



Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

Jalan Mentur Pempatan 30 Surabaya - 60118

T : (031) 594-7505; 594-7840 | F : (031) 593-2218(031) 593-2218

E : stiesia@sby.dnet.net.id

Nomor : A.160/PM/01.4C/I/2025
Lampiran : -
Perihal : **IJIN RISET**

Kamis, 02 Januari 2025

Yang terhormat,

Pimpinan

Rumah Sakit Mata Undaan

Jalan Undaan Kulon No.19, Surabaya

Dengan ini kami beritahukan bahwa menjelang akhir studi mahasiswa diwajibkan menyusun karya ilmiah yang disebut Skripsi. Sehubungan dengan itu, dengan ini kami mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara berkenan memberikan ijin riset pada Instansi/Perusahaan di bawah pimpinan Bapak/Ibu/Saudara kepada.

Nama : Hendri Fitrianto
N.P.M. : 2110280187
No. HP : 085234335898
Program Studi : SI Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat : Jl. Banyu Urip Wetan 1C no. 47
Judul Skripsi : Analisis Perbedaan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing* di RS Mata Undaan Surabaya

Dosen Pembimbing : Dr. Firdaus Marsahala Sitohang, S.E., M.M.

Perlu saya sampaikan bahwa maksud dan tujuan diadakan riset semata - mata untuk keperluan ilmiah dan akademik, sedangkan waktu pelaksanaannya sepenuhnya kami serahkan kebijaksanaan Pimpinan disini.

Selain tersebut di atas, kami mohon pula kepada mahasiswa yang sedang mengadakan riset diberikan bimbingan petunjuk-petunjuk guna mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang diharapkan.

Demikian atas segala perhatian, bantuan, dan kerjasama yang baik, serta atas perkenan Bapak/Ibu/Saudara yang berperan serta menunjang keberhasilan Pendidikan Nasional khususnya untuk mendapatkan pengalaman praktis bagi mahasiswa tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan terima kasih.



Handwritten signature in blue ink.

Prof. Dr. Nur Fadrijh Asyik, S.E., M.Si., Ak., CA.
NIDN: 0730117301

**ANALISIS PERBEDAAN PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN *OUTSOURCHING* DI
RS MATA UNDAAN SURABAYA**

Proposal Penelitian untuk Skripsi

Program Studi : Manajemen



Oleh :

HENDRI FITRIANTO

NPM : 21.1.02.80187

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA)

SURABAYA

2024

**ANALISIS PERBEDAAN PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN *OUTSOURCHING* DI
RS MATA UNDAAN SURABAYA**

Proposal Penelitian untuk Skripsi

Program Studi: Manajemen

Diajukan Oleh :

HENDRI FITRIANTO

NPM : 21.1.02.80187

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA) SURABAYA
2024**

Telah Disetujui

Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 07 Desember 2024



Dr. Firdaus Marsahala Sitohang, S.E., M.M.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PROPOSAL PENELITIAN	ii
DAFTAR ISI.....	iii
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	9
2. TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	10
2.1 Tinjauan Teoritis	10
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Rerangka Konseptual	22
2.4 Pengembangan Hipotesis	22
3. METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi	24
3.2 Teknik Pengambilan Sampel	24
3.3 Teknik Pengumpulan Data	25
3.4 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	26
3.5 Teknik Analisis Data.....	27

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan terjemahan dari *Human Resourch*, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan *Manpower* (tenaga kerja). Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam persaingan global.

Pada era globalisasi seperti ini, banyak berkembangnya ilmu pengetahuan serta perekonomian dunia yang semakin meningkat menunjukkan bahwa persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. Disetiap perusahaan pasti memiliki sumber daya manusia yang berpotensi dan harus bisa dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya supaya bisa memberikan kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi perusahaan serta karyawan itu sendiri. Kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, dan menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta menetapkan manajemen perusahaan (Pitriani, 2021). Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat keluar masuk karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi kerja. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental adalah merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Motivasi kerja memiliki peranan yang penting dalam mencapai kinerja yang baik untuk pribadi maupun organisasinya. Sedangkan kinerja karyawan sebagai bagian dari sikap dan prestasi kerja merupakan tolak ukur yang tidak kalah penting dalam menilai kondisi produktivitas kerja setiap karyawan. Mangkunegara (2004) menyatakan bahwa pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi berprestasi tinggi yang harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari faktor lingkungan kerja yang turut menunjang pencapaian kinerja yang lebih baik.

