali tidak mendapatkan kompensasi. Hal ini dikarenakan setiap perusahaan memiliki sistem kompensasi yang disesuaikan dengan keadaan ataupun kondisi yang terjadi di perusahaan. Menurut Sulaeman, Suryani, Sularmi, & Guruh (2021, p. 139) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan baik yang berbentuk uang atau barang, langsung maupun tidak langsung. Adapun definisi dari kompensasi menurut Apriani (2017, p. 4) adalah apa yang seseorang

karyawan/pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Maka dari penjelasan tersebut mengenai kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan sebagai pengganti dari kontribusi jasa yang telah diberikan dari karyawan kepada perusahaan atau organisasi.

Kompensasi yang diberikan oleh Bank Tabungan Negara kepada karyawan tetap selain gaji pokok mereka juga mendapatkan berupa uang cuti, asuransi kesehatan yang sudah ditanggung *full cover* oleh perusahaan, THR yang diberikan setiap setahun sekali, dan yang terakhir mereka mendapatkan bonus jasa produksi yang juga diberikan setiap setahun sekali, bonus jasa produksi ini juga bisa diberikan dengan jumlah 5 kali lipat dari gaji yang didapat jika kinerja yang diberikan oleh karyawan mendapat *grade A* yang artinya hasil kinerja yang diberikan oleh karyawan bagus.

Sedangkan kompensasi yang didapat oleh karyawan *outsourcing* selain gaji pokok adalah insentif sebesar 1(satu) bulan gaji, uang cuti sebesar 1 (satu) bulan gaji dan THR sebesar 2 (dua) bulan gaji, ini semua diberikan setiap setahun sekali ini merupakan kompensasi yang didapat oleh karyawan *outsourcing* pada sistem kerja kontrak yang lama. Namun setelah sistem kerja kontrak yang baru maka kompensasi yang didapat oleh karyawan *outsourcing* hanya gaji pokok, uang lembur serta THR saja, dengan pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi hal ini juga berguna oleh perusahaan untuk mengendalikan risiko kualitas yang kurang baik, karena dengan pemberian kompensasi ini dapat menunjang kualitas serta kuantitas dari hasil kinerja karyawan.

Adapun penelitian terdahulu mengenai sistem kerja *outsourcing* oleh Wulandari (2021, p. 96) menunjukkan hasil bahwa sistem kerja *outsourcing* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem kerja *outsourcing* (kontrak) terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survei mengenai sistem kerja *outsourcing* dapat dilihat bahwa pada pernyataan pertama yaitu, karyawan lebih banyak memberikan tanggapan ya yaitu sebesar 82 persen serta tanggapan tidak sebesar 18 persen. Hal ini menunjukkan benar pada saat melakukan kontrak kerja, perjanjian dibuat atas kesepakatan bersama yaitu antara pihak pertama dan pihak kedua. Pada pernyataan kedua karyawan lebih banyak memberikan tanggapan ya yaitu sebesar 74 persen serta tanggapan tidak sebesar 26 persen. Hal ini menunjukkan benar banyak karyawan yang merasa kecewa dengan perubahan sistem kerja pada perusahaan. Pada pernyataan ketiga sebesar karyawan lebih banyak memberikan tanggapan ya yaitu sebesar 76 persen dan tidak sebesar 24 persen. Hal ini menunjukkan benar banyak karyawan yang merasa cemas dengan masa kontrak yang diberikan oleh

