



Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di Bank BNI Kota Padang

Ika Arista Rosanti¹, Doni Marlius²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Keuangan Pembangunan Dan Perbankan (STIE “KBP”)

E-mail: ikaaristarosanti@gmail.com¹, donimarlius99@gmail.com²

Abstract: *This study aims to examine and analyze the effect of work systems, compensation and welfare on the performance of outsourcing workers at Bank BNI, Padang City. This type of research is quantitative research with multiple linear regression data analysis. The sample of this research is outsourced employees who work at BNI Bank in Padang City. Samples were taken using saturated sampling technique. The number of respondents 88 people. Data was collected using a questionnaire. The variables in this study are the independent variables, namely the work system (X_1), compensation (X_2) and welfare (X_3) and the dependent variable (Y), namely employee performance. From the calculation of the t test, it can be seen that for the work system (X_1) the large t -count value of t -table is $3.947 > 0.677$ and a significant value is $0.00 < 0.05$. For the compensation variable (X_2) the large t -count value of t -table is $3.859 > 0.677$ and a significant value is $0.039 < 0.05$. The welfare variable (X_3) has a large t -count value from t -table $3.047 > 0.677$ and a significant value of $0.030 < 0.05$. So it can be stated that there is a positive and significant influence of the independent variables on the dependent variable partially.*

Keywords: *Work System, Compensation, Welfare, Outsourcing Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem kerja, kompensasi dan kesejahteraan terhadap kinerja tenaga outsourcing di Bank BNI Kota Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis data regresi linier berganda. Sampel penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* yang bekerja di Bank BNI di Kota Padang. Sampel diambil secara teknik *sampling jenuh*. Jumlah responden 88 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu sistem kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan kesejahteraan (X_3) serta variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Dari perhitungan uji t dapat diketahui untuk sistem kerja (X_1) nilai t hitung besar dari t tabel $3,947 > 0,677$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Untuk variabel kompensasi (X_2) nilai t hitung besar dari t tabel $3,859 > 0,677$ dan nilai signifikan $0,039 < 0,05$. Variabel kesejahteraan (X_3) nilai t hitung besar dari t tabel $3,047 > 0,677$ dan nilai signifikan $0,030 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Kata Kunci: Sistem Kerja, Kompensasi, Kesejahteraan, Kinerja Tenaga *Outsourcing*

PENDAHULUAN

Pada saat ini dunia perbankan di Indonesia memasuki masa persaingan yang sangat kompetitif. Hal ini disebabkan banyaknya bank yang beroperasi di Indonesia baik yang beroperasi secara lokal maupun yang beroperasi berskala internasional. Dewasa ini, bank-bank yang mampu bertahan melewati masa krisis moneter maupun bank-bank yang baru beroperasi mulai berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja dan memberikan layanan yang terbaik kepada nasabahnya melalui berbagai macam produk perbankan. Dalam upaya pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi berbagai faktor (Ristanty, 2019).

Sumber daya manusia merupakan orang yang dimanfaatkan tenaganya padasebuah perusahaan sebagai motorik, sebagai manusia yang berfikir & sebagai perencana guna menggapai visi perusahaan tersebut. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Sunarto, 2020).

Pertumbuhan perekonomian di Indonesia semakin pesat yang mengakibatkan banyak timbulnya permasalahan yang sangat kompleks terutama pada sektor ketenagakerjaan yaitu tingkat pengangguran dan pencari kerja yang tinggi, tidak sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Perlunya dilakukan tindakan untuk mengantisipasi lonjakan pencari kerja yang semakin tahun akan semakin meningkat dengan membuka lapangan pekerjaan yang sesuai. Permasalahan ketenagakerjaan ini membuat para pelaku usaha menggunakan cara *outsource* untuk merekrut pekerja. Sistem *outsourcing* biasanya diberlakukan pada bidang bisnis saja untuk membantu para pelaku usaha. Namun, saat ini sistem tersebut juga dipergunakan dalam bidang perbankan. Perusahaan menggunakan *outsourcing* dengan alasan bahwa pekerja *outsourcing* memiliki kinerja yang tinggi dengan upah yang minimum dan perusahaan tidak perlu memberikan pesangon pada pekerja pada akhir masa jabatannya. Hal itu menjadi alasan penggunaan *outsourcing* pada banyak perusahaan. Disisi lain, penggunaan *outsourcing* menimbulkan masalah terutama pada pihak pekerja yang merasa diperlakukan tidak adil oleh pengusaha (Sarastifayani dkk., 2019).