Status karyawan dibedakan menjadi dua yaitu *outsourcing* dan tetap, setiap perusahaan pasti memilikinya. menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Outsourcing* (alih daya) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, di mana badan penyedia jasa melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak. *Outsourcing* adalah cara yang efektif untuk menjadikan perusahaan lebih inovatif, membantu pengambilan keputusan yang lebih cepat dan menciptakan organisasi yang berkinerja tinggi. Sedangkan karyawan tetap adalah pegawai yang bekerja di suatu perusahaan secara tetap yang sudah ditetapkan dalam surat keputusan dan

tidak ada batas atau jangka waktu.

Sejalan dengan itu, jika dianalisis fenomena praktik *outsourcing*, dari sisi tenaga kerja *outsourcing*, memang terkesan sangat merugikan mereka. Karena hubungan kerja yang terbangun bersifat kemitraan, sehingga mereka tidak memiliki posisi yang kuat dalam struktur organisasi. Posisi mereka hanya berstatus sebagai karyawan kontrak. Berikut, tidak adanya kepastian jaminan masa depan. Upah yang diberikan cenderung lebih rendah, serta pemberian fasilitas lainnya sangat terbatas, seperti program jaminan sosial terbatas, *job security*, serta jaminan pengembangan karir yang tidak jelas. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa system praktik *outsourcing* sangat merugikan pekerja buruh, walaupun jumlahnya cenderung meningkat dari waktu ke waktu.

RS Mata Undaan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan, RS Mata Undaan Surabaya merupakan rumah sakit khusus mata dengan tipe kelas B. RS Mata Undaan Surabaya beralamat di Jalan Undaan Kulon No. 17-19 Kel. Peneleh, Kec. Genteng, Kota Surabaya 60274. RS Mata Undaan merupakan Rumah Sakit khusus mata yang berdiri sejak 1933 dimana sudah berusia 91 tahun. RS Mata Undaan berkomitemn untuk dapat menjadi pilihan utama dalam pelayanan kesehatan mata, sesuai dengan Visi yang telah ditentukan. Rumah sakit ini memiliki sistem dengan adanya Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing*.

Untuk mengetahui status dan jumlah karyawan yang ada pada Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya pada tahun 2022 dan 2023, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
RS Mata Undaan Surabaya
Jumlah Karyawan Tahun 2022 dan 2023

No.	Unit Kerja	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan	
		Tetap		<i>Outsourcing</i>	
		2022	2023	2022	2023
1.	Administrasi Umum	7	6	4	1
2.	Kebersihan, Keamanan dan Kesehatan Lingkungan	11	9	71	68
3.	Pemasaran dan Hubungan Kemitraan	4	8	5	4
3.	Pemeliharaan Sarana dan Prasarana RS	6	6	1	0
4.	Teknologi Informasi	4	4	0	0
5.	Akuntansi dan Perpajakan	5	5	0	0
6.	Keuangan	8	9	4	5
7.	Procurement	4	5	1	0
8.	Instalasi Gawat Darurat	7	8	0	0
9.	Kamar Bedah dan	25	26	2	1

No.	Unit Kerja	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan	
		Tetap		<i>Outsourcing</i>	
		2022	2023	2022	2023
Sentra Sterilisasi					
10.	Layanan Casemix	5	4	4	4
11.	Layanan Premium	6	8	1	1
12.	Rawat Inap	32	36	2	2
13.	Rawat Jalan	35	40	5	3
14.	Farmasi	13	19	0	0
15.	Penunjang	15	15	1	2
Diagnostik dan Terapi					
16.	Gizi	7	6	3	6
17.	SPI	2	2	0	0
18.	Staf Medis	23	24	0	0
Fungsional					
19.	Komite Mutu	1	1	0	0

Sumber : RS Mata Undaan Surabaya, Desember (2024)

Berdasarkan table 1 bisa dilihat bahwa jumlah karyawan pada Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya pada tahun 2022 berjumlah 324 karyawan dimana sebanyak 220 karyawan tetap dan 104 karyawan *outsourcing*, sedangkan tahun 2023 berjumlah 342 karyawan dengan 241 karyawan tetap dan 101 karyawan *outsourcing*. Dari data diatas ada kenaikan jumlah karyawan, baik dari karyawan

tetap dan karyawan *outsourcing*.

