

## PERBEDAAN PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA RS MATA UNDAAN SURABAYA

Hendri Fitrianto

hendri.250214@gmail.com

Firdaus Marsahala Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aims to examine and analyze the difference of the effect of work motivation on the employees' performance of the permanent and outsourcing employees at RS Mata Undaan Surabaya. The research applies quantitatively. Furthermore, the population consists of permanent and outsourcing employees at RS Mata Undaan Surabaya. The data collection technique used a simple collection technique with the Slovin formula. In line with that, there were 71 permanent employees and 51 outsourcing employees fulfilled as a sample. Moreover, the instrument in the data collection technique was documentation. The data analysis technique used a descriptive quantitative method. The result shows that work motivation as an independent variable has a significant effect on the employees' performance, both permanent and outsourcing employees.*

*Keywords: the differences of the effect of work motivation, permanent and outsourcing employees' performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Perbedaan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing* di RS Mata Undaan Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing* yang ada di RS Mata Undaan Surabaya, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik *simple random sampling* dengan rumus *slovin* yang ditentukan karyawan tetap sebanyak 71 orang dan karyawan *outsourcing* sebanyak 51 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Studi Dokumentasi. Adapun analisis data menggunakan Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, baik Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing*.

Kata Kunci: perbedaan pengaruh motivasi kerja, kinerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*

### PENDAHULUAN

Meskipun beberapa ahli menggunakan istilah "sumber daya manusia" untuk merujuk pada "tenaga kerja", beberapa ahli menggunakan istilah "sumber daya manusia" untuk merujuk pada "sumber daya manusia". Untuk mendapatkan keunggulan yang kompetitif, sumber daya manusia sangat penting. Sumber daya manusia sekarang sangat penting untuk bertahan dalam persaingan global karena kemajuan teknologi dan perubahan lingkungan.

Pada era globalisasi saat ini, pertumbuhan ekonomi global dan kemajuan ilmu pengetahuan menunjukkan persaingan yang semakin ketat di dunia usaha. Setiap perusahaan pasti memiliki sumber daya manusia yang berpotensi, yang harus dioptimalkan untuk mencapai hasil terbaik.

Kinerja karyawan berdampak pada perusahaan dan karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan turnover, dan menetapkan manajemen perusahaan (Pitriani, 2021). Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk dapat menurunkan kualitas kerja dan meningkatkan *turnover*, yang pada gilirannya akan menurunkan pendapatan perusahaan.

Faktor penting yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi kerja, yang berasal dari bagaimana seorang karyawan bertindak di tempat kerja mereka. Motivasi kerja sangat penting untuk mencapai kinerja yang baik untuk perusahaan maupun individunya sendiri. Motivasi kerja juga merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan kerja mereka. Kinerja karyawan dalam hal sikap dan prestasi kerja adalah ukuran yang tidak kalah penting untuk menentukan kondisi produktivitas kerja setiap karyawan. Menurut Mangkunegara (2004), pegawai dapat mencapai tingkat kinerja terbaik jika mereka memiliki motivasi berprestasi tinggi, yang harus ditumbuhkan dari dalam diri mereka sendiri, serta faktor lingkungan tempat kerja, yang juga meningkatkan kinerja.

*Performance Standard*, juga dikenal sebagai standar kinerja, diperlukan untuk melakukan evaluasi kinerja, yang dilakukan dengan membandingkan kinerja yang dievaluasi dengan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Standar kinerja yang baik harus ditetapkan, realistis, dan mudah dipahami sehingga bermanfaat bagi perusahaan dan karyawannya. Dalam kasus ini, standar kinerja yang dimaksud peneliti adalah standar yang ditetapkan oleh pemilik perusahaan untuk diterapkan oleh semua karyawannya.

Setiap perusahaan pasti memiliki status *Outsourcing* dan tetap. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, alih daya didefinisikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, di mana badan penyedia jasa menjalankan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi dan kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. Dengan menyewa, perusahaan dapat menjadi lebih kreatif, membuat keputusan lebih cepat, dan menjadi lebih efisien. Namun, karyawan tetap adalah pegawai yang bekerja untuk suatu perusahaan secara tetap dan tidak memiliki tenggat waktu.