Menurut Kusumayanti, dkk (2020 : 178) Kinerja Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena kinerja Pegawai merupakan hasil akhir dari proses kinerja Pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai,

memiliki gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai tersebut dibutuhkan juga sistem kerja di Bank BNI antara pegawai dengan tenaga *outsourcing*. Beberapa rasio peningkatan kinerja pegawai adalah sistem kerja yang berlaku di Bank BNI, memberikan kompensasi terhadap kinerja pegawai, dan memberikan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai.

Pekerja *outsourcing* memiliki peran yang sangat penting untuk menunjang kegiatan dalam perusahaan dalam hal ini adalah perusahaan perbankan, maka saat ini perlu untuk ditinjau dan diperhatikan pemberian kesejahteraan baik oleh perusahaan pengguna maupun perusahaan penyedia jasa. Namun disisi lain, pekerja *outsourcing* juga merupakan pihak yang lemah sehingga pekerja tidak memperoleh hak-haknya sesuai dengan yang ada dalam kontrak kerja mulai dari gaji, bonus, jaminan sosial, masa kerja dan juga pesangon. Pekerja *outsourcing* memiliki hak yang berbeda-beda dengan hak yang dimiliki oleh pekerja tetap. Pekerja *outsourcing* dapat di PHK sewaktu-waktu oleh perusahaan yang mempekerjakannya setelah masa kontak kerja habis dan juga tidak memperoleh pesangon atas habisnya kontrak tersebut. Upah sering tidak mencukupi untuk menghidupi diri dan keluarganya, rentan di PHK, sulit mencari pekerjaan baru, tidak memperoleh keterampilan yang cukup demi keadilan, pengembangan diri dan profesionalitas kerja serta angkatan kerja yang terampil. Kondisi tempat kerja yang buruk, standar keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang rendah, standar jaminan sosial yang rendah. Pekerja *outsourcing*, seringkali bekerja tidak sesuai dengan jam kerjanya atau dapat disebut juga sebagai lembur. Seharusnya, pekerja yang bekerja diluar jam kerja dapat memperoleh upah atas lembur yang di lakukan. Tak jarang pekerja hanya memperoleh gaji pokoknya saja dan sudah dipotong oleh perusahaan penyedia jasa pekerja dan tidak menerima tunjangan lain (Sonhaji, 2020).

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Menurut Bustomi, dkk (2020 : 7) Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wandu, dkk (2019 : 22) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas

individu dalam beberapa periode waktu Jadi berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaiandari seseorang yang melakukan tugas-tugasnya dengan standar yang telah di tentukan oleh organisasi ataupun perusahaan.

Sistem Kerja

Menurut (Zainuddin, 2021) Sistem kerja adalah pengaturan antara prosedur kerja dan prosedur yang menjadi pola tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan dalam konteks menerapkan bidang kerja tertentu. Jadi dengan sistem kerja,implementasi fungsi manajemen dan kebijaksanaan kepemimpinan menjadi lebih diarahkan, lebih panas dan dikendalikan dengan baik. Menurut (Rahman, 2019) sistem kerja adalah cara yang paling efisien dalam pengurangan biaya produksi. Karena mereka lebih sedikit atau bahkan tidak mengeluarkan biaya untuk tunjangan-tunjangan karyawan. Sistem kerja *outsourcing* dalam peraturannya hanya diberlakukan pada pekerjaan sampingan seperti keamanan, *catering* dan *cleaning service*. Jadi berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa sistem kerja adalah satu unit antara prosedur kerja dan prosedur kerja sehingga membentuk pola yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kompensasi

