



---

## **FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA KARYAWAN OUTSOURCING DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA DI BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) CABANG BANGKO**

Ariyanto.M<sup>1</sup>✉

<sup>1</sup> STIA Setih Setio Muara Bungo

---

### **Info Artikel**

*Sejarah Artikel:*  
Diterima: 26 Juli 2018  
Disetujui: 26 September  
2018  
Dipublikasikan: 29  
September 2018

**Kata kunci:**  
Kepuasan Kerja,  
*Outsourcing*  
Karyawan,  
Kinerja

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis analisis faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan outsourcing pada BRI Perseroan Terbatas Cabang Bangkoand pengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja untuk menganalisis faktor-faktor penentu kepuasan kerja karyawan outsourcing BRI Perseroan Terbatas Cabang Bangko. Selain itu, untuk menganalisis pengaruh pada kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan outsourcing di BRI Perseroan Terbatas Cabang Cabang Bangkok dari seluruh divisi perusahaan. Keduanya memiliki masa kontrak kurang dari satu tahun atau lebih dari satu tahun. Populasi ini berjumlah 63 karyawan termasuk frontliner berikut ini (Customer service dan teller), PAU, IT, TKK, Sekretaris, payment point, driver, servant, dan security. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei yaitu dengan memberikan kuesioner kepada seluruh populasi yaitu sebanyak 63 karyawan terdiri dari karyawan outsourcing di seluruh bagian perusahaan. Pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner langsung kepada responden. Analisis teknis dari data dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor dengan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis faktor ditemukan sebagai faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan outsourcing pada perusahaan terbatas BRI adalah lingkungan kerja. Hasil pengujian hipotesis kedua menemukan bahwa job satisfaction tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan outsourcing pada perusahaan terbatas BRI.

---

## THE DETERMINANTS OF JOB SATISFACTION OF OUTSOURCING EMPLOYEES AND THEIR EFFECT ON PERFORMANCE AT BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) BANGKO BRANCH

---

**Keywords:**  
*Job Satisfaction,  
Employee  
Outsourcing,  
Performance*

---

### **Abstract**

---

*This study aimed to analyze the analysis of the determinants of job satisfaction employee outsourcing at BRI Limited Liability Company Branch Bangko and influence on the performance. This research uses job satisfaction variables and performance to analyze factors determinant of job satisfaction employee outsourcing at BRI Limited Liability Company Branch Bangko. Besides that, to analyze influence on the performance.*

*The population in this study is all employee outsourcing at BRI Limited Liability Company Branch Bangko from all divisions of the company. Both of which have a contractual term of less than one year or more than one year. This population is totaling 63 employees include the following frontliner (Customer service dan teller), PAU, IT, TKK, Secretary, payment point, driver, servant, and security. In this research uses survey methods namely with giving questionnaire to all of population is totaling 63 employees consists of employee outsourcing in all parts of the company. Data collected using questionnaire method namely with giving questions list or questionnaire directly to respondents. Technical analysis of the data in this research uses factor analysis by program SPSS.*

*The resulted of research showed that factor analysis found as main factor which influence satisfaction employee outsourcing at BRI limited liability company is work environment. The resulted of second hypothesis testing found that job satisfaction insignificant to satisfaction employee outsourcing at BRI limited liability company.*

---

© 2018 Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mataram

✉ Alamat korespondensi:  
ayanto825@yahoo.com

## Pendahuluan

Mempekerjakan karyawan dalam ikatan kerja *outsourcing* nampaknya sedang menjadi trend atau model bagi pemilik atau pemimpin perusahaan baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan milik swasta. Banyak perusahaan *outsourcing* yakni perusahaan yang bergerak di bidang penyedia tenaga kerja aktif menawarkan keperusahaan-perusahaan pemberi kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu susah-susah mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya termasuk karyawan *outsourcing*. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan *Reward*, pekerjaan, rekan kerja, promosi, supervisi, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada organisasi, apabila dalam pekerjaannya merasakan kepuasan sesuai dengan apa yang diinginkannya. Menurut Kotler dalam (Irda, 2007) karyawan adalah konsumen internal yang utama. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Robbins yang menegaskan bahwa karyawanlah orang yang pertama harus diperhatikan bilamana organisasi akan meningkatkan kepuasan terhadap pelanggan yang dihadapi. Handok menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya

Fenomena pro kontra terhadap keberadaan tenaga *outsourced* menimbulkan ketidaknyamanan bagi para tenaga *outsourced* di Indonesia termasuk di BRI cabang Bangko. Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat 4 yang berbunyi waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Terungkap berbagai keluhan, beberapa keluhan antara lain pencapaian dari tenaga *outsourcing* yang tidak secara langsung mempengaruhi kejelasan status mereka, ketidakpastian tenaga kerja sebagai tenaga *outsourcing* untuk diproses guna menampakkan perubahan status. Dari hasil penelitian awal terungkap bahwa dibanding dengan tenaga tetap, tenaga *outsourc*e merasa ada masalah dalam kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini mempunyai Rumusan Masalah: Apa faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan *outsourcing* Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bangko? dan Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* Di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bangko?