Selain itu, dari perspektif tenaga kerja *outsourcing*, fenomena praktik *outsourcing* tampak sangat merugikan. Hubungan kerja yang terbangun tidak memiliki posisi yang kuat dalam struktur organisasi karena sifatnya yang bersifat kemitraan. Sebagai karyawan kontrak, status mereka hanya akan bertahan. Berikut tidak ada jaminan masa depan. Upah yang diberikan cenderung lebih rendah, dan fasilitas tambahan sangat terbatas, seperti program jaminan sosial yang terbatas, keamanan pekerjaan yang tidak jelas, dan jaminan pengembangan karier yang tidak jelas. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa sistem praktik *outsourcing* sangat merugikan pekerja, meskipun jumlah mereka cenderung meningkat secara bertahap.

## TINJAUAN TEORITIS

### Motivasi Kerja

Memahami proses motivasi bergantung pada pemahaman dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif. Motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja dan menggunakan semua potensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Merihot (dalam Marliani, 2015) menyatakan bahwa motivasi adalah hal-hal yang menggerakkan dan mendorong perilaku seseorang atau keinginan mereka untuk melakukan sesuatu. Selain itu, Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan mereka; itu terdiri dari tiga komponen utama: intensitas, arah, dan kegigihan.

### Kinerja

Kinerja menurut Kasmir (2019:182) menyatakan bahwa hasil kerja dan perilaku dalam bekerja yang sudah di capai karyawan dalam menuntaskan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kinerja, menurut Hasibuan (2019:94), adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. menurut Kasmir (2019:208-210), komponen utama penilaian kinerja terdiri dari, kualitas, kuantitas, waktu, dan hubungan antar karyawan.

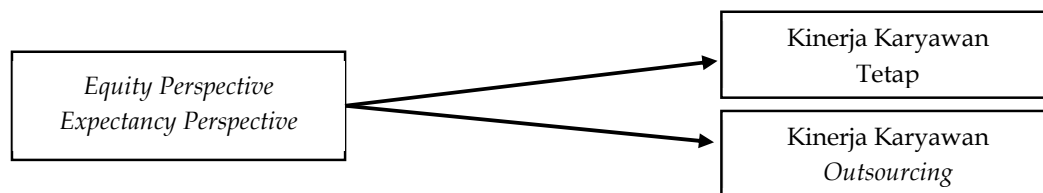
### Karyawan Tetap

Menurut Simamora (2018) Karyawan tetap adalah pekerja yang telah lulus masa percobaan dan diangkat secara resmi oleh perusahaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang tidak ditentukan, sesuai dengan kebijakan dan regulasi yang berlaku. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Karyawan tetap adalah pekerja yang memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang berarti mereka dipekerjakan tanpa batasan waktu tertentu dan memiliki hak untuk mendapatkan pesangon serta jaminan ketenagakerjaan lainnya sesuai dengan undang-undang.

### Karyawan *Outsourcing*

Menurut Hasibuan (2016) Karyawan *outsourcing* adalah tenaga kerja yang dipekerjakan oleh pihak ketiga (perusahaan penyedia jasa tenaga kerja) dan ditempatkan di perusahaan pengguna jasa dengan sistem kontrak tertentu, sehingga hubungan kerja terjadi antara karyawan dengan perusahaan penyedia tenaga kerja, bukan dengan perusahaan pengguna jasa. Menurut Undang - undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 *Outsourcing* adalah mekanisme kerja di mana perusahaan pengguna jasa tenaga kerja menyerahkan sebagian kegiatan perusahaan kepada perusahaan penyedia tenaga kerja. Karyawan *outsourcing* memiliki hubungan kerja dengan perusahaan penyedia tenaga kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap

Menurut Mangkunegara (2009) motivasi kerja didefinisikan sebagai sebuah dorongan atau rangsangan yang datang dari dalam diri individu maupun faktor eksternal yang ada di lingkungan, yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Motivasi kerja ini dapat berasal dari berbagai faktor yang saling berinteraksi, baik itu motivasi yang bersifat intrinsik (dari dalam diri, seperti kepuasan pribadi dalam bekerja) maupun ekstrinsik (dari luar, seperti imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan). Motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan tetap. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, lebih produktif, dan lebih berkualitas. Hal ini berkaitan dengan berbagai faktor, seperti imbalan yang diterima, lingkungan kerja yang mendukung, dan tujuan yang jelas.