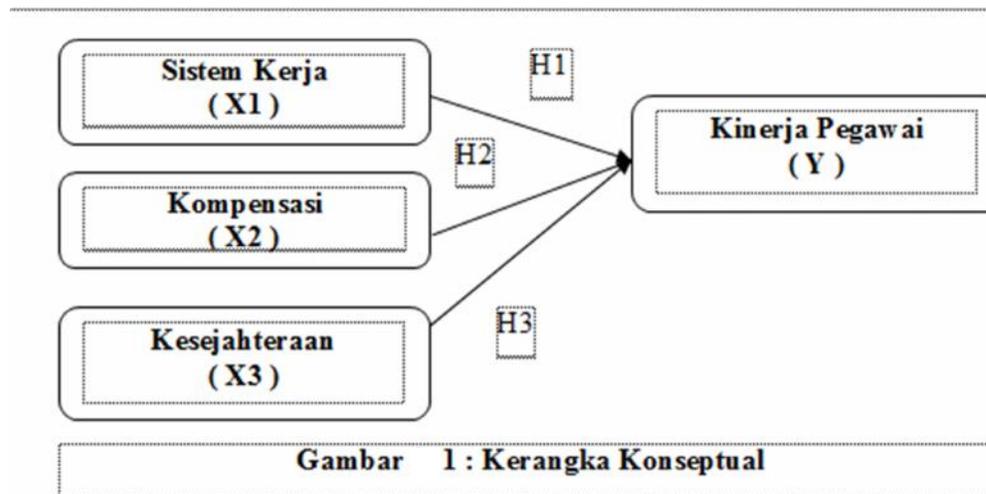
Menurut (Dunggio & Rosario, 2020) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, perusahaan harus memperhatikan asas keadilan (*equity*) dan kelayakan sehingga dapat mengurangi ketidakpuasan dan keluhan dari karyawan. Dengan demikian karyawan dapa bekerja dengan baik dan maksimal sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Sedangkan menurut (Ristanty, 2019) dalam penelitian Mondy, dkk mengungkapkan bahwa kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi. Menurut (Sari dkk., 2020) Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai, Karena itu semestinya pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dari instansi agar kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat. Jadi berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan pengganti atas kontribusi karyawan baik secara langsung maupun tidak secara langsung mempengaruhi tinggi rendahnya.

Kesejahteraan

Menurut (Beni dkk., 2021) Kesejahteraan merupakan sebuah cerminan dari kualitas hidup manusia atau biasa disebut juga *quality of human life* yang merupakan sebuah keadaan ketika tentang telah terpenuhinya suatu kebutuhan paling dasarnya yang diperlukan oleh manusia untuk kehidupannya. Adapun Istilah terkait kesejahteraan sosial dan kesehatan sosial keluarga yang dapat melahirkan suatu individu-individu yang memiliki perkembangan dan pertumbuhan yang sangat baik serta diinginkan oleh individu tersebut. Menurut (Nurzaman dkk., 2021) Kesejahteraan sosial atau jaminan sosial bentuk pemberian penghasilan baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi, yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai untuk selama masa pengabdianya ataupun setelah berhenti karena pensiun, lanjut usia dalam usaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada pegawai dengan tujuan untuk memberikan semangat atau dorongan kerja kepada pegawai. Jadi berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan sumber daya manusia adalah pemberian penghasilan dalam bentuk materi maupun non materi terhadap kesatuan tenaga manusia yang ada dalam suatu organisasi dan bukan sekedar penjumlahan karyawan- karyawan yang ada.

