
Differences in Job Satisfaction Between Permanent Employees and Outsourcing Employees of PT. Domusindo Perdana: Perbedaan Kepuasan Kerja Antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Outsourcing PT. Domusindo Perdana

Dinda Tira Virratih
Widyastuti Widyastuti

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

This research is motivated by the phenomenon of employees who feel they lack the rights as employees in the company. This study aims to determine differences in job satisfaction between permanent employees and outsourced employees of PT. Domusindo Perdana. This research is a comparative quantitative study. The population in this study was 1,242 employees. This study uses a sample of 200 employees with details of 100 permanent employees of PT. Domusindo Perdana and 100 outsourced employees of PT. Domusindo Perdana. The sampling technique used in this study is quota sampling technique. Data collection techniques in this study used a job satisfaction scale consisting of 41 items. The hypothesis in this study is that there are differences in job satisfaction between permanent employees and outsourced employees of PT. Domusindo Perdana. The results in this study indicate that the value of permanent employee job satisfaction (mean rank: 130.78) is higher than the value of outsourcing employee satisfaction (mean rank: 70.22) with a significance value of $0,000 < 0.05$ which indicates that there are differences in satisfaction work between permanent employees and outsourcing employees of PT. Domusindo Perdana.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peranan penting untuk suatu perusahaan. Suatu perusahaan yang memiliki modal, teknologi yang canggih, serta sumber daya alam yang melimpah, namun tidak adanya SDM yang mampu untuk memanfaatkannya, maka perusahaan tidak dapat meraih tujuannya. Oleh sebab itu, SDM adalah aset penting perusahaan yang harus dijaga. Karyawan sebagai SDM diwajibkan memberikan yang terbaik untuk perusahaan [1].

Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga dan karyawan akan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu antara karyawan dan perusahaan [2]. Karyawan memiliki keinginan dan kebutuhan didalam suatu pekerjaannya yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan. Keinginan dan kebutuhan karyawan meliputi perusahaan diwajibkan memberikan upah yang adil bagi seluruh karyawan, memberikan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan rasa aman dan nyaman didalam perusahaan, karyawan mendapatkan promosi kenaikan jabatan dari perusahaannya, dan tunjangan yang adil sesuai dengan beban kerja karyawan tersebut [3]. Apabila suatu perusahaan mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan tanggapan afektif atau emosional terhadap pekerjaan seseorang [4]. Kepuasan kerja adalah persepsi [5]. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi setiap individu, karena setiap individu mempunyai tingkatan kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam

diri setiap individu tersebut.

PT. Domusindo Perdana adalah salah satu perusahaan *furniture manufactory* yang berdiri pada tahun 1989 dan berlokasi di JL. Wicaksana, Desa Gunung Gangsir, Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan. PT. Domusindo Perdana adalah perusahaan penanam modal dalam negeri atau PMDN. PT. Domusindo Perdana salah satu perusahaan *furniture manufactory* yang mempekerjakan karyawan dengan status karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. PT. Domusindo Perdana mulai berfokus kepada kepuasan kerja para karyawan. Hasil wawancara kepada 4 karyawan PT. Domusindo Perdana mendapatkan hasil bahwa terdapat perbedaan hak antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Perbedaan tersebut terdapat pada upah dan juga tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Karyawan tetap jauh mendapatkan hak yang lebih tinggi dari pada karyawan *outsourcing*. Akan tetapi, dari data tersebut didapatkan bahwa karyawan *outsourcing* lebih cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sebaliknya 2 karyawan tetap PT. Domusindo Perdana cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah. Fenomena diatas berbeda dengan hasil peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan tetap cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan kepuasan kerja karyawan *outsourcing* [6]. Hal ini membuat peneliti ingin mengetahui lebih lanjut perbedaan anatara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* PT. Domusindo Perdana.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat statistik, dan dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan [7]. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian komparatif. Jenis penelitian komparatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mencari perbandingan dari dua sampel atau bisa saja lebih [8].

Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 1.242 karyawan, dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 933 karyawan dan karyawan *outsourcing* 309 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 200 karyawan, dengan rincian yaitu 100 karyawan tetap dan 100 karyawan *outsourcing*. Teknik sampling dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan Teknik sampling kuota. Pada penelitian ini menggunakan skala psikologi yakni skala kepuasan kerja. Penyusunan skala dalam penelitian ini menggunakan model skala *likert* yang telah dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban netral dengan pertimbangan agar subjek tidak memilih jawaban tengah dimana jawaban tersebut akan menjadikan bias. Masing-masing pernyataan *favourable* dan *unfavourable* terdiri dari empat jawaban yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pemberian nilai untuk skala dengan pernyataan *favourable* bergerak dari angka 4 hingga 1. Sedangkan pemberian nilai untuk skala dengan pernyataan *unfavourable* bergerak dari angka 1 hingga 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil yang didapatkan oleh peneliti mengenai skala Kepuasan Kerja yang didistribusikan dan dianalisa sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kepuasan_Kerja
N		200
Normal Parameters,a,b	Mean	114.7150
	Std. Deviation	11.78253
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.091

Kolmogorov-Smirnov Z		1.633
Asymp. Sig. (2-tailed)		.010

Table 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai signifikansinya sebesar 0,010 yang berarti lebih kecil dari 0,05, maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi tidak normal.