perusahaan. Pada pernyataan keempat karyawan lebih banyak memberikan tanggapan tidak yaitu sebesar 56 persen dan tanggapan ya sebesar 44 persen. Hal ini menunjukkan masih banyak karyawan yang belum mendapatkan hak yang sesuai dengan kewajiban mereka dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pra-survei mengenai kompensasi dapat dilihat bahwa pada pernyataan pertama yaitu, karyawan lebih banyak memberikan tanggapan ya yaitu sebesar 53 persen. Hal ini menunjukkan benar banyak karyawan yang merasa gaji/upah yang mereka dapatkan tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pernyataan kedua karyawan lebih banyak memberikan tanggapan tidak yaitu sebesar 74 persen. Hal ini menunjukkan banyak karyawan yang tidak merasa puas dengan tunjangan yang diperoleh dari perusahaan. Pernyataan ketiga karyawan lebih banyak memberikan tanggapan ya yaitu sebesar 79 persen. Hal ini menunjukkan bahwa benar banyak karyawan yang merasa kecewa dengan perubahan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan seperti tidak memberikan uang insentif dan juga uang cuti. Pada pernyataan keempat karyawan memberikan tanggapan yang sama jumlahnya yaitu ya sebesar 50 persen dan tidak sebesar 50 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa puas dengan adanya dana pensiun yang diberikan perusahaan dan ada sebagian juga karyawan yang tidak merasa puas dengan adanya dana pensiun yang diberikan perusahaan.

Dilihat dari data hasil pra-survei penelitian masih banyak karyawan yang merasa kecewa dengan sistem kerja *outsourcing* dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, yang dapat mengurangi rasa semangat karyawan dalam bekerja. Hal ini kemungkinan akan berdampak terhadap kinerja yang dihasil oleh karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepada mereka. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Nurkholidah, Andala, & Amalia (2022, p. 39) yang menyatakan perubahan peraturan dari beberapa pasal yang tertuang dalam Undang-Undang Cipta Kerja masih memberikan dampak yang kurang baik bagi pekerja atau buruh jika diterapkan dalam perusahaan. Dalam pasal 28D ayat (2) yang berisikan bahwa “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Karena karyawan *outsourcing* merupakan bagian yang penting dalam perusahaan.

TINJAUAN LITERATUR

Definisi Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak)

Menurut Undang-Undang No.13/2003 tentang Ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Definisi sistem kerja *outsourcing* (kontrak) menurut Wulandari (2021, p. 21) adalah sebuah perjanjian hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat

kerja, hak dan kewajiban para pihak selama waktu tertentu.

Menurut Dunggio & Basri (2019, p. 169) menyatakan bahwa sistem kerja *outsourcing* (kontrak) adalah suatu kontrak kerja yang dilakukan oleh perusahaan dengan karyawan untuk periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak. Menurut Ngantung & Worung (2017, p. 52) *outsourcing* merupakan pendelegasian atau pengalihan beberapa proses bisnis atau pekerjaan kepada pihak ketiga yakni perusahaan penyedia jasa pekerja sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

Menurut Lubis (2019, p. 12) karyawan kontrak (*outsourcing*) adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin perusahaan, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Menurut Junianto & Sabtohadhi (2020, p. 2) karyawan PKWT disebut juga sebagai karyawan tidak tetap yang bekerja sesuai kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja itu sendiri.

Jenis-Jenis Kontrak Kerja

Menurut Lubis (2019, p. 10) berdasarkan bentuknya, kontrak kerja terbagi dua jenis yaitu:

1. Berbentuk Lisan/Tidak Tertulis
2. Berbentuk Tulisan

Berdasarkan waktunya, kontrak kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), berdasarkan pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Kerja Waktu Tertentu, pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara karyawan dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Pekerjaannya sering disebut karyawan tetap.

Indikator Sistem Kerja Outsourcing

Adapun menurut Junianto & Sabtohadhi (2020, p. 3) indikator sistem PKWT (kontrak) sebagai berikut:

1. Perjanjian kontrak kerja.
2. Durasi kerja.
3. Hak dan kewajiban.
4. Sistem pengupahan.

Menurut Kasmir (dalam Wulandari, 2021, p. 26) menyebutkan indikator pengukur sistem kerja *outsourcing* sebagai berikut:

1. Dasar Hukum Kontrak Kerja
yaitu tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Kesepakatan
 - a. Kontrak kerja sesuai kesepakatan antara pemberi kerja dan penerima kerja.
 - b. Kontrak kerja sesuai dengan masa kerja dan kontrak kerja sesuai dengan sistem kerja perusahaan.
3. Kemampuan atau Kecakapan
 - a. Kontrak kerja diukur berdasarkan kemampuan hukum.
 - b. Kontrak kerja disusun berdasarkan kecakapan hukum.
4. Pekerjaan Yang Diperjanjian
 - a. Kontrak kerja yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dijanjikan.
 - b. Perubahan kontrak kerja sesuai dengan hasil kerja.
 - c. Perubahan kontrak kerja berdasarkan standar kerja.
5. Tidak Bertentangan
 - a. Kontrak kerja tidak bertentangan dengan aturan Undang-Undang.
 - b. Kontrak kerja tidak bertentangan dengan ketertiban umum.
 - c. Kontrak kerja tidak bertentangan dengan keasusilaan.

Definisi Kompensasi

Menurut Nurhadiyanti (2019, p. 23) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya. Berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya, seperti tunjangan kecelakaan dan tunjangan hari raya.

Menurut Pradita (2017, p. 154) kompensasi merupakan kebijaksanaan dalam suatu organisasi yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi menurut Nugraha & Tjahjawati (2017, p. 26) merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial.

Dari beberapa definisi mengenai kompensasi maka dapat disimpulkan kompensasi yaitu sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah di berikan oleh karyawan, kompensasi tidak hanya semata-mata dengan uang namun berupa non uang.

Indikator Kompensasi

Hakim & Muhdi (2019, p. 107) menjelaskan indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji dan Upah
Merupakan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada seseorang karyawan secara periodik.

2. **Tunjangan dan Jasa**
Merupakan kompensasi yang diberikan karena karyawan dianggap berpartisipasi dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Contoh: tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan *transport*, dan tunjangan perumahan.
 3. **Insentif**
Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena keberhasilan prestasi atas prestasinya.
 4. **Kompensasi Pelengkap (*Fringe Benefits*)**
Merupakan kompensasi yang diberikan yang tidak terkait langsung dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Kompensasi pelengkap ini biasanya disebut sebagai kompensasi tidak langsung. Contoh: kompensasi kesehatan, kompensasi transportasi, tunjangan hari tua, kompensasi beras dan lainnya.
- Sedangkan menurut Noe (dalam Lubis, 2019, p. 20) menyebutkan ada beberapa indikator kompensasi yaitu sebagai berikut:
1. **Gaji**, yaitu imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
 2. **Insentif**, yaitu imbalan yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.
 3. **Kompensasi tidak langsung**, yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan dan sebagainya.

Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Pradita (2017, p. 156) kinerja merupakan elemen normatif yang mencerminkan perilaku tenaga penjual, sesuai atau tidak dengan tujuan perusahaan. Menurut Nurhadiyanti (2019, p. 30) kinerja adalah suatu prestasi dari tingkat pencapaian pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi melalui perencanaan yang strategis.

Menurut Nurjannah (2021, p. 9) kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya, baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang dicapai serta terpenuhinya standar pelaksana kinerja. Menurut Wulandari (2021, p. 40) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam menjalankan tanggung jawab dan fungsinya masing-masing untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi atau perusahaan.

Dari beberapa pengertian maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja merupakan hasil kerja yang sudah dicapai oleh para karyawan dalam melakukan

suatu tugas yang telah diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai keberhasilan perusahaan.

Pengukuran Kinerja

Menurut Ulfa & Ridwan (2015, p. 313) pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Menurut Susetyo (dalam Lubis & Amalia, 2021, p. 73) menyatakan “*Performance measurment is an activity that continiously monitors and observes the achivement of programs, especially towards the progress of achieving the company’s long-terms goal*”, atau memiliki arti “Pengukuran kinerja merupakan kegiatan yang secara terus menerus memantau dan mengamati pencapaian program, terutama terhadap kemajuan pencapaian perusahaan tujuan jangka panjang”.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Human Resources Scorecard* (HRSC) yang merupakan bentuk pengukuran sumber daya manusia yang mencoba memperjelas peran sumber daya manusia secara detail sebagai sesuatu yang selama ini dianggap masih *intangible* (tidak berwujud) untuk diukur sejauh mana perannya terhadap pencapaian visi, misi dan strategi perusahaan.