KERANGKA KONSEPTUAL

Adapun rancangan penelitian yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem kerja dan kompensasi tenaga *outsourcing* terhadap kesejahteraan sumber daya manusia di Bank BNI Kota Padang, maka peneliti menarik sampel dalam penelitian dengan menggunakan sampel secara keseluruhan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sulistyaningsih, 2020). Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Jadi populasi untuk penelitian ini yaitu karyawan *outsourcing* Bank BNI Kota Padang, sehingga jumlah populasi sejumlah 88 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang diambil dengan memenuhi karakteristik untuk mewakili populasinya (Ferdiansyah & Sary, 2021). Sampel untuk penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank BNI Kota Padang yang berstatus *outsourcing*, maka peneliti menarik sampel dalam penelitian dengan menggunakan sampel secara keseluruhan. Pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan *sampling* jenuh, *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Mita & Qalbi, 2020). Dengan demikian, subjek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourcing* yang ada di Bank BNI Kota Padang yang berjumlah 88 orang dan relatif kecil.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, yang mana uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Adapun hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa variabel Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Indikator pengujian yang digunakan adalah t-statistik dan taraf signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Freq	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	58	65,9%
Perempuan	30	34,1%
Usia		
21 Tahun – 25 Tahun	8	9,1%
26 Tahun – 30 Tahun	47	53,4%
31 Tahun – 35 Tahun	21	23,9%
36 Tahun – 40 Tahun	9	10,2%
>40 Tahun	3	3,4%
Pendidikan Terakhir		
SMA	68	77,3%
Diploma	14	15,9%
S1	6	5,8%
Masa Kerja		
< 1 Tahun	4	4,5%
1-2 Tahun	7	8%
3-4 Tahun	5	5,7%
4-5 Tahun	25	28,4%
>5 Tahun	47	53,4%

Sumber : Data Diolah

Teknik Analisa Data

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa uji validitas sebuah kuisioner dikatakan valid atau terjadi hubungan yang signifikan jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel (nilai kritis) tetapi jika r hitung $<$ r tabel maka kuisioner yang diukur tidak valid atau tidak terjadi hubungan yang signifikan. Uji validitas menggunakan program statistik SPSS.

Uji validitas berasal dari kata *validity* yang artinya sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi bukannya. Dengan demikian uji validitas merupakan pengukuran ketepatan atau kevalidan dalam suatu instrumen yang diukur dan suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila dapat dijalankan fungsinya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dan tujuan dari diadakannya tes atau penilaian tersebut.

Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat dari output *Statistical Program For Social Science* (SPSS) pada tabel dengan judul *Item Total Statistics*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai dari *Corrected-Item Total Correlation* $>$ 0,30. Uji validitas sebaiknya dilakukan secara terpisah pada lembar kerja yang berbeda antara satu konstruk variabel dengan konstruk

variabel yang lain sehingga dapat diketahui butir-butir pertanyaan variabel mana yang paling banyak tidak valid. Sehingga pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika Corrected Item-Total Correlation > 0,30, maka dimensi tersebut valid.
- 2) Jika Corrected Item-Total Correlation < 0,30, maka dimensi disebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji terhadap yang sama akan menghasilkan data yang sama bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Oleh karena itu, Uji reliabilitas adalah pengujian yang menghasilkan data yang digunakan *Cronbach's Alpha*.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh variabel. Namun sebaiknya uji reliabilitas sebaiknya dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda. Sehingga dapat diketahui konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga pengambilan keputusan yaitu:

- 1) Jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dimensi pertanyaan tersebut reliabel.
- 2) Jika *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka dimensi pertanyaan tersebut tidak reliabel.

Uji Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dari hasil pengolahan data dalam analisis deskriptif yaitu menggunakan proporsi jawaban responden terhadap variabel penelitian. Total pencapaian responden (TCR) merupakan suatu ukuran untuk menghitung masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel maka dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$TCR = \frac{\text{Rata-rataSkor}}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

TCR : Tingkat capaian responden

RS : Rata-rata skor Jawaban responden

n : Nilai skor jawaban

Untuk menginterpretasikan jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan sebagai berikut acuannya berikut kriteria pengklasifikasian rata-rata jawaban responden antara lain:

- 1) 86% - 100% = Sangat baik
- 2) 66% - 85% = Baik
- 3) 45% - 65% = Cukup baik
- 4) 26% - 45% = Tidak baik
- 5) 0% - 25% = Sangat tidak baik

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Yaitu untuk mengetahui data berawal pada populasi normal maupun tidak mengemukakan Kolmogorov Smirnov sebagai pedoman pada uji normalitas dibawah ini:

- 1) jika nilai signifikan $> 0,05$ (taraf kepercayaan 95%) kinerja adalah normal
- 2) jika nilai signifikan $< 0,05$ (taraf kepercayaan 95%) kinerja adalah tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Metode ini digunakan bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) 10 dan *Tolerance* 0,1. Maka penelitian terbebas dari gejala multikolinearitas, jika sebaliknya VIF kecil dari 10 dan *Tolerance* kecil dari 0,1 maka penelitian tersebut terbebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Bisa disimpulkan sign besar dari 0,05 maka penelitian bebas dari gejala heteroskedastisitas, sebaliknya jika sign kecil dari 0,05 maka penelitian tidak terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah salah satu cara atau teknik analisa data yang kebanyakan digunakan oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Regresi linear berganda merupakan teknik analisa yang digunakan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Regresi linear berganda dapat dinotasikan dalam bentuk persamaan, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

α : Alfa

β_1 : Koefesien Regresi Variabel X1 (Sistem Kerja)

β_2 : Koefesien Regresi Variabel X2 (Kompensasi)

β_3 : Koefesien Regresi Variabel X3 (Kesejahteraan)

X1 : Sistem Kerja

X2 : Kompensasi

X3 : Kesejahteraan

e : Variabel Pengganggu / Standar *error*.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, yang mana uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.

Adapun hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa variabel Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Indikator pengujian yang digunakan adalah t-statistik dan taraf signifikansi sebesar 0,05.

Kriteria dalam menentukan hipotesis diterima atau ditolak (Sriyanto & Kuncoro, 2019), adalah:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ditujukan untuk menerangkan dan menginterpretasikan hasil penelitian.

Pengaruh Sistem Kerja Terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* Di Bank BNI Kota Padang.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem Kerja Terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* Di Bank BNI Kota Padang. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai koefisien sebesar 0,265 dan t_{hitung} sebesar $3,947 > t_{tabel}$ sebesar 0,677 dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem Kerja Terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Kerja Terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* Di Bank BNI Kota Padang. Dengan sistem kerja yang bagus dan sesuai dengan harapan karyawan, serta adanya kepuasan dari karyawan sehingga meningkatkan keinginan karyawan untuk selalu memberikan kinerja yang terbaik Di Bank BNI Kota Padang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina (2021) dengan judul “Pengaruh Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Riau”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sistem kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* Pada PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Riau.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* Di Bank BNI Kota Padang

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* Di Bank BNI Kota Padang. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai koefisien sebesar 0,157 dan t_{hitung} sebesar 3,859 > t_{tabel} sebesar 0,677 dengan nilai signifikan $0,039 < \alpha = 0,05$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja Tenaga *Outsourcing* Di Bank BNI Kota Padang. Semakin besar pemberian kompensasi maka semakin besar juga semangat kerja karyawan. kompensasi adalah salah satu motivasi agar karyawan tetap menjaga kinerja dengan baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lidia (2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk.Kantor Cabang Manado”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompensasi mampu memberi pengaruh yang sangat kuat terhadap Peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk Cabang Manado.

Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* Di Bank BNI Kota Padang

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan tenaga *outsourcing* terhadap kinerja pegawai Di Bank BNI Kota Padang. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai koefisien sebesar 0,108 dan t_{hitung} sebesar 3,047 > t_{tabel} sebesar 0,677 dengan nilai signifikan $0,030 < \alpha = 0,05$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan tenaga *outsourcing* terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan mempengaruhi kinerja pegawai Di Bank BNI Kota Padang. Kesejahteraan yang diberikan akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja. Jika pegawai merasa puas terhadap kesejahteraan yang diterima, maka hal tersebut akan memberikan hubungan yang positif dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja Tenaga *Outsourcing* tersebut

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mubarak (2019) dengan judul “Analisis Kesejahteraan Tenaga *Outsourcing* di PT. Bank BRI Syariah Pusat”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan tenaga *outsourcing* terhadap kinerja pegawai di PT. Bank BRI Syariah Pusat.