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*

Menurut Asim (2016) motivasi kerja didefinisikan sebagai sebuah dorongan atau kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan *Outsourcing*. Karyawan *Outsourcing* yang merasa termotivasi, baik melalui insentif finansial maupun motivasi intrinsik, akan lebih produktif dan berkinerja baik. Faktor-faktor seperti penghargaan yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan

atas kontribusi mereka, serta tujuan yang jelas, semuanya berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan *Outsourcing*.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Jenis Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan suatu fenomena, karakteristik, atau hubungan antar variabel secara sistematis dan faktual menggunakan data kuantitatif. Deskriptif kuantitatif digunakan untuk menjelaskan atau memberikan gambaran mengenai karakteristik dari serangkaian data tanpa mengambil kesimpulan umum (Ghozali, 2016:154), lebih lanjut deskriptif kuantitatif sangat berguna dalam berbagai bidang seperti ilmu sosial, ekonomi, dan sains, di mana data kuantitatif seringkali merupakan komponen penting dalam analisis dan pengambilan keputusan. Populasi yang terdapat pada RS Mata Undaan Surabaya yaitu seluruh karyawan yang ada pada perusahaan di Unit Administrasi Umum, Kebersihan, Keamanan dan Kesehatan Lingkungan, Pemasaran dan Hubungan Kemitraan, Pemeliharaan Sarana dan Prasarana rumah sakit, Teknologi Informasi, Akuntansi dan Perpajakan, *Procurement*, Instalasi Gawat Darurat, Instalasi Kamar Bedah dan Sentra Sterilisasi, Layanan Casemix, Layanan Premium, Instalasi Rawat Inap, Instalasi Rawat Jalan, Instalasi Farmasi, Instalasi Penunjang Diagnostik dan Terapi, Instalasi Gizi, Satuan Pemeriksaan Internal (SPI), Staf Medis Fungsional dan Komite Mutu, berjumlah 342 orang yang terdiri dari 241 karyawan tetap dan 101 karyawan *Outsourcing*.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Juliandi (2013:54) sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Populasi yang diketahui Karyawan RS Mata Undaan Surabaya berjumlah 342 orang yang terdiri dari 241 karyawan tetap dan 101 karyawan *Outsourcing*. Untuk pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling* (Sampel Acak Sederhana). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin didapatkan karyawan tetap sebanyak 71 orang dan karyawan *outsourcing* sebanyak 51 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan studi dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan data melalui dokumen atau arsip yang relevan dengan topik penelitian, seperti laporan tahunan dan data perusahaan. Sugiyono (2017) mengatakan bahwa studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang mempelajari dokumen tertulis yang relevan dengan masalah penelitian.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer didapatkan melalui pengamatan secara langsung kepada objek penelitian. Sumber data yang diperoleh pada penelitian ini adalah data dari RS Mata Undaan Surabaya tentang penilaian kinerja karyawan tetap dan karyawan *Outsourcing*.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja diartikan sebagai dorongan atau rangsangan yang datang dari dalam diri karyawan tetap dan karyawan *Outsourcing* RS Mata undaan, yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Dimana dalam penelitian ini menggunakan *Equity Perspective* dan *Expectancy Perspective*. *Equity perspective* mengenai motivasi berangkat dari asumsi dasar bahwa termotivasi tidaknya seseorang dalam organisasi atau lingkungan pekerjaan sangat bergantung kepada anggapan apakah dirinya mendapatkan perlakuan yang

adil ataukah tidak dalam hal penghargaan yang diterimanya. Perspektif pengharapan atau *expectancy perspective* dapat dikatakan merupakan kelanjutan dari perspektif keseimbangan dan keadilan mengenai motivasi. Perspektif ini memandang bahwa motivasi seseorang dalam berperilaku dan bekerja sangat tergantung pada berbagai pilihan penghargaan yang akan diperolehnya berdasarkan tingkat perilaku dan pekerjaan yang akan dilakukannya.

