

**PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN TETAP DAN TIDAK
TETAP PADA PT. SRI ANEKA KARYATAMA PALEMBANG**

SKRIPSI



**Nama : Arman sandi
Nim : 212017046**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

Skripsi

PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN TETAP DAN TIDAK TETAP PADA PT. SRI ANEKA KARYATAMA PALEMBANG

Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Arman sandi
NIM : 212017046

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arman Sandi
Nim : 212017046
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap dan Tidak Tetap pada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Juli 2021



Arman Sandi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

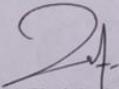
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap dan Tidak Tetap Pada
PT. Sri Aneka Karyatama Palembang
Nama : ARMAN SANDI
NIM : 212017046
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Juli 2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN: 0228016501

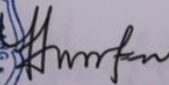


Mister Chandra, S.Pd., M.Si
NIDN: 1005068902

Mengetahui

Dekan

dan Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

Motto dan Persembahan

Motto :

*“UNTUK MENDAPATKAN KESUKSESAN,
KEBERANIANNMU HARUS LEBIH BESAR DARI PADA
KETAKUTANMU”
(HR. MUSLIM)*

Persembahan :

*Skripsi ini bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, karna
kepadaNya kami menyembah dan kepadaNya kami
memohon pertolongan
Sekaligus sebagai ungkapan terimakasih kepada :*

- 1. Kedua Orang Tuaku Tercinta
Ayahanda Mat Rojak dan Ibunda
Salbia**
- 2. Ayuk Anita dan Kak Arfandi**
- 3. Keluarga Besarku**
- 4. Saya Ucapakan Terima Kasih**

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN TETAP DAN TIDAK TETAP PADA PT. SRI ANEKA KARYATAMA PALEMBANG”**. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada kedua Orang Tua tercinta ayahanda Mat Rojak dan Ibunda Salbia, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putra tercinta dalam doa dan sujudnya, terima kasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materil yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli., S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom. DS,S.E.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani.,S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Wani Fitriah S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Sahabat-sahabat PeaceMaker (Ayu, Della, Wildan, Dicky, Daffa, Ellan, Rahmat, Yudi, Akbar)
9. Sahabat-sahabat Manajemen B yang tidak bisa di sebutkan satu persatu
10. Keluarga besar Pasukan 86
11. Terima Kasih Untuk Kakak Irwansa S.Pd., M.Pd

12. Terimakasih untuk Player Pubg Mobile dan Mobile Legend yang selalu memberikan dukungan dan motivasi
13. Terimakasih teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2017 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.
14. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian selalu terpatri disanubari.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberika guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Juli 2021

Arman sandi

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul Skripsi	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahaan.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN,	
DAN HIPOTESIS	9
A. Kajian Kepustakaan	9
B. Penelitian Sebelumnya	16
C. Kerangka Pemikiran.....	19
D. Hipotesis	18

BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Jenis Penelitian.....	21
B. Lokasi Penelitian.....	21
C. Operasionalisasi Variabel.....	22
D. Populasi Dan Sampel.....	23
E. Data Yang Diperlukan.....	24
F. Metode Pengumpulan Data	24
G. Analisa Data Dan Teknik Analisis.....	25
H. Jadwal Penelitian	31
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Hasil Penelitian	40
B. Pembahasan.....	50
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	53
A. Simpulan	53
B. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Pekerjaan Selesai dan Tidak Selesai.....	5
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	24
Tabel III.2 Kerangka Sampel	26
Tabel IV.1 Uji Validitas	37
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	38
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	40
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	41
Tabel.IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	42
Tabel.IV.7 Hasil jawan Responden Terhadap Kinerja	43
Tabel.IV.8 Tanggapan Karyawan Tetap Berdasarkan Kualitas.....	48
Tabel.IV.9 Tanggapan Karyawan tidak Tetap Berdarakan Kualitas	48
Tabel.IV.10 Tanggapan Karyawan Tetap Berdasarkan Kuantitas.....	49
Tabel.IV.11 Tanggapan Karyawan Tidak Tetap Berdasarka Kuantitas	49
Tabel.IV.12 Tanggapan Karyawan Tetap Berdasarkan Ketepatan Waktu	50
Tabel.IV.13 Tanggapan Karyawan Tidak Tetap Berdasarkan Ketepatan Waktu.....	50
Tabel.IV.14 Tanggapan Karyawan Tetap Berdasarkan Efektifitas	51
Tabel.IV.15 Tanggapan Karyaawan Tidak Tetap Berdasarkan Efektifitas	51
Tabel.IV.16 Hasil Deskripsi Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dan Tidak Tetap	52
Tabel.IV.17 Hasil Jawaban Responden Karyawan Tetap Indikator Kualitas.....	53
Tabel.IV.18.Hasil Jawaban Respondeen Karyawan Tidak Tetap Indikator Kualitas	54
Tabel.IV.19. Hasil Jawaban Responden Karyawan Tetap Indikator	