Test of Homogeneity of Variances			
kepuasan kerja			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.514	1	198	.474

Table 2. Hasil Uji Homogenitas

Berdasarkan hasil uji homogenitas dengan bantuan SPSS 18.00 *for windows* menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,474 yang artinya lebih besar dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data tersebut homogen.

Hasil uji normalitas dan homogenitas diperoleh bahwa data terdistribusi tidak normal dan homogen. Sehingga untuk menguji hipotesa tersebut dilakukan dengan Analisa data uji non parametrik dengan Teknik *two independent sample T-test*.

Ranks				
Status Karyawan	N	Mean Rank	Sum of Ranks	
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Domusindo Perdana	Karyawan Tetap	100	130.78	13077.50
	Karyawan outsourcing	100	70.22	7022.50
	Total	200		

Table 3. Hasil Uji Hipotesis

Test Statistics ^a	
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Domusindo Perdana	
Mann-Whitney U	1972.500
Wilcoxon W	7022.500
Z	-7.402
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

Table 4. Test Statistics^a

Hasil analisis uji hipotesis mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 Dari data tersebut dapat dijabarkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada karyawan *outsourcing* lebih rendah (mean rank: 70,22) dibandingkan dengan kepuasan kerja karyawan tetap (mean rank: 130,78).

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja tetap dan karyawan *outsourcing* PT. Domusindo Perdana setelah dilakukan analisis data dan dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan tetap dengan kepuasan kerja karyawan *outsourcing*. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis data yang diperoleh menggunakan uji non parametrik dengan Teknik *two independent sample t-test* menggunakan bantuan SPSS 18.00 *for windows*. Dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05 yang berarti bahwa H_a diterima. Perbedaan signifikan kepuasan kerja karyawan tetap PT. Domusindo Perdana dengan (mean rank: 130,78) lebih tinggi dari kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT. Domusindo Perdana dengan (mean rank: 70,22). Perbedaan juga terlihat berdasarkan dari skor kategorisasi, dimana pada kepuasan kerja karyawan tetap cenderung ke arah tinggi, sedangkan skor kategorisasi kepuasan kerja karyawan *outsourcing* cenderung ke arah rendah. Hasil penelitian

ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* [6].

Davis menjelaskan kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan yang telah dibangun oleh karyawan dengan imbalan yang diterima dari pekerjaan karyawan [1]. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh ganjaran yang diterima karyawan dari perusahaan. Perbedaan utama pada karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* terletak pada masa berlaku hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, serta hak karyawan mendapatkan pesangon apabila hubungan kerja karyawan dan perusahaan terputus, hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh ganjaran yang diterima karyawan dari perusahaan.

Didalam PT. Domusindo Perdana karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* diberikan beban kerja oleh perusahaan yang sama, akan tetapi ganjaran yang diterima berbeda. Karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* PT. Domusindo Perdana menerima ganjaran yang berbeda, seperti pada ganjaran upah, kesempatan memiliki jenjang karier yang pasti, dan juga tunjangan tambahan. Perbedaan tersebutlah yang menjadi sumber permasalahan bagi karyawan *outsourcing*, dimana karyawan *outsourcing* akan merasa bahwa apa yang telah diharapkan dari perusahaan tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi dan karyawan *outsourcing* akan merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan, sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing*.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan signifikan kepuasan kerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* PT. Domusindo Perdana dengan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang memiliki arti bahwa Hipotesis diterima, terdapat perbedaan kepuasan kerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* PT. Domusindo Perdana dengan nilai (mean rank: 130,78) lebih tinggi kepuasan kerja karyawan tetap dibandingkan dengan kepuasan kerja karyawan *outsourcing* dengan nilai (mean rank: 70,22).

References

1. M. zainur Roziqin, *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes press, 2010.
2. D. A. Hapsari, "Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak," 2009.
3. M. Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Pertama*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2017.
4. R. Kreitner and A. Kinicki, *Perilaku Organisasi*, 9th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
5. S. Wijono, *PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI: Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia, Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.
6. N. M. B. S. Devi, B. A. Noer, and Y. Rahmawati, "Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan Pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi," *J. Sains Dan Seni ITS*, vol. Vol. 6, no. 2, pp. D277-D281, 2017.
7. Sugiyono, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2012.
8. M. Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, kualitatif & Penelitian gabungan*, Cetakan Pe. Jakarta: Prenadamedia Group, 2014.