### Teknik Analisis Data

#### Uji beda rata-rata (Uji-t)

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa Uji beda rata-rata atau T-Test (Uji-t) adalah salah satu teknik statistik inferensial yang digunakan untuk menguji perbedaan rata-rata dua kelompok sampel, apakah berasal dari populasi yang sama atau berbeda. Uji ini berguna dalam penelitian komparatif yang membandingkan dua variabel atau kelompok data. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dua kelompok data memiliki rata-rata yang berbeda secara signifikan atau tidak. Pada penelitian ini uji t dilakukan menggunakan Uji Mann-Whitney, adapun dasar ketentuan dari uji Mann-Whitney adalah Interpretasi hasil berdasarkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed), sebagai berikut: (a) Jika  $p < 0,05 \rightarrow$  ada perbedaan signifikan antara dua kelompok, dan (b) Jika  $p \geq 0,05 \rightarrow$  tidak ada perbedaan signifikan.

#### Uji Z

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa uji Z digunakan untuk menguji perbedaan rata-rata dua populasi atau proporsi, terutama jika jumlah sampel besar ( $n > 30$ ) dan data berdistribusi normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini menggunakan *Independent Sampel Test* dengan hipotesis sebagai berikut : (a)  $H_0 =$  tidak ada perbedaan nilai kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan outsourcing, dan (b)  $H_1 =$  ada perbedaan antara karyawan tetap dengan karyawan outsourcing

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1  
Penilaian Kinerja Karyawan Tetap  
Pada RS Mata Undaan Surabaya

Karyawan	Dimensi Penilaian				Total	Rata - Rata
	Kualitas	Kuantitas	Waktu	Hubungan Antar Karyawan		
Karyawan 1	3	3	4	3	13	3.25
Karyawan 2	4	3	4	4	15	3.75
Karyawan 3	4	3	4	4	15	3.75
Karyawan 4	4	4	4	3	15	3.75
Karyawan 5	4	4	4	3	15	3.75
Karyawan 6	3	2	3	4	12	3
Karyawan 7	3	4	4	3	14	3.5
Karyawan 8	3	4	4	3	14	3.5
Karyawan 9	4	3	4	4	15	3.75
Karyawan 10	4	5	5	4	18	4.5
Karyawan 11	4	4	4	4	16	4
Karyawan 12	5	4	4	4	17	4.25
Karyawan 13	4	4	4	4	16	4
Karyawan 14	3	4	4	3	14	3.5
Karyawan 15	4	4	4	4	16	4
Karyawan 16	4	4	5	3	16	4
Karyawan 17	4	5	5	5	19	4.75
Karyawan 18	4	4	4	4	16	4
Karyawan 19	4	4	3	5	16	4
Karyawan 20	4	4	3	5	16	4
Karyawan 21	4	3	4	2	13	3.25
Karyawan 22	4	4	4	4	16	4
Karyawan 23	4	4	4	4	16	4
Karyawan 24	4	4	4	4	16	4