Tabel 2
RS Mata Undaan Surabaya
Penilaian Kinerja Karyawan Tetap Tahun 2019

Karyawan	Dimensi Penilaian				Total	Rata - Rata
	Kualitas	Kuantitas	Waktu	Hubungan Antar Karyawan		
Karyawan 1	5	4	4	4	17	4.25
Karyawan 2	4	4	4	4	16	4
Karyawan 3	3	4	4	3	14	3.5
Karyawan 4	4	4	4	4	16	4
Karyawan 5	4	4	5	3	16	4
Karyawan 6	3	4	3	5	15	3.75
Karyawan 7	4	4	4	4	16	4
Karyawan 8	3	3	3	4	13	3.25
Karyawan 9	4	4	4	5	17	4.25
Karyawan 10	3	4	4	5	16	4
Total	37	39	39	41	156	39
Rata - Rata	3.7	3.9	3.9	4.1	15.6	3.9

Sumber : RS Mata Undaan Surabaya, Desember (2024)

Tabel 3
RS Mata Undaan Surabaya
Penilaian Kinerja Karyawan *Outsourcing* Tahun 2019

Karyawan	Dimensi Penilaian				Total	Rata - Rata
	Kualitas	Kuantitas	Waktu	Hubungan Antar Karyawan		
Karyawan 1	3	4	4	3	14	3.5
Karyawan 2	3	4	4	3	14	3.5
Karyawan 3	3	4	4	3	14	3.5
Karyawan 4	3	3	4	4	14	3.5
Karyawan 5	3	4	4	4	15	3.75
Karyawan 6	4	4	4	4	16	4
Karyawan 7	3	3	3	3	12	3

Karyawan	Dimensi Penilaian				Total	Rata - Rata
	Kualitas	Kuantitas	Waktu	Hubungan Antar Karyawan		
Karyawan 8	5	4	3	5	17	4.25
Karyawan 9	4	4	4	4	16	4
Karyawan 10	4	4	4	4	16	4
Total	35	38	38	37	148	37
Rata - Rata	3.5	3.8	3.8	3.7	14.8	3.7

Sumber : RS Mata Undaan Surabaya, Desember (2024)

Adapun penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Berdasarkan penelitian Herniah dan Sudirman, (2020) menyatakan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing*, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap lebih rendah jika dibandingkan dengan kinerja karyawan *outsourcing*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anshar, dan Bahri, (2020) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan motivasi antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing* (tidak tetap).

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah dan adanya ketidakselarasan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul “ Analisis Perbedaan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan *Outsourcing* pada RS Mata Undaan Surabaya “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap di RS Mata Undaan Surabaya?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing di RS Mata Undaan Surabaya?
3. Apa perbedaan motivasi kerja yang memengaruhi kinerja antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap di RS Mata Undaan Surabaya
2. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di RS Mata Undaan Surabaya
3. Menganalisis perbedaan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja antara karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*.

1.4 Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini tercapai maka penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut :

1.4.1. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya dalam mengetahui perbedaan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*

1.4.2. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pengembangan teori – teori tentang perbedan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*

1.4.3. Kontribusi Kebijakan

Penelitian ini bermanfaat sebagai dasar pengembangan penelitian tentang perbandingan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini perlu adanya batasan agar mencegah pembahasan yang meluas. Dalam penelitian ini diperlukan sebuah objek untuk mencari data yang menghasilkan informasi yang akan dituju oleh peneliti. Objek penelitian yang dipilih peneliti adalah rumah sakit. Alasan peneliti memilih Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya karena peneliti merupakan pionir penyedia layanan jasa kesehatan khusus mata dan juga pekerja yang bekerja di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. Penelitian ini dilakukan Oktober 2024 – Januari 2025

BAB 2

TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Teoritis

2.1.1. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Secara harafiah, istilah motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti bergerak yang menunjukkan suatu proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif, sehingga untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif (Luthans, 2005). Merihot (dalam Marliani, 2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Selain itu Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan.