## Metode Penelitian

Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini semua populasi seluruh karyawan *outsourced* PT BRI (Persero) bk Cabang Bangko yang berjumlah 63 orang karyawan dengan pengumpulan data menggunakan angket.

**Analisis Deskriptif**  
Distribusi Frekuensi Reward

Tabel 1.  
Distribusi Frekuensi Reward

No	Reward	SS		S		KS		TS		STS		Mean	TCR	Ket
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Instansi / organisasi memberikan gaji yang lebih baik dari instansi pesaing	1	1.59	19	30.16	41	65.08	2	3.17	0	0.00	3.30	66.03	Cukup
2	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	0	0.00	10	15.87	38	60.32	13	20.63	2	3.17	2.89	57.78	Kurang
3	Kenaikan gaji berdasarkan pada prestasi kerja di organisasi atau instansi ini	1	1.59	8	12.70	33	52.38	18	28.57	3	4.76	2.78	55.56	Kurang
4	Saya diberi gaji lebih tendah untuk apa yang saya kerjakan (R)	0	0.00	2	3.17	48	76.19	13	20.63	0	0.00	2.83	56.51	Kurang
Total Skor Rata rata												2.95	58.97	Kurang

Sumber: data diolah penulis 2017

Tabel.2  
Distribusi Frekuensi Pekerjaan

No	Pekerjaan	SS		S		KS		TS		STS		Mean	TCR	Ket
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Pekerjaan saya saat ini sangat menarik	4	6.35	27	42.86	30	47.62	2	3.17	0	0.00	3.52	70.48	Cukup
2	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya	2	3.17	34	53.97	25	39.68	2	3.17	0	0.00	3.57	71.43	Cukup
3	Suka lebih suka melaksanakan pekerjaan lain	14	22.22	10	15.87	38	60.32	1	1.59	0	0.00	3.59	71.75	Cukup
4	Pekerjaan menuntut saya menggunakan keterampilan tingkat tinggi dan kompleks	3	4.76	33	52.38	22	34.92	4	6.35	1	1.42	3.52	70.48	Cukup
Total Skor Rata rata												3.55	71.03	Cukup

Sumber: Diolah penulis 2017

Tabel.3  
Distribusi Frekuensi Rekan Kerja

No	Rekan Kerja	SS		S		KS		TS		STS		Mean	TCR	Ket
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Saya menikmati bekerja dengan teman dikantor	5	7.94	31	49.21	24	38.10	2	3.17	1	1.39	3.59	71.75	Cukup
2	Saya bekerja dengan orang yang	4	6.35	30	47.62	26	41.27	3	4.76	0	0.00	3.56	71.11	Cukup

No	Rekan Kerja	SS		S		KS		TS		STS		Mean	TCR	Ket
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
	bertanggung jawab													
3	Rekan kerja saya memberikan dukungan yang cukup	5	7.94	34	53.97	22	34.92	2	3.17	0	0.00	2.33	46.67	Kurang
4	Ketika saya meminta rekan kerja melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan itu selesai	1	1.59	19	30.16	35	55.56	8	12.70	0	0.00	3.21	64.13	Cukup
Total Skor Rata rata												3.17	63.41	Cukup

Sumber : Diolah Penulis 2107

Tabel.4  
Distribusi Frekuensi Promosi

No	Promosi	SS		S		KS		TS		STS		Mean	TCR	Ket
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Dalam instansi atau organisasi ini adanya kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk maju	9	14.29	25	39.68	26	41.27	2	3.17	1	1.38	3.62	72.38	Cukup
2	Ketika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik saya akan di promosikan	8	12.70	13	20.63	34	53.97	7	11.11	1	1.51	3.32	66.35	Cukup
3	Saya puas dengan tingkat kemajuan saya	4	6.35	28	44.44	27	42.86	4	6.35	0	0.00	3.51	70.16	Cukup
4	Saya tidak suka dengan dasar pertimbangan yang digunakan untuk promosi dalam organisasi (R)	0	0.00	8	12.70	42	66.67	12	19.05	1	1.72	3.10	61.90	Cukup
Total Skor Rata rata												3.38	67.70	Cukup