Karyawan	Dimensi Penilaian				Total	Rata - Rata
	Kualitas	Kuantitas	Waktu	Hubungan Antar Karyawan		
Karyawan 25	4	4	4	4	16	4
Karyawan 26	4	4	4	4	16	4
Karyawan 27	3	3	3	2	11	2.75
Karyawan 28	4	4	4	4	16	4
Karyawan 29	2	1	2	2	7	1.75
Karyawan 30	2	1	2	2	7	1.75
Karyawan 31	4	4	3	5	16	4
Karyawan 32	3	3	3	4	13	3.25
Karyawan 33	3	4	2	4	13	3.25
Karyawan 34	4	4	2	3	13	3.25
Karyawan 35	4	4	4	4	16	4
Karyawan 36	3	4	3	5	15	3.75
Karyawan 37	4	4	4	4	16	4
Karyawan 38	3	4	3	4	14	3.5
Karyawan 39	4	4	4	5	17	4.25
Karyawan 40	3	4	4	5	16	4
Karyawan 41	4	3	3	4	14	3.5
Karyawan 42	4	4	4	3	15	3.75
Karyawan 43	4	4	4	4	16	4
Karyawan 44	3	3	3	4	13	3.25
Karyawan 45	4	3	3	4	14	3.5
Karyawan 46	4	4	4	5	17	4.25
Karyawan 47	4	4	5	5	18	4.5
Karyawan 48	3	4	4	4	15	3.75
Karyawan 49	4	4	5	5	18	4.5
Karyawan 50	4	4	4	5	17	4.25
Karyawan 51	4	4	4	5	17	4.25
Karyawan 52	3	4	4	4	15	3.75
Karyawan 53	4	4	4	4	16	4
Karyawan 54	4	4	4	4	16	4
Karyawan 55	3	5	4	4	16	4
Karyawan 56	4	4	4	4	16	4
Karyawan 57	4	5	5	4	18	4.5
Karyawan 58	4	4	4	5	17	4.25
Karyawan 59	3	3	4	4	14	3.5
Karyawan 60	4	5	4	5	18	4.5
Karyawan 61	5	4	5	4	18	4.5
Karyawan 62	3	3	4	4	14	3.5
Karyawan 63	4	4	5	5	18	4.5
Karyawan 64	3	5	5	4	17	4.25
Karyawan 65	5	5	5	4	19	4.75
Karyawan 66	4	4	4	4	16	4
Karyawan 67	4	4	4	4	16	4
Karyawan 68	4	4	4	4	16	4
Karyawan 69	4	4	4	4	16	4
Karyawan 70	4	4	4	4	16	4
Karyawan 71	4	4	4	4	16	4
<b>Total</b>	<b>265</b>	<b>271</b>	<b>275</b>	<b>282</b>	<b>1093</b>	<b>273.5</b>
<b>Rata - Rata</b>	<b>3.73</b>	<b>3.82</b>	<b>3.87</b>	<b>3.97</b>	<b>15.32</b>	<b>3.85</b>

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata kinerja karyawan tetap pada RS Mata Undaan Surabaya, yang diukur menggunakan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu, dan hubungan antar karyawan adalah sebesar 3,85.

### Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada RS Mata Undaan Surabaya

Karyawan *Outsourcing* adalah tenaga kerja di bawah naungan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang bekerja pada RS Mata Undaan Surabaya, dan hanya dipekerjakan ketika

perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Adapun kinerja karyawan *Outsourcing* RS Mata Undaan Surabaya dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Penilaian Kinerja Karyawan *Outsourcing***  
**Pada RS Mata Undaan Surabaya**