Kuantitas	55
Tabel.IV.20 Hasil Jawaban Responden Karyawan Tidak Tetap Indikator Kuantitas	55
Tabel.IV.21 Hasil Jawaban Responden Karyawan Tetap Indikator Ketepatan Waktu.....	56
Tabel.IV.22 Hasil Jawaban Responden Karyawan Tidak Tetap Indikator Ketepatan Waktu.....	57
Tabel.IV.23 Hasil Jawaban Responden Karyawan Tetap Indikator Eektifitas	58
Tabel.IV.24 Hasil Jawaban Responden Karyawan Tidak Tetap Indikator Efektifitas	58
Tabel.IV.25 Hasil Perbedaan indikator Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Jadwal Penelitian
Lampiran 3	Tabulasi
Lampiran 4	Uji Validitas
Lampiran 5	Uji Reabilitas
Lampiran 6	Karakteristik Responden
Lampiran 7	Frekuensi Jawab Responden Karyawan Tetap
Lampiran 8	Frekuensi Jawab Responden Kayawan Tidak Tetap
Lampiran 9	Uji Che- Square
Lampiran 10	Tabel distribusi Che Square
Lampiran 11	Lembaran Persetujuan Perbaikan Skripsi
Lampiran 11	Sertifikat Aik
Lampran 12	Sertifikat SPSS
Lampiran 13	Sertifikat Komputer
Lampiran 14	Sertifikat Komputer
Lampiran 15	Serifikat Webinar
Lampiran 16	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 17	Plagiat Checker
Lampiran 18	Biodata Penulis

ABSTRAK

Arman sandi / 212017046 / Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap dan Tidak Tetap Pada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang / Sumber Daya Manusia (SDM)

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah perbedaan kinerja karyawan tetap dan tidak tetap pada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang Tujuan Penelitian yang diteliti adalah untuk mengetahui perbedaan kinerja karyawan tetap dan tidak tetap pada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. Metode Penelitian Skripsi ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, teknik pengumpulan data yang berupa kuesioner yang disebarakan kepada 76 responden yang terbagi menjadi 34 karyawan tetap dan 42 karyawan tidak tetap. Dalam menganalisis data peneliti menggunakan uji validitas, reabilitas, dan uji *Che-Square* untuk menguji perbedaan tersebut. Hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa berdasarkan uji *Che-Square* ada perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan tetap dan tidak tetap pada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.

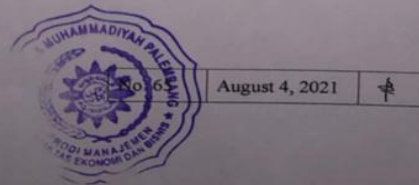
Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Karyawan Tetap, Karyawan Tidak Tetap

Abstract

Arman sandi / 212017046 / The Differences of Permanent and Non-Permanent Employees Performance of PT. Sri Aneka Karyatama Palembang / Human Resources (HR)

The formulation of the problem in this study to find out whether was there any difference of permanent and non-permanent employees performance of PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. The purpose of this research was to determine the difference of permanent and non-permanent employees performance of PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. Research Methods was a type of quantitative research, with data collection techniques in the form of questionnaires, data collection techniques in the form of questionnaires distributed to 76 respondents which were divided into 34 permanent employees and 42 non-permanent employees. In analyzing the data, the researchers used validity, reliability, and Che-Square tests to test the differences. The results of this study indicated that based on the Che-Square test there was a significant differences of permanent and non-permanent employees performance of PT. Sri Aneka Karyatama Palembang..

