

## **TINGKAT KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* DI PT. PLN (PERSERO) UP3 SULUT AREA KOTA MOBAGU**

**Ricky H. Tjuyitno**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
email : rickyjtjuyitno@gmail.com

**Deetje J. Solang**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
email : deysoleng@yahoo.com

**Meike E. Hartati**

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado  
email : meikehartati@unima.ac.id

**Abstrak :** Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis tingkat kinerja karyawan *outsourcing* berdasarkan kategori usia di PT. PLN (PERSERO) UP3 SULUT AREA KOTAMOBAGU. Sampel penelitian sebanyak 69 karyawan *outsourcing* di PT. PLN (PERSERO) yang dibagi dalam 3 kategori usia yaitu usia diatas 35 tahun, 26 – 35 Tahun, dan 18 – 25 Tahun. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari kantor PT. PLN (PERSERO) yang dikumpulkan melalui kuesioner yang diolah dengan metode analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja karyawan *outsourcing* di PT. PLN (PERSERO) UP3 SULUT AREA KOTAMOBAGU (1) Kategori usia diatas 35 tahun di dominasi tingkat kinerja sedang, (2) Kategori usia 26 – 35 tahun di dominasi tingkat kinerja sedang, (3) Kategori usia 18 – 25 tahun di dominasi tingkat kinerja sedang, (4) seluruh karyawan *outsourcing* di PT. PLN (PERSERO) UP3 SULUT AREA KOTAMOBAGU memiliki tingkat kinerja sedang. Saran yang direkomendasikan bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel serta mengembangkan skala kuesioner.

**Kata Kunci :** Tingkat Kinerja, Kategori Usia

**Abstract:** *this study aims to analyze performance level of outsourcing employees based on age categories at PT. PLN (PERSERO) UP3 SULUT AREA KOTAMOBAGU. Study samples are 69 outsourcing employees at PT. PLN (PERSERO) with 3 age categories, namely those over 35 years old, 26 – 35 years old, and 18 – 25 years old. The data in this study are primary data obtained from PT. PLN (PERSERO) collected through a questionnaire that processing with descriptive statistical analysis. The result showed the performance of outsourcing employees at PT. PLN (PERSERO) UP3 SULUT AREA KOTAMOBAGU (1) age category over 35 years old is dominate by moderate performance level (2) age category 26 – 35 years old is dominate by moderate performance level (3) age category 18 – 25 years old is dominate by moderate performance level (4) overall outsourcing employees is at moderate performance level. Suggestion for further researchers is to increase the number of samples and develop questionnaire scale.*

**Keyword :** *Performance level, Age category*

## PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan saat ini semakin ketat, semua perusahaan bersaing untuk menjadi lebih baik. Hal ini dapat dicapai apabila perusahaan dapat mengelola secara optimal sumber daya yang dimiliki, contohnya sumber daya manusia. Peningkatan kinerja dan profit dapat diraih jika perusahaan bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang memiliki 2 kunci yaitu, sumber daya dan kinerja yang baik sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Sebaliknya, kinerja yang kurang baik dapat menimbulkan dampak negatif seperti penurunan produktivitas perusahaan dan tingkat *turnover* yang tinggi.

Menurut Luthans (2005) kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat ditinjau dari pengukuran kinerja (menetapkan suatu kriteria, dan langkah-langkah yang akan di ambil selama satu periode kedepannya) dan penilaian kinerja (bentuk evaluasi dari pimpinan terhadap kinerja karyawan agar tujuan dari perusahaan tercapai).

Menurut Husni (2003) *Outsourcing* adalah pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/penerah tenaga kerja. Menurut Brown dan Wilson (2005) *outsourcing* adalah tindakan memperoleh layanan atas suatu pekerjaan tertentu yang berasal dari pihak luar. *Outsourcing* dapat berfungsi membantu perusahaan-perusahaan melakukan efisiensi dalam proses produksi, misalnya perusahaan besar yang bergerak di bidang tambang