Sumber: diolah penulis 2017

Tabel.5  
Distribusi Frekuensi Supervisi

No	Supervisi	SS		S		KS		TS		STS		Mean	TCR	Ket
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Atasan memberikan pengakuan dan penghargaan pada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik	2	3.17	16	25.40	40	63.49	5	7.94	0	0.00	3.24	64.76	Cukup
2	Para atasan tidak mau mendengarkan saya (R)	1	1.59	1	1.59	43	68.25	16	25.40	2	3.66	3.27	65.40	Cukup
3	Manajemen tidak memberlakukan saya dengan jujur dan adil (R)	1	1.59	0	0.00	47	74.60	13	20.63	2	3.62	3.24	64.76	Cukup
4	Atasan mendorong saya berusaha mencoba cara baru dalam bekerja	1	1.59	27	42.86	32	50.79	3	4.76	0	0.00	3.41	68.25	Cukup
Total Skor Rata rata												3.29	65.79	Cukup

Sumber: Diolah penulis 2017

Tabel.6  
Distribusi Frekuensi Kinerja

No	Kepuasan	SS		S		KS		TS		STS		Mean	TCR	Ket
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Kuantitas kerja melebihi rata-rata karyawan lain	2	3.17	16	25.40	43	68.25	2	3.17	0	0.00	3.29	65.71	Cukup
2	Kualitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain	1	1.59	10	15.87	49	77.78	3	4.76	0	0.00	3.14	62.86	Cukup
3	Efisiensi kerja melebihi rata-rata karyawan lain	1	1.59	9	14.29	49	77.78	4	6.35	0	0.00	3.11	62.22	Cukup
4	Standar kualitas saya melebihi rata-rata karyawan lain	1	1.59	12	19.05	47	74.60	3	4.76	0	0.00	3.17	63.49	Cukup
5	Saya memegang standar professional yang lebih tinggi	2	3.17	10	15.87	48	76.19	3	4.76	0	0.00	3.17	63.49	Cukup
6	Saya berusaha lebih keras dari pada seharusnya	4	6.35	20	31.75	33	52.38	6	9.52	0	0.00	3.35	66.98	Cukup
7	Kemampuan saya melaksanakan pekerjaan inti bagus	2	3.17	25	39.68	33	52.38	3	4.76	0	0.00	3.41	68.25	Cukup
8	Kemampuan saya menggunakan akal sehat dalam melaksanakan pekerjaan bagus	3	4.76	28	44.44	29	46.03	3	4.76	0	0.00	3.49	69.84	Cukup
9	Pengetahuan saya dalam melaksanakan pekerjaan bagus	3	4.76	27	42.86	29	46.03	4	6.35	0	0.00	3.46	69.21	Cukup
10	Pengetahuan saya berkaitan dengan pekerjaan utamanya adalah baik	2	3.17	28	44.44	30	47.62	3	4.76	0	0.00	3.46	69.21	Cukup
11	Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik	2	3.17	27	42.86	30	47.62	4	6.35	0	0.00	3.43	68.57	Cukup
Rerata												3.32	66.35	Cukup

Sumber: Diolah Penulis 2017

### Pengujian Validitas Data

Pengujian validitas dibuat berdasarkan pendapat Ghozali dalam penelitian ini untuk tahapan pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan model *correlation product moment* dibuat berdasarkan pendapat Hair et al masing masing item pertanyaan dinyatakan valid bila memiliki koefisien korelasi diatas atau sama dengan 0,30.

Tabel.7  
Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

Item	Coefficient correlation	Nilai Batas	Kesimpulan
Kinerja <sub>1</sub>	0,580	0,30	Valid
Kinerja <sub>1</sub>	0,569	0,30	Valid
Kinerja <sub>1</sub>	0,528	0,30	Valid
Kinerja <sub>1</sub>	0,557	0,30	Valid
Kinerja <sub>1</sub>	0,668	0,30	Valid

Kinerja <sub>1</sub>	0,595	0,30	Valid
Kinerja <sub>1</sub>	0,772	0,30	Valid
Kinerja <sub>1</sub>	0,834	0,30	Valid
Kinerja <sub>1</sub>	0,813	0,30	Valid
Kinerja <sub>1</sub>	0,736	0,30	Valid
Kinerja <sub>1</sub>	0,810	0,30	Valid

**Pengujian Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dibuat berdasarkan pendapatGhozali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan mencari nilai *Cronbach,s Alpha*.