Keywords: Employee Performance, Permanent Employees, Non-Permanent Employees



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan komponen paling penting sebagai penggerak perusahaan dan merupakan faktor utama untuk dapat mencapai tujuan sebuah perusahaan. Setiap perusahaan dalam mengembangkan usahanya senantiasa harus memperhatikan sumber daya manusianya karena keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset yang sangat besar bagi perusahaan dan sangat berfungsi sebagai modal non material dan non finansial di dalam perusahaan yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan. Pada setiap perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pencapaian tujuan perusahaan

Salah satu contoh dari sumber daya tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawan yang memberikan hasil yang maksimal didalam berkerja,apabila sumber daya

yang dimiliki tidak berkerja secara maksimal maka sulit bagi perusahaan untuk berkembang dan bertahan di era global seperti ini.

Penilaian terhadap suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan didalamnya. Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap pekerja memiliki standar mutu (*quality*) untuk mengukur keberhasilan kerja. Namun, kualitas kerja dari beberapa pekerjaan tidak selamanya sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan. Suatu saat situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan penilaian terhadap prestasi kerja yang dihasilkan (*performance*) menjadi menurun.

Menurut Tangkilisan (2018:178) Kinerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi perusahaan serta karyawan itu sendiri. Kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk karyawan (*turn over*), serta menetapkan manajemen perusahaan. 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.

Menurut Edison (2016:34) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, kinerja yang bagus mampu mengembangkan kapasitas produksi suatu instansi, menyusutkan taraf keluar masuknya pegawai, dan menentukan manajemen instansi, dan apabila kinerja pegawai menurun maka kapasitas produksi kerja akan menurun. Bagi pegawai prestasi yang bagus mampu melimpahi keuntungan terdiri misalnya gajinya meningkat, dan membuat karyawan akan semakin ahli serta memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaannya. Dan jika kinerja pegawai menurun maka hal tersebut menampakkan bahwa pegawai itu tidak ahli dalam bidangnya.

Menurut Faisal (2018:133) Pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk di dalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan tidak tertentu seperti bonus, honorarium jasa produksi, dan gratifikasi.

karyawan tetap ialah pekerja yang menerima hasil kerjanya dengan mendapatkan imbalan secara teratur, dan mendapatkan hak-hak sebagai karyawan di perusahaan secara adil dan penuh. Karyawan tetap juga merupakan karyawan yang ditanggung langsung oleh perusahaan maka karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap tidak cemas dengan status kerja dalam perusahaan

Jadi, dalam menjalankan usaha, di perusahaan akan muncul suatu bentuk status yang membedakan sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

Dapat diartikan bahwa karyawan tetap merupakan karyawan yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk jangka waktu tertentu sepanjang karyawan yang bersangkutan bekerja secara penuh (full time) dalam pekerjaan tersebut.

Sedangkan karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang bekerja berdasarkan kontrak tersebut dan disetujui oleh pekerja maupun manajer HRD bahwa karyawan dapat ditempatkan dan bekerja di perusahaan dan karyawan tersebut bekerja kepada perusahaan dalam tempo yang dibatasi.

PT. Sri Aneka Karyatama Palembang yang dikenal sebagai PT.SAK adalah sebuah perusahaan yang berdiri pada tahun 1987 dan merupakan salah satu anak perusahaan PT. Pupuk Sriwijaya dibawah naungan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Pusri (YKKP) yang sampai saat ini bergerak dibidang Konstruksi, *Engineering*, *Supplier*, dan *Cleaning Services*. Mengingat begitu banyaknya tuntutan pekerjaan, sangat berhubungan erat dengan semangat kerja karyawan.

Fungsi personalia juga bertanggung jawab pada masalah perekrutan pegawai baru dan segala pelatihan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Biasanya segala sesuatu yang bersangkutan dengan perekrutan dan pelatihan itu akan ditangani sendiri oleh fungsi personalian. Tetapi akhir-akhir ini perusahaan tidak menangani masalah perekrutan dan pelatihan itu sendiri dan dibantu oleh pihak ketiga yaitu perusahaan *outsourcing* yang menyediakan jasa tenaga kerja. Hal ini terjadi karena persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Dengan adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama dari perusahaan, akan dihasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran. Dalam iklim persaingan usaha yang makin ketat, perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Dengan sistem *outsourcing* perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya.

Persepsi yang muncul baik positif maupun negatif karyawan terhadap perusahaan akan mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan dalam bekerja demi perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini data kinerja karyawan tetap dan tidak dilihat dari jumlah pekerjaan yang selesai tepat waktu dan tidak tepat waktu pada PT. SAK dari tahun 2018-2020.