PENUTUP

Kesimpulan

Pada hasil penelitian yang sudah dilakukan kesimpulan dalam penelitian ini di buat sebagai berikut :

1. Sistem Kerja Tenaga *Outsourcing* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank BNI Kota Padang, maka hipotesis yang pertama diterima.
2. Kompensasi Tenaga *Outsourcing* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank BNI Kota Padang, maka hipotesis yang kedua diterima.
3. Kesejahteraan Tenaga *Outsourcing* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank BNI Kota Padang, maka hipotesis yang ketiga diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran-saran dari penelitian sebagai berikut :

1. Bank BNI Kota Padang, berdasarkan pada TCR terendah dimana sistem kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank BNI Kota Padang, agar memberikan tugas dan tanggung jawab yang tidak memberatkan karyawan dan sesuai porsinya.
2. Bank BNI Kota Padang, berdasarkan pada TCR terendah dimana sistem kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank BNI Kota Padang, agar memberikan ruang kerja yang aman dan nyaman supaya karyawan dapat bekerja dengan baik.
3. Bank BNI Kota Padang, berdasarkan pada TCR terendah dimana kesejahteraan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank BNI Kota Padang, agar memberikan pendapatan sesuai sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga.

Ucapan Terima Kasih

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa. Karena berkat, rahmat dan karunia serta mukzizat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga *Outsourcing* di Bank BNI Kota Padang”. Dengan selesainya skripsi ini, bukanlah menjadi sebuah akhir, melainkan suatu awal yang baru untuk memulai petualangan hidup yang

baru. Penulis menyadari betul bahwa ada orang-orang yang berjasa dibalik selesainya skripsi ini. Tidak ada persembahan terbaik yang dapat penulis berikan selain rasa ucapan terimakasih kepada pihak yang telah banyak membantu penulis.

Secara khusus, penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Doni Marlius,SE,MM. selaku dosen pembimbing yang telah sabar, meluangkan waktu, merelakan tenaga dan pikiran serta turut memberi perhatian dalam memberikan pendampingan selama proses penulisan skripsi ini. Terimakasih juga kepada Bank BNI Cabang Padang atas diberikannya kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di sana.

Segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini, penulis sangat mengharapkan masukan, krtikan, dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Cukup banyak kesulitan yang penulis alami dalam penyusunan skripsi ini, tetapi dapat terselesaikan dengan baik.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT.

DAFTAR PUSTAKA

- Marlius, D., & Putriani, I. (2019). *KEPUASAN NASABAH PT. BANK RAKYAT INDONESIA UNIT TAPAN CABANG PAINAN DILIHAT DARI KUALITAS LAYANAN CUSTOMER SERVICE* (pp. 111–122).
- Adellia, N., & Faizal, M. (2022). Analisis Dampak Pembiayaan Produktif Bermasalah Terhadap Kesejahteraan Karyawan Di Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang PIM Palembang Pada Tahun 2021. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah*, 2(2), 255–274.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Beni, S., Sadewo, Y. D., & Manggu, B. (2021). *COMMUNITY WELFARE AND ECONOMIC GROWTH IN THE BORDER OF JAGOI BABANG WEST KALIMANTAN THROUGH Regional Provinsi Kalimantan Barat pada Provinsi Kalimantan Barat setelah Tingkat kemiskinan Kalimantan*. 9(2), 125–140.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i1.2002>
- Dunggio, M., & Basri, S. (2019). *Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic*. 16(2), 166–174.
- Dunggio, M., & Rosario. (2020). PENGARUH SISTEM OUTSOURCING DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASTRA INTERNATIONALTBK AUTO 2000. *Mediastima*, 26(2), 165–181.
- Falah, R. Al, Barlian, B., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sakka.Id. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, Vol 1(4), 439–449.
- Ferdiansyah, I. W., & Sary, D. F. P. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi Pada Pt. Golden Mitra Anugerah Batam). *e-Proceeding of Management*, 8(2), 1–2. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/viewFile/14874/14652>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>