Menurut Rivai (dalam Marliani, 2015) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sedangkan Munandar (2001) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke pencapaian tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena

setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selain itu Siagian (dalam Sutrisno, 2016) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Baron (2003) juga mengemukakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang muncul atau timbul dari dalam diri individu, yang mengarahkan dan memelihara atau menjaga perilaku manusia terhadap tujuan yang hendak dicapai.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa tokoh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja dengan mengarahkan segala potensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Motivasi seseorang dengan yang lain pasti akan berbeda satu sama lain, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Menurut Swaminathan (Dewi, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

a. Faktor Internal

Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. Self-efficacy

merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

b. Faktor Eksternal

Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja. Sementara itu Ravianto (dalam Siagian, 2002) mengemukakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh sistem kebutuhan, seperti: a). Pemimpin, b). Rekan kerja atau dunia sosial, c). Sarana fisik, d). Kebijaksanaan dan peraturan, e). Imbalan jasa uang dan non uang, f). Jenis pekerjaan dan tantangan.

Dari penjelasan tentang faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri (internal) dan faktor dari luar diri seseorang (eksternal)

2.1.2. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Kasmir (2015:182) 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. Menurut Hasibuan (2019:94) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan

dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan dasar kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan juga waktu.

Nugroho dan Asmara (2020:230) menyatakan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik itu dari kualitas ataupun kuantitas yang bisa di peroleh seorang karyawan. Semakin baik kinerja karyawan, maka perusahaan akan mencapai keberhasilannya.

Menurut Sutrisno (2016:172) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dinilai berdasarkan pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja yang digunakan dalam menjalankan tugasnya, serta kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Kasmir (2015:189) menyatakan bahwa adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan Keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki keahlian dan kemampuan yang baik, maka dapat memberikan kontribusi kinerja yang baik pula.
- 2) Pengetahuan, diartikan sebagai seseorang yang memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang akan dikerjakan dan membantu mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.
- 3) Rancangan kerja, adalah sebuah rancangan dari suatu pekerjaan yang berguna untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka pada waktu yang cepat dan juga tepat.

- 4) Kepribadian, diartikan sebagai suatu karakter atau watak yang dimiliki oleh seseorang.
- 5) Motivasi kerja, diartikan sebagai sebuah rangsangan atau dorongan bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka.
- 6) Kepemimpinan, merupakan sebuah bentuk perilaku dari pemimpin kepada karyawan dalam mengelola, mengatur, serta mengarahkan karyawannya untuk melaksanakan tugas ataupun tanggung jawab yang sudah diberikan.
- 7) Gaya kepemimpinan, adalah suatu sikap atau gaya dari seorang pemimpin untuk memerintah atau mengarahkan bawahan mereka.
- 8) Budaya organisasi, merupakan semua kebiasaan dan norma yang sudah ada didalam suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja, adalah sebuah perasaan senang saat akan melakukan atau sebelum melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja, adalah suatu kondisi atau keadaan sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja bisa berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan antar karyawan.
- 11) Loyalitas, diartikan sebagai kesetiaan yang dimiliki karyawan untuk tetap mengabdikan kepada perusahaan tempat di mana mereka bekerja.
- 12) Komitmen, diartikan sebagai ketaatan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan kebijakan dan peraturan dari perusahaan selama mereka bekerja.
- 13) Disiplin kerja, diartikan sebagai suatu bentuk upaya yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan semua aktivitas pekerjaan yang dijalani.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2018:378) menyatakan terdapat 5 elemen indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain : 24

a. Kuantitas dari hasil

Yaitu jumlah yang dapat dihasilkan dalam bekerja, seperti : Jumlah pekerjaan yang di selesaikan, Menetapkan target sesuai dengan prosedur perusahaan

b. Kualitas dari hasil

Yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan, seperti : kepatuhan dalam prosedur kerja, Loyalitas dalam bekerja, Menjalankan pekerjaan sesuai aturan yang berlaku.

c. Ketepatan waktu

Yaitu hal dapat diukur dari persepsi karyawan tentang bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan dari awal sampai akhir (output), serta dapat menyelesaikan dengan waktu yang sudah di tetapkan.

d. Kehadiran

Yaitu keterlibatan dari karyawan dalam kegiatan operasional perusahaan. Seperti : Datang tepat waktu, Tidak meninggalkan pekerjaan yang sudah dibebankan.