Karyawan	Dimensi Penilaian				Total	Rata - Rata
	Kualitas	Kuantitas	Waktu	Hubungan Antar Karyawan		
Karyawan 1	4	3	4	4	15	3.75
Karyawan 2	4	3	4	4	15	3.75
Karyawan 3	3	3	4	3	13	3.25
Karyawan 4	4	4	4	3	15	3.75
Karyawan 5	3	4	4	3	14	3.5
Karyawan 6	3	4	4	3	14	3.5
Karyawan 7	3	4	4	2	13	3.25
Karyawan 8	4	4	4	3	15	3.75
Karyawan 9	3	4	4	3	14	3.5
Karyawan 10	3	3	4	3	13	3.25
Karyawan 11	3	4	4	3	14	3.5
Karyawan 12	3	4	4	3	14	3.5
Karyawan 13	3	4	4	3	14	3.5
Karyawan 14	3	4	4	3	14	3.5
Karyawan 15	3	3	4	4	14	3.5
Karyawan 16	3	4	4	4	15	3.75
Karyawan 17	4	4	4	4	16	4
Karyawan 18	4	4	3	4	15	3.75
Karyawan 19	4	4	4	4	16	4
Karyawan 20	3	3	4	4	14	3.5
Karyawan 21	3	4	4	4	15	3.75
Karyawan 22	3	4	4	4	15	3.75
Karyawan 23	3	4	4	4	15	3.75
Karyawan 24	4	4	4	4	16	4
Karyawan 25	3	4	4	2	13	3.25
Karyawan 26	3	4	4	4	15	3.75
Karyawan 27	3	4	4	3	14	3.5
Karyawan 28	3	4	4	4	15	3.75
Karyawan 29	4	4	4	4	16	4
Karyawan 30	4	4	4	4	16	4
Karyawan 31	4	3	3	3	13	3.25
Karyawan 32	3	3	3	4	13	3.25
Karyawan 33	4	4	3	4	15	3.75
Karyawan 34	4	4	4	4	16	4
Karyawan 35	3	3	3	3	12	3
Karyawan 36	5	4	3	5	17	4.25
Karyawan 37	4	4	4	4	16	4
Karyawan 38	4	4	4	4	16	4
Karyawan 39	3	4	4	4	15	3.75
Karyawan 40	4	4	3	4	15	3.75
Karyawan 41	4	4	4	4	16	4
Karyawan 42	4	4	4	4	16	4
Karyawan 43	4	4	4	4	16	4
Karyawan 44	4	4	4	4	16	4
Karyawan 45	4	4	4	4	16	4
Karyawan 46	3	3	4	4	14	3.5
Karyawan 47	4	4	4	4	16	4
Karyawan 48	4	4	3	4	15	3.75
Karyawan 49	4	4	4	4	16	4
Karyawan 50	4	4	4	4	16	4
Karyawan 51	4	4	4	4	16	4
<b>Total</b>	<b>181</b>	<b>194</b>	<b>196</b>	<b>187</b>	<b>758</b>	<b>190</b>
<b>Rata - Rata</b>	<b>3.55</b>	<b>3.80</b>	<b>3.84</b>	<b>3.67</b>	<b>14.86</b>	<b>3.72</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa rata-rata kinerja karyawan *Outsourcing* pada RS Mata Undaan Surabaya, dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu, dan hubungan antar karyawan adalah sebesar 3,72. Jika dibandingkan, perolehan nilai kinerja karyawan tetap dan karyawan *Outsourcing* pada RS Mata Undaan Surabaya berdasarkan dimensinya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3**  
Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing* Pada RS Mata Undaan Surabaya Berdasarkan Dimensinya

Dimensi	Karyawan Tetap	Karyawan <i>Outsourcing</i>	Selisih
Kualitas	3.73	3.55	0.18
Kuantitas	3.82	3.80	0.02
Waktu	3.87	3.84	0.03
Hubungan Antar Karyawan	3.97	3.67	0.31
<b>Rata - rata</b>	<b>3.85</b>	<b>3.71</b>	<b>0.13</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dari Tabel 3 di atas, diketahui bahwa kinerja karyawan tetap pada RS Mata Undaan Surabaya, berdasarkan dimensi dapat diuraikan sebagai berikut : (1) Dimensi Kualitas Kerja, yaitu Kualitas kerja karyawan tetap bernilai 3,73 dan karyawan *Outsourcing* 3,55 dengan selisih 0,18 hal ini menunjukkan karyawan tetap cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan *Outsourcing*. (2) Dimensi Kuantitas Kerja, yaitu Kuantitas kerja karyawan tetap bernilai 3,82 dan karyawan *Outsourcing* 3,80 dengan selisih 0,02 hal ini menunjukkan karyawan tetap cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan *Outsourcing*. (3) Dimensi Waktu Pengetahuan karyawan tetap bernilai 3,87 dan karyawan *Outsourcing* 3,84 dengan selisih 0,03 hal ini menunjukkan karyawan tetap cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan *Outsourcing*. (4) Dimensi hubungan antar karyawan, yaitu Pengetahuan karyawan tetap bernilai 3,97 dan karyawan *Outsourcing* 3,67 dengan selisih 0,31 hal ini menunjukkan karyawan tetap cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan *Outsourcing*.