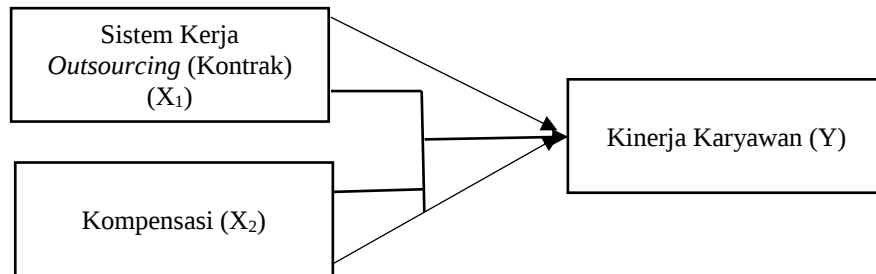
Indikator Kinerja

Menurut Bukhari dan Pasaribu (dalam Nurjannah, 2021, p. 14) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu sebagai berikut:

1. Kualitas (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan penggunaanya atau tidak, sehingga dijadikan sebagai standar kerja.
2. Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
3. Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
4. Kemampuan (*Capibility*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin, dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Bank Tabungan Negara KC Medan. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Januari sampai dengan April 2023. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel bebas atau independen dalam penelitian ini, yaitu:
 - a. Sistem Kerja *Outsourcing* (X₁)
Menurut Dunggio & Basri (2019, p. 169) sistem kerja *outsourcing* (kontrak) adalah suatu kontrak kerja yang dilakukan oleh Bank Tabungan Negara KC Medan dengan karyawan *outsourcing* untuk periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara kedua belah pihak.
 - b. Kompensasi (X₂)
Menurut Nugraha & Tjahjawati (2017, p. 26) Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh Bank Tabungan Negara atas kinerja yang diberikan oleh karyawan *outsourcing*, baik kompensasi finansial dan non finansial.
2. Variabel terikat atau dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dimana Menurut Wulandari (2021, p. 40) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh para karyawan *outsourcing* dalam menjalankan tanggung jawab dan fungsinya masing-masing demi untuk mencapai tujuan Bank Tabungan Negara untuk mencapai keberhasilannya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar yang ada pada Bank Tabungan Negara KC Medan.

Pengukuran setiap variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* pada Bank Tabungan Negara KC Medan yang berjumlah 110 orang yang terdiri dari 6 jenis pekerjaan Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan Teknik *probability sampling* menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* dengan berjumlah sebanyak 52 orang yang terdiri dari 6 unit kerja.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data

sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.

Uji validitas dilakukan kepada 30 karyawan *outsourcing* pada Bank Tabungan Negara KC Medan di luar dari sampel. Dimana untuk hasil uji validitas dengan jumlah 43 butir pernyataan dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,361). Selanjutnya untuk reliabilitas dilakukan kepada 30 karyawan *outsourcing* pada Bank Tabungan Negara KC Medan di luar dari sampel. Dimana untuk hasil uji reliabilitas dengan jumlah 43 butir pernyataan dari ketiga variabel yaitu dikatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan analisis regresi linear berganda, menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan koefisien determinasi (R^2), dan pengujian hipotesis yang digunakan yaitu uji signifikan simultan (Uji-F), dan uji signifikan parsial (Uji-t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,147	5,540		5,983	0,000		
	Sistem Kerja <i>Outsourcing</i> (Kontrak)	0,277	0,128	0,279	2,167	0,035	0,752	1,330
	Kompensasi	0,289	0,086	0,435	3,378	0,001	0,752	1,330

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 33,147 + 0,277 X_1 + 0,289 X_2$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 33,147 menunjukkan bahwa apabila Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak) dan Kompensasi sebesar 0, maka Kinerja Karyawan adalah 33,147.
2. Nilai koefisien Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak) sebesar 0,277 nilai

positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Sistem Kerja *Outsourcing* (kontrak) (X_1) sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,277.

3. Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,289 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Kompensasi sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,289.

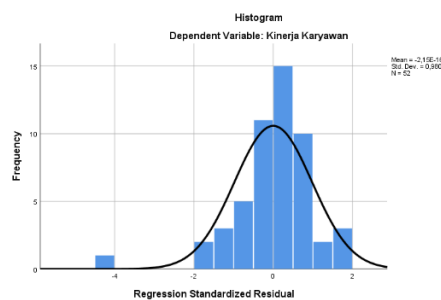
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas yang digunakan terdiri dari uji pendekatan histogram, pendekatan grafik, dan Analisis Statistik (Uji *Kolmogorov-Smirnov*)

a. Pendekatan Histogram

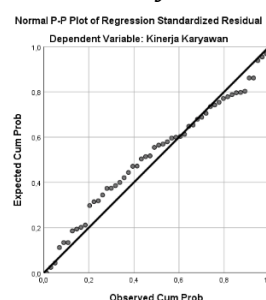
Gambar 2. Histogram Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 2 diketahui normalitas data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan tidak memiliki kemenceng kurva atau kemiringan ke kiri maupun ke kanan.

b. Pendekatan Grafik

Gambar 3. Grafik Normalitas *Probability-Plot*



Berdasarkan Gambar 3 hasil pengujian normalitas menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk kinerja karyawan yang menyebar mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

c. Analisis Statistik (Uji *Kolmogorov-Smirnov*)

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized
--	----------------

		Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4,61574114
Most Extreme Differences	Absolute	0,102
	Positive	0,096
	Negative	-0,102
Test Statistic		0,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

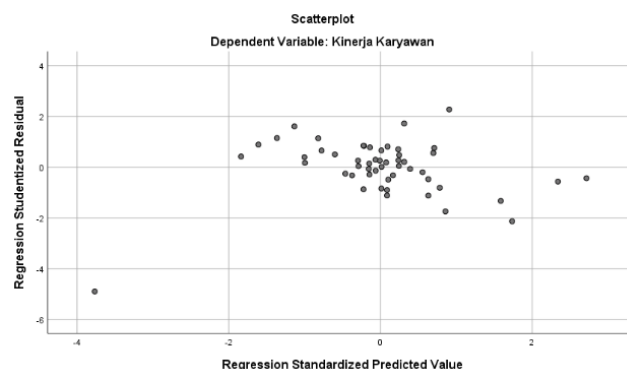
c. Liliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true Significance.

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* adalah 0,200 dimana nilai ini lebih besar dari nilai signifikan (0,50). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 4 Grafik *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas dapat terlihat bahwa titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah nilai 0 pada grafik dan menyebar jauh dari sumbu Y, serta titik-titik menyebar secara acak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardiz	Standardiz	T	Sig.	Collinearity

		ed Coefficients		ed Coefficient s			Statistics	
		B	Std. Erro r	Beta			Toleran ce	VIF
1	(Constant)	33,14 7	5,540		5,98 3	0,000		
	Sistem Kerja <i>Outsourci ng</i> (Kontrak)	0,277	0,128	0,279	2,16 7	0,003 5	0,752	1,33 0
	Kompensa si	0,289	0,086	0,435	3,37 8	0,001	0,752	1,33 0

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak) (X_1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,752 dan nilai VIF = 1.330.
2. Variabel Kompensasi (X_2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,752 dan nilai VIF = 1.330.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* adalah lebih besar 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada penelitian ini.