Tabel.8

Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,918	0,60	Reliable

**Pengujian Normalitas Data**

Di dalam menguji normalitas digunakan bantuan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Variabel penelitian dinyatakan normal apabila menghasilkan nilai *asyp sig (2-Tailed)*> alpha 0,05 yangdibuat berdasarkan pendapat santoso

Tabel.9

Hasil Pengujian Normalitas Variabel Penelitian

Variabel	Asymp Sig (2-Tailed)	Alpha	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,104	0,05	Normal
Kepuasan	0,732	0,05	Normal

**Pengujian Hipotesis**

**Metode Analisis Faktor**

Metode analisis factor (*factor analisis*) merupakan sebuah analisis yang bertujuan mengelompokan sejumlah dimensi dengan kontribusi tertentu yang merupakan faktor yang mempengaruhi sebuah kejadian atau sebuah permasalahan tertentu.

1. Analisis KMO (*Kaiser Mayer-Oiken*)

Pengujian KMO yang berguna untuk menentukan kelayakan atau ketepatan dari setiap item yang akan diuji. Berdasarkan hasil pengujian ditemukan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel.10

Analisis KMO (Kaiser Mayer Oiken)

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy .		.792
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	508.724
	df	120
	Sig.	.000

2. *Anti Image Corelation*

*Anti image correlation* dari penelitian ini dibuat berdasarkan pendapat Hair et al (2008). Item pertanyaan yang di ikutsertakan adalah sub faktor yang memiliki nilai koefisien korelasi  $\geq 0,40$ .

3. *Communities*

Tabel.11  
*Communalities*

	Initial	Extraction
reward_3	1.000	.760
reward_4	1.000	.732
pekerjaan_1	1.000	.663
pekerjaan_2	1.000	.703
pekerjaan_4	1.000	.822
rekan_kerja_1	1.000	.779
rekan_kerja_2	1.000	.777
rekan_kerja_3	1.000	.591
rekan_kerja_4	1.000	.747
promosi_1	1.000	.752
promosi_2	1.000	.806
promosi_3	1.000	.640
supervisi_1	1.000	.661
supervisi_2	1.000	.852
supervisi_3	1.000	.865
supervisi_4	1.000	.754

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Menerangkan Nilai *Variance (Total Variance Explained)*

Tahapan analisis faktor keempat adalah *Total variance explained, Total Variance Explained* merupakan sebuah analisis yang digunakan untuk melihat jumlah berapa faktor yang optimal dalam menjelaskan *variance* dari 16 item pertanyaan yang tersisa.

Tabel.12  
*Total Variance Explained*

Komponen	Initial Eigenvalue			Extraction Sums of Square Loading			Rotation Sum of Square Loading		
	Total	% of Variance	Comulative	Total	% of Variance	Comulative	Total	% of Variance	Comulative
1	5.822	36.388	36.388	5.822	36.388	36.388	3.307	20.667	20.667
2	2.111	13.195	49.583	2.111	13.195	49.583	2.910	18.185	38.851
3	1.481	9.259	58.842	1.481	9.259	58.842	2.678	16.738	55.589
4	1.431	8.946	67.787	1.431	8.946	67.787	1.758	10.990	66.579
5	1.057	6.605	74.392	1.057	6.605	74.392	1.250	7.813	74.392

Sumber: Diolah penulis 2017

Analisis Rotasi Matrik

Tabel .13  
 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja  
 Di Lingkungan BRI Cabang Bangko 2017

Faktor	Item	% of Variance	Nama Faktor	Nilai Loading
Faktor 1	Senang dengan pekerjaan dan tanggung jawab	20,667	Lingkungan Kerja	0,732
	Saya bekerja dengan orang yang bertanggung jawab			0,844
	Meminta rekan kerja melakukan sesuatu			0,704
	Saya puas dengan tingkat kemajuan			0,534
	Atasan memberikan dorongan			0,599
Faktor 2	Kenaikan gaji sesuai prestasi kerja	18,195	Aktualisasi Diri	0,769
	Pekerjaan saya saat ini sangat menarik			0,692
	Kesempatan untuk maju bagi semua karyawan			0,527
	Atas memberikan pengakuan dan penghargaan			0,751
Faktor 3	Dukungan dari rekan kerja	16,738	Mentoring	0,634
	Atasan yang mau mendengar persepsi karyawan			0,884
	Perlakuan adil dari atasan			0,894
Faktor 4	Dorongan dari atasan tentang cara baru dalam bekerja	10,990	Motivasi eksternal	0,610
Faktor 5	Pekerjaan yang menuntut keterampilan tingkat tinggi	7,813	Kompetensi	0,847
Total Kontribusi		74.392		

Sumber: diolah penulis 2017

Pengujian Hipotesis II

1. Pengujian R-Square ( $R^2$ )

Pengujian R-square atau koefisien determinasi dibuat berdasarkan pendapat Hair et al.