e. Kemampuan kerjasama

Yaitu kemampuan seorang karyawan menciptakan hubungan kerja yang baik, guna meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkup perusahaan meliputi kerjasama tim antar divisi.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang mana kinerja individual diukur dan dievaluasi dan tidak lebih dari sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Suatu manajemen perusahaan diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada setiap karyawan mengenai apa yang telah mereka kerjakan sebagai tugas pokok pekerjaannya.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson yang dikutip dan diterjemahkan oleh Irham Fahmi (2010: 65), penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

Ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja yaitu:

1. Sebagai alat untuk mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka perbaikan kerja.
2. Pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain.
3. Meningkatkan motivasi serta semangat kerja.
4. Sebagai alat untuk mengevaluasi tingkat kinerja.
5. Memperkuat hubungan antara karyawan melalui diskusi tentang perkembangan kinerja mereka.
6. Dasar pemutusan hubungan kerja, serta pemberian punishment and reward.
7. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi lebih baik.

Selanjutnya ada aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Kemampuan Hubungan Interpersonal

Kemampuan ini seperti memotivasi karyawan, untuk bekerja sama dengan orang lain dan melakukan negosiasi.

2. Kemampuan Konseptual

Kemampuan ini untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Intinya individual memahami tugas, fungsi dan tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan Teknis

Kemampuan ini menggunakan teknik, metode, pengetahuan dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman serta pelatihan yang diperoleh.

Pengukuran kinerja karyawan penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja karyawan serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

2.1.3. Karyawan Tetap

1. Pengertian Karyawan Tetap

Faisal berpendapat bahwa (2009:133) “pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri

dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya.

Karyawan tetap adalah karyawan yang telah resmi menjadi karyawan perusahaan dan jika dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan baik maka kenaikan pangkat dan memperoleh kenaikan jenjang karir yang lebih tinggi dari sebelumnya adalah jaminan dari rantai sistem jabatan yang berlaku untuk karyawan tetap (Lestari, 2008). Dapat juga diartikan sebagai karyawan resmi yang bekerja disuatu badan (perusahaan) secara total, tidak terikat oleh kontrak dan jangka waktu bekerja (masa kerja). Dengan demikian yang disebut dengan perjanjian kerja waktu tidak tentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam undang-undang, perjanjian, maupun kebiasaan. Persepsi yang muncul baik itu positif maupun negatif terhadap perusahaan akan mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan tersebut dalam bekerja demi perusahaan, dan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

2. Ketentuan Karyawan Tetap

Ketentuan yang berlaku pada karyawan tetap adalah sebagai berikut :

- a. Tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja.
- b. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan tetap dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Waktu Tak Tentu”
- c. Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan.
- d. Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.

- e. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku. (www.portalhr.com).

2.1.4. Karyawan Outsourcing

1. Pengertian Karyawan Outsourcing

Rekrutmen yang dilakukan perusahaan untuk setiap calon pegawai yang di terima harus dilema oleh status kepegawaian yaitu karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap status karyawan, yaitu suatu keadaan yang membedakan karyawan satu dengan karyawan yang lain dalam perusahaan. Menurut Bartahos (2001) status pekerjaan adalah kedudukan seseorang di dalam melakukan pekerjaan, yaitu apakah keadaan orang tersebut berkedudukan sebagai buruh/karyawan, berusaha dengan dibantu pekerja keluarga/buruh tidak tetap”, buruh dengan dibantu oleh buruh atau karyawan tetap pekerja keluarga tanpa upah atau sebagai pekerja sosial (Barthos,2001:19). Perusahaan di Indonesia menggunakan status tersebut semenjak tahun 2003 pada saat di keluarkan Undang-undang tentang ketenagakerjaan yang ditandatangani oleh presiden ke 5 Indonesia yaitu Megawati.