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	0.388	0.363	4.709

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa:

1. Angka *R-square* 0,363 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 36,3 persen kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya 100 persen-36,3 persen= 63,4 persen dijelaskan oleh faktor lain atau variabel di luar model.
2. Nilai R yang dihasilkan adalah sebesar 0.623, yang mana nilai ini menunjukkan

hubungan yang kuat atau uerat antara kebutuhan independen terhadap dependen. Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,6–0,79. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan uji Signifikan Simultan (Uji-F) dan uji signifikan parsial (Uji-t).

1. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	698,961	2	344,980	15,557	,000 ^b
	Residual	1086,558	49	22,175		
	Total	1776,519	51			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak)

Dapat dilihat dari hasil uji signifikan simultan (Uji-F) pada Tabel 5 maka diperoleh nilai koefisien regresi pada F_{hitung} sebesar 15,557 dengan nilai signifikansi 0,000 dengan jumlah sampel (n) pada penelitian ini berjumlah sebanyak 52 responden dan jumlah parameter sebanyak 3, sehingga diperoleh $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$; $df_2 = n-k = 52-3 = 49$, maka pada $\alpha = 0,05$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,19.

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (15,557) > F_{tabel} (3,19) dan signifikansinya (0,000) < (0,05), yang berarti bahwa variabel independen yaitu variabel sistem kerja *outsourcing* (kontrak) (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan *outsourcing* (kontrak) (Y) pada Bank Tabungan Negara KC Medan.

2. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std.	Beta			Toleran	VIF

			Erro r				ce	
1	(Constant)	33,14 7	5,540		5,98 3	0,000		
	Sistem Kerja <i>Outsourci ng</i> (Kontrak)	0,277	0,128	0,279	2,16 7	0,003 5	0,752	1,33 0
	Kompensa si	0,289	0,086	0,435	3,37 8	0,001	0,752	1,33 0

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Penelitian ini memiliki jumlah sampel (n) = 52 responden, jumlah parameter (k) = 3, $df = (n-k) = (52-3) = 49$, maka pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, diperoleh $t_{tabel} = 1,676$.

Berdasarkan pada Tabel 6. dapat dilihat bahwa:

1. Variabel sistem kerja *outsourcing* (kontrak) memiliki nilai koefisien regresi (β_1) = 0,277 > 0 dengan t_{hitung} (2,167) > t_{tabel} (1,676) dan nilai signifikansi (0,035) < (0,05). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial sistem kerja *outsourcing* (kontrak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada Bank Tabungan Negara KC Medan. Jika ditingkatkan pada Sistem kerja *outsourcing* (kontrak) (X_1) maka kinerja karyawan *outsourcing* (Y) pada Bank Tabungan Negara KC Medan juga akan meningkat secara signifikan, demikian juga sebaliknya.
2. Variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi (β_1) 0,289 > 0, dengan t_{hitung} (3,378) > t_{tabel} (1,676) dan nilai signifikansi (0,001) < (0,05). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada Bank Tabungan Negara KC Medan. Jika kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan *outsourcing* pada Bank Tabungan Negara KC Medan akan meningkat secara signifikan, demikian juga sebaliknya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak) (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y)

Sistem kerja *outsourcing* (kontrak) (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan memiliki F_{hitung} (15,557) > F_{tabel} (3,19) dan nilai signifikan sebesar (0,000) < (0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem kerja *outsourcing* (kontrak) (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel

kinerja karyawan *outsourcing* (Y) pada Bank Tabungan Negara KC Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dunggio & Rosario (2020, p. 179) dimana pada penelitian tersebut menyatakan bahwa sistem kerja kontrak dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seperti yang dikemukakan oleh Wulandari (2021, p. 40) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam menjalankan tanggung jawab dan fungsinya masing-masing demi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan untuk mencapai keberhasilannya. Selanjutnya menurut Wibowo (2019, p. 8) juga menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan bisa meminimalisir kerugian serta dapat menciptakan karyawan yang handal yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan penjelasan ahli dan hasil penelitian yang telah didapatkan maka dapat disimpulkan bahwa sistem kerja *outsourcing* (kontrak) dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada Bank Tabungan Negara (BTN) KC Medan.