### Hasil Uji Beda rata - rata

**Tabel 4**  
Hasil Uji Beda Mann-Whitney

	Kualitas
Maan-Whitney U	1477,500
Wilcoxon W	2803,500
Z	-2,015
Asymp. Sig. (2-tailed)	,044

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 4 diketahui bahwa diperoleh nilai Asymp Sig. (2-tailed) = 0,044 < 0,05, maka dapat diartikan ada perbedaan dalam dimensi kualitas antara kinerja karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing*.

**Tabel 5**  
Mann-Whitney Test Dimensi Kuantitas

	Kualitas
Maan-Whitney U	1709,500
Wilcoxon W	3035,500
Z	-,681
Asymp. Sig. (2-tailed)	,496

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 5 diketahui bahwa diperoleh nilai Asymp Sig. (2-tailed) = 0,496 > 0,05, maka dapat diartikan tidak ada perbedaan dalam dimensi kuantitas antara kinerja karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing*.

**Tabel 6**  
**Mann-Whitney Test Dimensi Waktu**

	Waktu
Maan-Whitney U	1710,000
Wilcoxon W	3036,000
Z	-,669
Asymp. Sig. (2-tailed)	,503

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 6 diketahui bahwa diperoleh nilai Asymp Sig. (2-tailed) = 0,503 > 0,05, maka dapat diartikan tidak ada perbedaan dalam dimensi waktu antara kinerja karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing*.

**Tabel 7**  
**Mann-Whitney Test Dimensi Hubungan antar Karyawan**

	Hubungan antar Karyawan
Maan-Whitney U	1359,500
Wilcoxon W	2685,500
Z	-2,722
Asymp. Sig. (2-tailed)	,006

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 7 diketahui bahwa diperoleh nilai Asymp Sig. (2-tailed) = 0,006 > 0,05, maka dapat diartikan tidak ada perbedaan dalam dimensi hubungan antar karyawan antara kinerja karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing*.

### Hasil Uji Z

Pada penelitian ini dilakukan dengan *Independent Samples Test*, sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Z**

Jenis Karyawan		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Nilai	Karyawan Tetap	71	149,0845	177,21043	21,03101
Kinerja	Karyawan <i>Outsourcing</i>	51	165,8039	175,24087	24,53863

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Dasar pengambilan keputusan: (1) Jika nilai signifikan (2 tailed) < 0,05 dikatakan “ada perbedaan yang signifikan nilai kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing*”. (2) Jika nilai signifikan (2 tailed) > 0,05 dikatakan “tidak ada perbedaan signifikan nilai kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing*”. Berdasarkan tabel *Independent Samples Test* di Tabel 9, nilai signifikan sebesar 0,607 atau > 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan nilai kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing*.

**Tabel 9**  
**Independent Sampels Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Nilai	Equal variances assumed	,387	,535	-,516	120	,607
Kinerja	Equal variances not assumed			-,517	108,584	,606

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

## Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, terungkap bahwa kinerja karyawan tetap di RS Mata Undaan Surabaya lebih unggul dibandingkan dengan kinerja karyawan *Outsourcing*. Seluruh aspek kinerja karyawan tetap menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan *Outsourcing*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap memiliki kinerja yang lebih baik dari pada karyawan *Outsourcing*. Selain itu, ditemukan bahwa dimensi kualitas dan hubungan antar karyawan memiliki selisih nilai yang cukup signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja dan hubungan antar karyawan untuk karyawan tetap di RS Mata Undaan Surabaya lebih dominan dibandingkan dengan karyawan *Outsourcing*.