Tabel 1.1
Jumlah Pekerjaan, Pekerjaan Selesai Tepat Waktu dan
Presentase Pekerjaan Tidak Tepat Waktu pada
Karyawan tetap dan tidak tetap

Tahun	Jumlah Pekerjaan	Target Pencapaian		Pekerjaan selesai tepat waktu		Pekerjaan tidak selesai tepat waktu		Presentase Pekerjaan tidak tepat waktu (%)	
		KT	KTT	KT	KTT	KT	KTT	KT	KTT
2018	243	57	186	35	175	22	11	38,59%	5,91%
2019	298	90	208	56	186	34	22	37,77%	10,57%
2020	310	123	214	87	188	36	26	29,26%	12,14%

KT: Karyawan tetap

KTT: Karyawan tidak tetap

Sumber: PT. Sri Aneka Karyatama Palembang, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan persentase pekerjaan tidak tetap waktu tahun 2018, karyawan tetap sebesar 38,59% Sedangkan, karyawan tidak tetap pada tahun 2018 sebesar 5,91% dimana karyawan tidak tetap lebih baik dari pada karyawan tetap, sedangkan di tahun 2019, karyawan tetap sebesar 37,77% sedangkan karyawan tidak tetap sebesar 10,57% yang dimana karyawan tidak tetap lebih baik dari pada karyawan tetap dan pada tahun 2020, karyawan tetap sebesar 29,26% sedangkan karyawan tidak tetap sebesar 12,14% yang dimana karyawan tidak tetap lebih baik dari pada karyawan tetap.

Pada tabel di atas menunjukkan persentase pekerjaan tidak tepat waktu pada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang dari tahun 2018-2020 terus meningkat,

yang dimana persentase karyawan tetap lebih buruk dari pada karyawan tidak tetap, dan persentase ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. menunjukkan adanya permasalahan, dimana Kualitas Kerja Karyawan yang masih terbilang rendah. Kualitas kerja karyawan yang minim ini menyebabkan kurangnya keterampilan dan kreatifitas dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadikan kurang optimal dan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Kuantitas kerja karyawan juga masih terbilang rendah serta kerjasama antar karyawan juga masih belum begitu baik hal ini dilihat dari kurangnya saling bantu antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana karyawan satu dengan karyawan lainnya tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya sendiri yang menjadikan pekerjaan tersebut sering tidak tepat waktu dalam menyelesaikannya. Kurang nya eketifitas karyawan dalam memaksimalkan teknologi yang ada pada perusahaan yang membuat kinerja karyawan terus menerus- meurun Selain itu, permasalahan yang terjadi pada PT. Sri Aneka Karyatama berdasarkan pengamatan adanya diskriminasi antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap dapat memunculkan terjadinya permasalahan di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap pada PT. Sri Aneka Karyatama.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu adakah perbedaan kinerja karyawan tetap dan tidak tetap pada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah disebutkan maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan kinerja pegawai tetap dan tidak tetap pada PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi manajemen SDM.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Peningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiati. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri.Aksara.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Faisal. 2018. *Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan tetap*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 60 No. 3
- Halim. 2017. *Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional*. Jurnal Sain dan Sain ITS Vol. 6 No. 2
- Herawati. 2015. *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 26 No. 1
- Igo cahya. 2018. *Penggunaan Uji- square Untuk Mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Umur Terhadap Pengetahuan Penasun Mengenai HIV-AIDS di Provinsi Dki Jakarta*. Jurnal Proseding seminar nasional matematika dan terapannya. No. p- ISSN: 2550-0384; e-ISSN: 2550-0392.
- Jehani. 2015. *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 26 No. 1
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2017. *Analisis pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putra*. Agora. Vol. 60. No.1
- Mangkunegara. 2017. *Analisis pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putra*. Agora. Vol. 60. No.1
- Mathis dan Jackson. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai dan Basri. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. 2020. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Sripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang
- Suyadi. 2016. *Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi dan Career Path Terhadap Corporate Performance Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Journal Of Management. Vol 2 No.2

Tangkilisan. 2018. *Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan tetap*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 60 No. 3

Yani rahmawati. 2017. *Analisis Perbandingan Pegawai Tetap dan pegawai Outsourcing Ditinjau dari Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional*. Jurnal Sain dan Sain ITS Vol. 6 No. 2