Pengaruh Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak) (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak) (X_1) memiliki nilai koefisien regresi (β_1) = 0,277 > 0 dengan t_{hitung} (2,167) > t_{tabel} (1,676) dan nilai signifikansi ($0,035$) < ($0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak) (X_1) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan *outsourcing* (Y) pada Bank Tabungan Negara KC Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam sistem kerja *outsourcing* (kontrak) maka kinerja karyawan *outsourcing* pada Bank Tabungan Negara KC Medan juga akan meningkat.

Hal ini sejalan yang disampaikan oleh Dunggio & Rosario (2020, p. 177) ketentuan tentang kontrak kerja harus mengacu pada aturan pemerintah yang tertuang dalam Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, baik tentang hak dan kewajiban karyawan, sistem pengupahan, durasi kerja karyawan, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja, serta kesejahteraan karyawan. Kejelasan tentang hak dan kewajiban karyawan yang tertuang dalam kontrak kerja akan membuat karyawan bekerja dengan tenang. Dengan demikian hasil pekerjaan ataupun kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan penjelasan ahli dan hasil penelitian yang telah didapatkan maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem kerja *outsourcing* (kontrak) menjadi salah satu penilaian untuk membuat kinerja karyawan *outsourcing* menjadi meningkat dan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil dari penelitian Wulandari (2021, p. 96), Junianto & Sabtohadhi (2020, p. 7), Lubis (2019, p. 83), dan Dunggio & Basri (2019, p. 172) yang menyatakan bahwa Sistem kerja *outsourcing* (kontrak) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kompensasi (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi (β_1) = 0,289 > 0, dengan t_{hitung} (3,378) > t_{tabel} (1,676) dan nilai signifikansi (0,001) < (0,05). Dengan demikian variabel kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan *outsourcing* (Y) pada Bank Tabungan Negara KC Medan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya maka semakin baik hasil pekerjaan atau kinerja dari karyawan *outsourcing* (kontrak) yang ada di perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan telah merasa puas atas kompensasi yang telah diterimanya dan akan membalas jasa perusahaan dengan bekerja lebih baik di perusahaan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sulaeman, Suryani, Sularmi, & Guruh (2021, p. 139) yang menyebutkan bahwa salah satu cara untuk memotivasi karyawan guna dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberi kompensasi kepada mereka. selanjutnya menurut Sugiarti (2020, p. 481) menyatakan bahwa kompensasi juga merupakan bagian dari kebijakan perusahaan dengan semua bentuk pembayaran yang dimaksudkan sebagai penghargaan balas jasa atau kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan.

Berdasarkan penjelasan ahli dan hasil penelitian yang telah didapatkan maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi menjadi salah satu penilaian untuk membuat kinerja karyawan *outsourcing* menjadi meningkat dan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Sulaeman, Suryani, Sularmi, & Guruh (2021, p. 142), Dunggio & Rosario (2020, p. 178), Sugiarti (2020, p. 484), Lubis (2019, p. 83) dan Apriani (2017, p. 73) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka hasil analisis secara diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Sistem kerja *outsourcing* (kontrak) dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai koefisien F_{hitung} (15,557) > F_{tabel} (3,19) dan signifikan sebesar (0,000) < (0,05).

Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan dengan hasil berbanding lurus dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Sistem kerja *outsourcing* (kontrak) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai koefisien regresi memiliki nilai $= (\beta_1) 0,277 > 0$ dengan $t_{hitung} (2,167) > t_{tabel} (1,676)$ dan nilai signifikansi $(0,035) < (0,05)$. Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan dengan hasil berbanding lurus dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai koefisien regresi $(\beta_1) = 0,289 > 0$, dengan $t_{hitung} (3,378) > t_{tabel} (1,676)$ dan nilai signifikansi $(0,001) < (0,05)$. Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan dengan hasil berbanding lurus dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mengajukan saran yang diharapkan dapat menjadi perbaikan untuk kedepannya.