akan lebih fokus dalam bidang tambang sebagai *core business* dibandingkan harus berfikir lagi tentang bagaimana penanganan kebersihan lingkungan dan Gedung perusahaannya atau mengenai keamanan perusahaannya. Terhadap penanganan masalah-masalah yang buka merupakan *core business* perusahaan yang bersangkutan dapat diadakan sebuah perjanjian dengan perusahaan penyedia jasa atau *outsourcing*. Diantaranya dengan perusahaan yang bergerak di bidang kebersihan (*cleaning service*) dan keamanan (*security*) guna memperlancar kegiatan usaha. Kegiatan usaha yang tidak berhubungan langsung dengan *core business* dapat dilimpahkan kepada perusahaan penyedia jasa atau *outsourcing*. Perusahaan dapat memberdayakan para pekerja *outsourcing* untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang bukan merupakan *core business* dari perusahaan.

Pada penelitian ini, peneliti menemukan sebuah kasus yang karyawan *outsourcing* hanya terikat kontrak dengan vendor bukan langsung dengan perusahaan yang membuat pegawai *outsourcing* tersebut hanya membuat kontrak dengan vendor dan sewaktu-waktu bisa diganti jika kinerjanya tidak bagus lagi. Ini juga membuat peneliti tertarik ingin mengetahui tingkatan kinerja berdasarkan kategori usia. Juga dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui apakah usia seorang karyawan *outsourcing* akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: “Tingkat Kinerja Karyawan *Outsourcing* Berdasarkan Kategori Usia di PT. PLN (PERSERO) UP3 SULUT AREA KOTAMOBAGU”.

## METODE

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah Kinerja. Kinerja adalah ukuran dari hasil yang relevan berdasarkan penelitian dalam pengaturan kerja. Koopmans, et al (2014). Kinerja karyawan adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi.

Indikator kinerja menurut Koopmans, et al (2014):

- a. Kinerja tugas yaitu kemampuan seorang karyawan untuk melakukan tugas yang utama, yang meliputi kualitas kerja, perencanaan dan tugas pengorganisasian, berorientasi pada hasil, memprioritaskan, dan bekerja secara efisien.
- b. Kinerja kontekstual yaitu perilaku karyawan yang mendukung organisasi, dan lingkungan psikologis social dimana tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggung jawab untuk pekerjaan, memiliki inisiatif, senang untuk mengambil pekerjaan yang menantang, berkomunikasi efektif, mampu bekerja sama, dan untuk menerima dan belajar dari orang lain.
- c. Perilaku kerja kontraproduksi adalah perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan hidup organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, untuk melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan.

Populasi yang termasuk dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja *outsourcing* PT. PLN (PERSERO) UP3 SULUT AREA KOTAMOBAGU yang berjumlah 218 Orang.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Cluster random sampling* dimana peneliti membagi populasi menjadi beberapa kelompok yang terpisah sesuai letak

geografis. Peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin dalam Mustafa (2010) untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi, dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai  $e=10\%$  adalah sebagai berikut:

Rumus:

$$n = N/1+Ne^2$$

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan

di atas, di tetapkan jumlah sampel sebanyak 68.5 yang dibulatkan menjadi 69 orang.

Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif, yaitu penelitian dilakukan untuk memberikan gambaran terhadap suatu objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya dengan melakukan analisis data dan membuat kesimpulan yang berlaku secara umum (Sugiyono, 2000). Rancangan penelitian ini digunakan untuk meneliti tingkat kinerja pada karyawan *outsourcing* di PT. PLN (PERSERO) UP3 SULUT AREA KOTAMOBAGU.

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan hipotesis deskriptif. Hipotesis deskriptif sendiri merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang ada pada suatu variabel. Adapun hipotesis yang di ajukan oleh peneliti sebagai berikut: "Karyawan *outsourcing* PT. PLT (PERSERO) UP3 SULUT AREA KOTAMOBAGU memiliki kinerja yang tinggi"

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### - UJI NORMALITAS

Uji Normalitas dilakukan dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan table *One Sample Kolmogorov-Smirnov* terlihat nilai *Asymp Sig (2-tailed)* yang dihasilkan semuanya lebih besar dari nilai alpha 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Tabel 1. UJI NORMALITAS

Variabel	Hasil <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	Sig	Keterangan
Kinerja	0.100	0.087	Normal

### UJI STATISTIK DEKRIPTIF

Uji Statistik Deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran tingkat kinerja pada karyawan *outsourcing* berdasarkan kategori usia di PT. PLN (PERSERO) UP3 SULUT AREA KOTAMOBAGU.