Dalam pengertian umum, istilah outsourcing diartikan sebagai contract (work out), menurut Primbada (2008:12) mengatakan bahwa “*Outsourcing* adalah pengalihan sebagian atau seluruh pekerjaan san atau wewenang kepada pihak lain guna mendukung strategi pemakai jasa *outsourcing* baik pribadi, perusahaan divisi ataupun sebuah unit dalam perusaaan”. Menurut penjelasan di atas maka dapat

disimpulkan bahwa *outsourcing* atau alih daya merupakan pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dan tugas-tugas dari proses bisnis yang awalnya dilakukan dalam perusahaan dan dipndahkan pada pihak ketiga sebagai penyedia jasa dimana badan penyedia jasa melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi dan kriteria yan telah disepakati oleh kedua belah pihak (pengguna dan penyedia jasa). perusahaan diluar perusahaan induk bisa berupa vendor, koperasi ataupun instalasi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

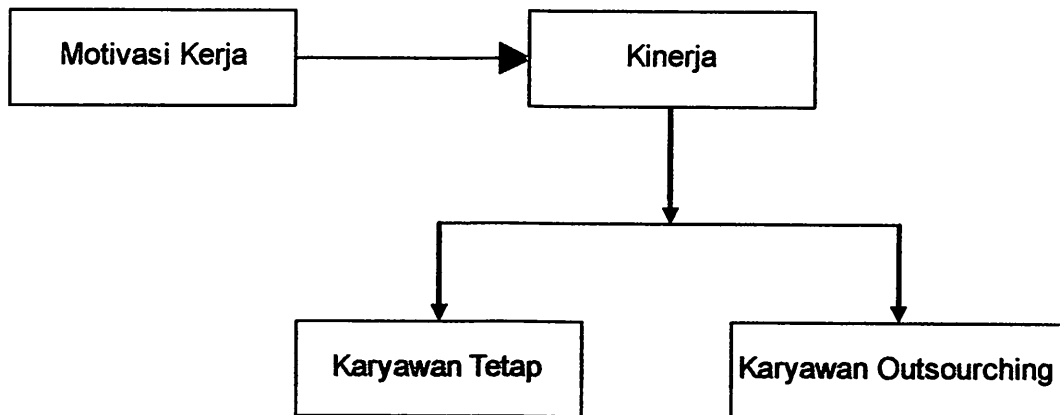
No.	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	R Awaliah, H. R., <i>et al.</i> , (2024)	Pengaruh Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dengan Karyawan Kontrak terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bussan Auto Finance Cabang Perintis Kota Makassar	Regresi Liner Sederhana	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan kontrak.
2.	Herniah dan Sudirman, (2020)	Analisis perbandingan kinerja karyawan tetap Dan karyawan <i>outsourcing</i> pada pt. Pln (persero) area makassar	Chi-kuadrat	Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan <i>outsourcing</i> , hasil penelitian

No.	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
				menunjukkan bahwa kinerja karyawan tetap lebih rendah jika dibandingkan dengan kinerja karyawan outsourcing
3.	Anshar, C.H., dan Bahri, (2020)	Analisis Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada PT. Honda Makassar Indah	Chi Square	Hasil analisis uji beda (chi square) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan motivasi antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap pada PT. Honda Makassar Indah
4.	Tinangon, H, Kojo C, & Tawas, H, (2019)	Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap Dan Tidak Tetap Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji statistik dan uji t.	berdasarkan hasil perhitungan menggunakan uji Independent di temukan tidak adanya perbedaan yang signifikan antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap di kantor badan pertanahan nasional provinsi Sulawesi utara.
5.	Rima dan Bakar, A., (2023)	Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan Outsourcing Pada PT Sanggar Sarana Baja Timika	Analisis Statistik Deskriptif	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tetap pada PT Sanggar Sarana Baja Timika lebih tinggi dibanding kinerja karyawan outsourcing

Sumber : Jurnal Terdahulu yang Diolah Penulis (2024)

2.3. Rerangka Konseptual

Berdasarkan penjabaran landasan teori melalui penerapan diatas, dapat digambarkan model kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah pendapat atau pernyataan atau kesimpulan yang masih kurang atau belum selesai atau masih bersifat sementara (Soewadji, 2012:123). Berdasarkan teori-teori, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang dapat peneliti kemukakan adalah :

2.4.1. 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.

H₁ : Motivasi Kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap

2.4.2. 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*.

*H₁ : Motivasi Kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing**

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek)

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023) metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data yang berbentuk angka atau kuantitas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya, serta menjelaskan fenomena yang diteliti dengan menggunakan alat statistik

3.1.2. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang terdapat pada RS Mata Undaan Surabaya yaitu seluruh karyawan yang ada pada perusahaan, berjumlah 342 orang yang terdiri dari 241 karyawan tetap dan 101 karyawan *outsourcing*.