Tabel.14  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.142(a)	.020	.005	.14233

a Predictors: (Constant), Kepuasan

2. Pengujian t-Statistik

Pengujian uji t-statistik dibuat berdasarkan pendapat Hair et al.

Tabel  
Hasil Pengujian Hipotesis II

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.357	.206		16.314	.000
	Kepuasan	.004	.003	.142	1.123	.266

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel pengaruh yang terbentuk antara variabel independen dengan variabel dependen seperti terlihat dibawah ini:

$$Y = 3,357 + 0,004x$$

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Berdasarkan kepada tahapan pengujian faktor analysis diperoleh lima faktor utama yang mendorong terbentuknya kepuasan kerja karyawan *outsourcing* di lingkungan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yaitu. Dari lima faktor yang terbentuk faktor 1 adalah yang paling dominan karena memiliki kontribusi yang paling kuat diantara faktor lainnya. Temuan ini memperlihatkan bahwa karyawan *outsourcing* akan merasa nyaman dan puas bekerja ketika perusahaan mampu mengelola dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan saling mendukung. Dalam hal ini manajemen perusahaan harus dapat melakukan penempatan posisi karyawan sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki, sehingga mereka menyukai dan dapat bertanggung jawab dengan bidang pekerjaan yang telah dilakukan. Perusahaan diharapkan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, seperti terjalinnya kerja sama team yang baik dalam bekerja, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan.

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bangko. Hasil yang diperoleh tidak sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Temuan yang diperoleh menunjukan bahwa kinerja karyawan *outsourcing* di lingkungan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Bangko tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja, pada umumnya karyawan *outsourcing* berusaha membuktikan bahwa mereka juga memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, walaupun status mereka hanya sebagai pegawai kontrak yang tidak mendapatkan fasilitas sebaik pegawai tetap tidak menghilangkan motivasi mereka didalam bekerja, mereka menyadari bahwa statusnya mereka hanya sebagai *outsourcing* penuh dengan tekanan dan jauh dari rasa puas dianggap sebagai situasi dan kondisi yang biasa, komitmen yang kuat didalam diri masing masing karyawan membuat mereka tetap menunjukan kompetensi diri lewat peningkatan prestasi yang ditandai dengan realiasi pencapaian target dengan kuantitas dan kualitas yang terus meningkat.

## KESIMPULAN

1. Hasil pengujian faktor analysis ditemukan bahwa faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan *outsourcing* di lingkungan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk adalah lingkungan kerja faktor utama karena memiliki kontribusi lebih besar dari empat faktor lainnya. Total kontribusi yang dibentuk oleh lima faktor utama adalah sebesar 74,392%.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan *outsourcing* di lingkungan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

## SARAN-SARAN

1. Agar PT Bank Rakyat Indonesia (pesero) Tbk lebih memperhatikan lagi kondisi lingkungan kerja agar semakin meningkatkan kepuasan karyawan *outsourcing* di lingkungan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.
2. Agar PT Bank Rakyat Indonesia (pesero) Tbk lebih memperhatikan lagi kepuasan kerja karyawan *outsourcing* di lingkungan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk supaya semakin menambah kualitas kerja mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aima, H., Adam, R & Ali, H. (2017). Model Of Employed Performance: Competence Analysis and Motivation ( Case study of PT Bank Bukopin Tbk Center). Journal of Research In Business And Management Vol.4 No.11
- Elisa, Anis, 2009, Perlindungan Hukum Bagi pekerja Dalam Perjanjian Pemborongan Pekerjaan secara Outsourcing. Jurnal Penelitian Fakultas Hukum Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate Dengan Menggunakan SPSS 20*. 1997: BPFE.
- Hair, W. (2008). *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall.
- Irda (2008), Analisis Penentu Kepuasan kerja Karyawan dalam bidang Usaha Jasa: Suatu Tinjauan Teori: Manajemen Universitas Bung Hatta
- Jehani, Libertus, 2008, Hak- Hak Karyawan Kontrak, Penerbit Forum Sahabat.
- Mayuza, A. (2009). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Hubungan Antara Motivasi Dengan Intensiturn Over Pegawai Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah X kota Y*. Padang: Universitas Andalas.
- Miru, Ahmadi, 2010. Hukum Kontrak Perancangan Kontrak, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Uwiyono, Aloysius, 2014, Asas-asas Hukum perburuhan. Jakarta: Rajawali Pers