- Kusumawati, E. D., & Karjono. (2022). *Pengaruh Pemberdayaan Istri Nelayan Melalui Industri Kecil dan Motivasi Ketrampilan Terhadap Peningkatan Kesejahteraan SDM*. 20(2), 162–173.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Lailiyah, U. W., & Wahyuningsih, T. H. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara. *Media Ekonomi*, 19(01), 190. <https://doi.org/10.30595/medek.v19i01.4887>
- Lestari, S. P., Darna, N., & Yustini, I. (2020). PENGARUH SISTEM PEREKRUTAN DAN SISTEM KERJA OUTSOURCING TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada PT. Gapuraning Rahayu). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2, 28–37.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mita, H., & Qalbi, Z. (2020). PEMAHAMAN GURU PAUD TENTANG ALAT PERMAINAN EDUKATIF (APE) DI TK PERTIWI 1 KOTA BENGKULU. *Pdfs.Semanticscholar.Org*, 9(2), 83–88. <https://pdfs.semanticscholar.org/4a6f/6c113bdf39a4c5d5abb33a4ab287459220e.pdf>
- Nasution, I. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Agrotech Pesticide Industry Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 5(1), 2339–0506.
- Nurzaman, E., Sarwani, Akbar, I. R., Mas, M., & Maddinsyah, A. (2021). *Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan*. 4(2), 185–200.
- Perwira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cinema XXI Di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 20(1), 98–105.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Pratama, A. D., & Giovanni, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Di Kota Magelang. *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen*, 3(4), 21–27. <https://doi.org/10.32938/ie.v3i4.2072>
- Pratama, S. (2019). Analisa pengaruh sumberdaya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 235–249.
- Pratiwi, K. A., Telagawathi, N. L. W. S., Mertaningrum, N. L. P. E., & Ariasih, M. P. (2019). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Dan Kerja Karyawan Rsup Sanglah Denpasar-Bali. *Jurnal Prospek*, 1(2), 1–15.
- Puspitasari, C. L. C., Sadjarto, A., & Permatasari, C. L. (2019). Penggunaan Keselamatan Kerja dalam Menunjang Kesejahteraan Karyawan Peadam Kebakaran di Kantor Satpol PP. *Jurnal Ecodunamika*, 2(2), 5–24.

- Rahman, F. (2019). Peranan Serikat Pekerja Dalam Merubah Sistem Kerja Outsourcing Menjadi Sistem Kerja Kontrak (Pkwk). *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan*, 9(2), 1. <https://doi.org/10.32493/jdmhkdmhk.v9i2.2282>
- Rempowatu, S., Laloma, A., & Mambo, R. (2019). *PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW. 1.*
- Ristanty, E. R. (2019). Pengaruh Komitmen, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Kpr Bca Soekarno Hatta. *Jurnal Indonesia Membangun*, 19(2), 72–85.
- Sarastifayani, D., Sonhaji, & Solechan. (2019). TINJAUAN TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA OUTSOURCING TINJAUAN TERHADAP KESEJAHTERAAN PEKERJA OUTSOURCING DI PERUSAHAAN PERBANKAN DI PERUSAHAAN PERBANKAN (STUDI DI BANK BNI KCU UNDIP SEMARANG) (STUDI DI BANK BNI KCU UNDIP SEMARANG) Dinda. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(1), 1–33. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/MT_Globalization_Report_2018.pdf http://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India_globalisation%2C_society_and_inequalities%28sero%29.pdf <https://www.quora.com/What-is-the>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sebayang, I. E. S. (2022). *PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BERDIKARI KARUNIA ABADI Immanuel*. 22(September), 442–452.
- Sonhaji, S. (2020). Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja Outsourcing Pada Perusahaan Perbankan. *Administrative Law and Governance Journal*, 3(3), 394–408.
- Sriyanto, A., & Kuncoro, A. W. (2019). Pengaruh Brand Ambassador, Minat Beli dan Testimoni terhadap Keputusan Pembelian (Studi pada Situs Jual Beli Online Shop Shopee Indonesia di Universitas Budi Luhur Periode Februari-April 2018). *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 8(1), 21–34.
- Sulistyaningsih, S. (2020). Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja PT. Mas Sumbiri Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 2(2), 145–157. <https://jurnal.stieanindyaguna.ac.id/index.php>
- Sunarto, A. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis– Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18. <https://doi.org/10.32493/jk.v8i1.y2020.p18-38>
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30, ISSN:1098-6596.
- Yulandri, & Onsardi. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of Business, Management and Accounting*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>

Zainuddin, A. (2021). Pengaruh Knowledge Management dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pre Delivery Centre Hadji Kalla PT Bumi Jasa Utama). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 223–229.