3.2. 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 dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot E^2 + 1}$$

n = jumlah anggota sampel

N = jumlah populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, $e = 0,1$

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut :

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar.

Jadi, populasi karyawan tetap yang di tentukan adalah :

$$n = \frac{241}{1+(241) \times (0,1)^2} = \frac{241}{3,41} = 71 \text{ responden.}$$

sedangkan populasi karyawan outsourcing yang di tentukan adalah :

$$n = \frac{101}{1+(101) \times (0,1)^2} = \frac{101}{2,01} = 51 \text{ responden.}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi karyawan tetap sebanyak 71 orang dan karyawan outsourcing sebanyak 51 orang, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengelolaan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

3.3. 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. Menurut Sugiyono (2017) menyebutkan bahwa studi dokumentasi adalah teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari dokumen-dokumen tertulis yang relevan dengan masalah penelitian.

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer didapatkan melalui pengamatan secara langsung kepada objek penelitian.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data yang diperoleh pada penelitian ini adalah data dari RS Mata Undaan Surabaya tentang penilaian kinerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*

3.4. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1. Variabel Penelitian

Sugiyono (2016:57) variabel penelitian adalah atribut atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek penelitian yang memiliki variasi dan dapat diukur atau diidentifikasi. Pada penelitian ini terdapat 2 variabel, meliputi:

1. Variabel bebas (variabel independen)

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

2. Variabel Terikat (variabel dependen)

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*.

3.4.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan variabel yang ada didalam penelitian yang digunakan sebagai obyek penelitian agar dapat dianalisis dan mendapatkan informasi terkait pelaksanaan riset penelitian. Tujuan dari definisi variabel ini digunakan untuk memberikan indikator-indikator yang akan dijadikan sebagai bahan pendukung didalam menganalisa suatu data yang sudah terkumpul. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Variabel bebas (variabel independen)

Motivasi Kerja diartikan sebagai 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 (Mangkunegara, 2017:67).

2. Variabel terikat (variabel dependen)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja dari karyawan RS Mata Undaan Surabaya dalam satu periode tertentu.

3.5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, dan metode penelitian komparatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang bertujuan mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu, atau mencoba menggambarkan fenomena secara detail (Yusuf, 2017: 62). Sedangkan penelitian komparatif adalah penelitian yang bertujuan untuk membandingkan keberadaan satu

variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda (Siyoto dan Sodik, 2015: 42).

Metode penelitian deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menggambarkan kinerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* pada RS Mata Undaan Surabaya, sedangkan metode penelitian komparatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur signifikansi perbedaan kinerja karyawan tetap dan karyawan *outsourcing* pada RS Mata Undaan Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Schermerhorn, J. R., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2019).** *Organizational Behavior*. Wiley.
- Luthans, F. (2020).** *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2021).** *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. Pearson.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021).** *Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward*. *Journal of Managerial Psychology*, 36(2), 103-123.
- Shuck, M. B., & Herd, A. M. (2022).** *Employee Motivation and Performance: The Influence of Workplace Well-Being*. *International Journal of Human Resource Management*, 33(5), 1083-1104.
- Creswell, J. W. (2014).** *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.



Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

Jalan Menur Pumpungan 30 Surabaya - 60118

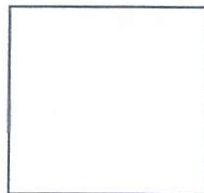
T : (031) 594-7505; 594-7840 | F : (031) 593-2218(031) 593-2218

E : stiesia@sby.dnet.net.id

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Hendri Fitrianto Batas Akhir Penulisan : 28 Februari 2025
Nomor Pokok Mahasiswa : 2110280187
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Firdaus Marsahala Sitohang, S.E., M.M.
Judul Skripsi : Analisis Perbedaan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing di RS Mata Undaan Surabaya

No	Tanggal Konsultasi	Paraf	Keterangan
1	12/10 '24		ACC judul
2	22/10 '24		Revisi fenomena & penjelasan
3	9/11 '24		Revisi penjelasan fenomena & indikator variabel
4	20/11 '24		Revisi pengembangan hipotesis & sampling
5	7/12 '24		ACC Proposal
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			



Surabaya,.....

Dosen Pembimbing,

Dr. Firdaus Marsahala Sitohang, S.E., M.M.