Beberapa alasan mengapa karyawan tetap lebih produktif (dari sisi kualitas, kuantitas, dan waktu) daripada karyawan yang dikontrak adalah kebutuhan untuk mencapai kinerja yang diharapkan dan mempertahankan kontrol terhadap tingkat keunggulan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Semua bisnis mengharapkan kinerja yang tinggi dari karyawan mereka dalam menjalankan operasional mereka. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, dan setiap sumber daya manusia diharapkan mempunyai kompetensi yang sesuai dengan unit kerjanya agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik juga. Karena jika melakukan kerja dan mendapatkan hasil yang baik maka perusahaan juga akan mendapatkan hasil yang baik juga. Misalnya di bagian unit rawat jalan dibutuhkan perawat yang mempunyai kompetensi perawat yang paham dengan mata agar ketika melakukan pelayanan terhadap pasien dapat mengetahui hal - hal yang berhubungan dengan mata. Maka dari Sumber Daya Manusia harus dimanfaatkan sepenuhnya untuk mencapai hasil yang optimal.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan Uji Beda rata - rata (T-test) pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap di RS Mata Undaan Surabaya memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan *outsourcing*. Ini menunjukkan bahwa karyawan tetap memiliki potensi yang lebih besar untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka ketika mereka melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa faktor yang paling berpengaruh pada perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan *Outsourcing* adalah kualitas kerja dan hubungan antar karyawan. Karyawan tetap di RS Mata Undaan Surabaya menunjukkan kualitas kerja dan hubungan antar karyawan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan *Outsourcing*.

### Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) RS Mata Undaan Surabaya sebaiknya mempertimbangkan untuk merekrut karyawan sebagai karyawan tetap, bukan *Outsourcing*. Hal ini karena kinerja karyawan tetap cenderung lebih baik dan stabil, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar untuk pertumbuhan perusahaan. (2) Perusahaan harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia dengan baik, baik dari segi perekrutan, pengembangan, dan pengelolaan karyawan. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dengan baik. (3) Pihak perusahaan sebaiknya memberikan motivasi dan insentif yang memadai kepada karyawan, terutama karyawan tetap yang memiliki kinerja lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, serta mempertahankan karyawan terbaik di perusahaan. (4) Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan *Outsourcing* yang digunakan memiliki keterampilan dan pengalaman yang memadai. Perusahaan juga harus

memperhatikan kontrak kerja dan hak-hak karyawan *Outsourcing* sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (5) Pihak perusahaan juga sebaiknya melakukan evaluasi dan monitoring secara berkala terhadap kinerja karyawan, baik karyawan tetap maupun *Outsourcing*, untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan target perusahaan dan perbaikan yang dapat dilakukan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya*. Edisi Revisi. Cetakan 15. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat W, Faiz S. U.A, dan Saryadi. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Standar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Diponegoro Journal of Social and Politic : 1-12.
- Dewi, P. P. 2015. Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 9(2).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-24. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Media Group. Kencana Prenada. Jakarta.
- Simon, J. 2017. Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dengan Karyawan Outsourcing Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Vivre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Publik UNDHAR Medan* 3(2).
- Mathis, L. R dan H. J. Jackson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Rismawati dan Mattalatu. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Tinangon, H., Kojo, C., dan Tawas, H. 2019. Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dan Tidak Tetap di Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* 7(4): 5079 – 5087.
- Kasmir, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Rajawali Pers. Jakarta.
- Herniah. dan Sudirman. 2020. Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing pada PT. PLN (persero) area Makassar. *Jurnal Mirai Management* 5(2).
- Anshar, C. M. dan Bahri. 2022. Analisis Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada PT. Honda Makassar Indah. *Jurnal Mirai Management* 7(2): 153-161.
- Wulandari, G. 2022. *Analisis Standar Kinerja Karyawan dalam Meningkatkan Usaha Noorsalon dan SPA Muslimah di Kota Palembang Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah. Palembang.
- Sudirman. 2023. *Metodologi Penelitian 1*. Media Sains Indonesia. Bandung.
- Indahingwati, A. dan Nugroho, N. E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka. Surabaya.
- Awaliah, H. R. 2024. Pengaruh Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bussan Auto Finance Cabang Perintis Kota Makassar. *Jurnal Mutidisplin* 1(1): 1-10.