- Berikut ringkasan hasil analisis tingkat kinerja menggunakan program SPSS pada tabel berikut :

Tabel 2. UJI ANALISIS STATISTIK DEKRIPTIF

	Frekuensi	Persentase
Rendah	10	14.5 %
Sedang	54	78.3 %
Tinggi	5	7.2 %
Total	69	100 %

Berdasarkan hasil analisis tingkat kinerja dapat disimpulkan tingkat kinerja karyawan *outsourcing* di PT. PLN (PERSERO) UP3 SULUT AREA

KOTAMOBAGU termasuk dalam kategori sedang.

- Berikut analisis tingkat kinerja dengan kategori usia:

Tabel 3. KATEGORI USIA RESPONDEN

No	Kategori Usia	Jumlah	Persentase
1	18 – 25 Tahun	25	36.2%
2	26 – 35 Tahun	23	33.3%
3	>35 Tahun	21	30.4%
Total		69	100%

Tabel di atas menggambarkan sebaran sampel berdasarkan kategori usia .

- Berikut hasil analisis tingkat kinerja berdasarkan kategori usia:

Tabel 4. UJI ANALISIS STATISTIK DEKRIPTIF BERDASARKAN USIA

Kinerja	Usia 18 – 25 Tahun	Usia 26 – 35 Tahun	Usia > 35 Tahun	Total
Rendah	1	0	9	10
Sedang	20	22	12	54
Tinggi	4	1	0	5
Total	25	23	21	69

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif di atas karyawan *outsourcing* pada usia 18 – 25 tahun diketahui di dominasi oleh karyawan *outsourcing* dengan tingkat kinerja sedang. Karyawan *outsourcing* pada usia 26 – 35 tahun diketahui di dominasi oleh karyawan *outsourcing* dengan tingkat kinerja sedang. Karyawan *outsourcing* pada usia di atas 35 tahun di dominasi oleh karyawan *outsourcing* dengan tingkat kinerja sedang. Maka hipotesis dalam penelitian yang menyatakan “Karyawan *outsourcing* PT. PLN

(PERSERO) UP3 SULUT AREA KOTAMOBAGU memiliki kinerja yang tinggi” ditolak.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan *outsourcing* di PT. PLN (PERSERO) UP3 SULUT AREA KOTAMOBAGU memiliki kinerja yang sedang. Berdasarkan hasil analisis bahwa sebanyak 54 responden dari 69 responden memiliki tingkat kinerja sedang, dan didominasi karyawan *outsourcing* yang berusia 26 – 35 tahun sebanyak 22 responden atau 41% dan sebanyak 20 responden atau 37% dari kategori usia 18 – 25 tahun, dan sebanyak 12 responden atau 22% dari kategori usi diatas 35 tahun.

Keterbatasan penelitian ini terdapat pada kurangnya data karyawan *outsourcing* terbaru sehingga membingungkan peneliti untuk menentukan teknik sampling yang sesuai dan penelitian ini terbatas hanya pada variabel kinerja saja, padahal masih banyak variabel lainnya yang dapat di korelasikan dengan kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian yang serupa di harapkan agar dapat mengembangkan skala kuesioner dan juga bisa menambahkan variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Brown, D. and Wilson, S. (2005). *The Black Book of Outsourcing*. Hobok
- Husni, Lalu (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Koopmans, L., Clairee.B., Vincent H., Stef V.B., Allard J.B., & Henrica C.W., (2012). *Development of an individual work performance questionnaire*. International Journal of Productivity and Performance Management Vol. 62 No. 1, 2013
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. (Vibin Andika Yuwono dkk, Penerjemah). Yogyakarta: Andi.
- Mustafa, Santiadji, dkk. (2010). *Analisis Faktor–Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Keterandalan Dan Ketepatanwaktun Pelaporan Keuangan Pada SKPD Pemerintah Daerah Kota Kendari*. Jurnal Akuntansi.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.