1. Bagi Pihak Bank Tabungan Negara KC Medan
Disarankan kepada Bank Tabungan Negara KC Medan agar lebih baik lagi dalam menyusun kontrak kerja, mengenai masa kerja untuk memberikan kesempatan karyawan *outsourcing* (kontrak) untuk mendapatkan status yang lebih baik diperusahaan seperti status karyawan tetap. Serta kompensasi baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung, serta lebih adil lagi dalam pemberian tunjangan maupun insentif terhadap karyawan *outsourcing* dan disarankan kepada pimpinan Bank Tabungan Negara KC Medan untuk dapat mengevaluasi perubahan kontrak kerja karyawan dan perubahan kompensasi dan harus ada pengawasan dari Bank Tabungan Negara KC Medan terhadap perusahaan alih daya sehingga lebih transparan mengenai berapa persen kompensasi yang dipotong dari keuntungan oleh Bank Tabungan Negara KC Medan dan perusahaan alih daya, dengan tujuan mendorong semangat kerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Bagi Karyawan
Saran untuk karyawan *outsourcing* (kontrak) pada Bank Tabungan Negara KC Medan diharapkan agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi, terutama dalam meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat terus memberikan hasil kerja yang lebih baik lagi kepada perusahaan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Saran untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis agar

mencoba menambah variabel lain seperti variabel motivasi, variabel kualitas, variabel kepuasan dan memperbanyak jumlah sampel agar menambah keakuratan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, N. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Harmoni. [Skripsi]. Jakarta (ID): Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Dunggio, M., & Basri, S. (2019). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Clinic. *Kinerja*, 16(2), 166-174.
- Dunggio, M., & Rosario. (2020). Pengaruh Sistem Out-sourcing dan Kompen-sasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra International Tbk Auto 2000. *Mediastima*, 26(2), 165-181.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A., & Muhdi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2), 105-115.
- Hidayati, T., Faqrurrowzi, L., & Tanjung, Y. (2022). Analisa Yuridis Pengawasan Manajerial Pekerja Outsourcing Setelah Berlaku Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmiah "Advokasi"*, 10(02), 132-156.
- Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2020). Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula. *Equilibrium*, 9(1), 1-9.
- Lestari, D. (2022). Analisis Yuridis Normatif Pemberian Kompensasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 3(5), 339-349.
- Lubis, A., & Amalia, A. (2021). Employee Performance Assesment With Human Resources Scorecard and AHP Method (Case Study: PT. PLN (Persero) North Sumatera Generation). *Journal of Analytical and Solution (JoMAS)*, 1(2), 72-79.
- Lubis, M. (2019). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi, dan Career Path Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grandhika Setiabudi Medan. [Skripsi]. Medan (ID): Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Ngantung, C., & Worung, F. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja (Outsourcing) Dalam Kegiatan Perdagangan dan Jasa Di Kota Manado. *Lex Et Societatis*, V(10), 48-53.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Nurhadiyanti, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Semarang). [Skripsi]. Semarang (ID): Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Nurjannah, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Kantor Cabang Medan. [Skripsi]. Medan (ID): Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Nurkholidah, S., Andala, A., & Amalia, R. (2022). Tinjauan Masalah Mursalah Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Dalam UU Cipta Kerja. *Asas Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 14(1), 34-40.
- Pradita, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 153-164.
- Ratnasari, S., Buulolo, M., & Nasrul, H. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*, 2(1), 15-25.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Expament. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Sulaeman, A., Suryani, N., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 137-144.
- Ulfa, M., & Ridwan, M. (2015). Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard Di BMT Logam Mulia. *Equilibrium (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 3(2), 311-339.
- Wibowo, H. A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Decor Pada PT. Sango Ceramics Indonesia. [Skripsi]. Semarang (ID): Universitas Semarang.
- Wulandari, R. (2021). Pengaruh Sistem Kerja Outsourcing (Kontrak) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau). [Skripsi]. Pekanbaru (ID): Universitas Islam Riau.