

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Perusahaan**

##### **1. Profil Usaha**

Nama : PT. Indometal Industries

Alamat : Jl. Raya Cikande-Rangkas Bitung KM. 8,3 Kec.  
Jawilan Kab. Serang, Banten

Telp : 0254480090

Email : enqulry@indometalindustries.com

##### **2. Sejarah Perusahaan**

PT. Indometal Industries adalah anak perusahaan dari PT. Bonus Bajatama Lestari didirikan pada tahun 1987, PT. Indo Metal Industries memproduksi produk baja struktural dan baja canai panas di Indonesia. PT Indometal Industries memiliki dua pabrik besar yang terletak di daerah Serpong, Tangerang Selatan, Banten dan di Daerah Serang tepatnya di Kecamatan Jawilan Kabupaten Serang Provinsi Banten. Perusahaan ini memiliki karyawan yang berjumlah keseluruhan 640 orang yang terbagi ke dua pabrik tersebut. PT. Indometal Industries tetap

menjadi salah satu produsen baja swasta yang terpercaya, dominan dan berpengalaman di Indonesia.

PT. Indometal Industries menghasilkan baja berkualitas tinggi dan mengambil pendekatan proaktif terhadap kualitas. Selain itu, Inspeksi dilakukan di seluruh proses manufaktur dan fabrikasi untuk memastikan kepatuhan terhadap standar internasional dan persyaratan para pelanggan. Perusahaan ini juga menyimpan stok yang siap untuk dinavigasi, di perusahaan ini juga memastikan pengiriman yang cepat untuk para pelanggan. Perusahaan ini memproduksi beberapa produk diantaranya yaitu:

1. Heavy Steel Profile
2. Hot Rolled Coil / Plate Shearing
3. Hollow Galvanized
4. Hollow Rectangular
5. Cold Formed Square Hollow
6. Pipa Black
7. C-Channel
8. Truss

## B. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden yang dipakai adalah usia, jenis dan kelamin. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Usia**

No	Usia (Tahun)	Frekuensi(Orang)	Persentase(%)
1.	18 – 22	4	5
2.	23 – 30	16	19
3.	31 – 40	64	74
4.	>40	2	2
	Jumlah	86	100

*Sumber: Data Primer yang telah diolah*

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menjadi karyawan sebagian besar berada pada kisaran umur produktif yakni 31 hingga 40 tahun sebanyak 74% dari total responden. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari 86 responden yang diambil 64 orang diantaranya dalam penelitian ini adalah yang berusia 31 sampai 40 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi(Orang)	Persentase(%)
1.	Laki-laki	57	66
2.	Perempuan	29	34
	Jumlah	86	100

*Sumber: Data Primer yang telah diolah*

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menjadikaryawan dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan 29orang, sedangkan berjenis kelamin laki-laki 57orang.

### C. Hasil Analisis Data

#### 1. Data Responden

##### a. Variabel X ( Sistem Kerja Kontrak)

**Tabel 4.3**  
**Data Hasil Kuesioner**

NOMOR RESPONDEN	NOMOR PERTANYAAN								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	3	4	4	3	4	3	29
2	4	4	4	4	3	3	4	4	30
3	4	3	3	3	4	4	4	4	29
4	4	4	4	2	4	4	4	4	30
5	4	4	3	2	3	4	4	4	28
6	3	3	3	4	4	4	4	4	29
7	4	5	4	3	4	4	4	3	31
8	4	5	3	4	4	2	4	5	31
9	4	4	5	5	4	5	4	5	36

10	4	4	3	3	4	4	4	4	30
11	4	4	5	4	5	5	4	3	34
12	5	4	4	4	4	4	4	4	33
13	4	4	3	3	4	3	4	4	29
14	4	4	5	4	4	4	4	4	33
15	4	5	4	5	3	4	5	4	34
16	2	3	4	2	3	4	4	4	26
17	4	4	5	5	3	3	4	5	33
18	4	5	4	4	5	3	4	4	33
19	3	4	4	4	5	4	4	3	31
20	4	3	3	4	4	5	5	3	31
21	4	4	3	3	4	5	4	4	31
22	3	4	4	3	4	5	4	5	32
23	4	4	3	4	4	4	4	4	31
24	4	4	4	3	3	4	4	5	31
25	4	4	3	3	4	4	5	5	32
26	3	4	4	3	4	4	5	3	30
27	4	4	4	4	5	5	4	4	34
28	4	4	4	5	4	4	5	4	34
29	3	3	4	4	3	3	4	3	27
30	4	4	4	4	5	5	5	5	36
31	4	5	3	4	3	4	5	5	33
32	4	4	5	4	4	3	4	4	32
33	4	4	4	5	3	4	4	5	33
34	4	4	4	3	4	4	5	5	33
35	3	3	4	3	3	4	4	3	27
36	4	4	5	5	5	5	4	5	37
37	3	4	4	3	3	4	3	3	27
38	4	4	4	5	4	3	4	5	33
39	4	4	4	5	4	5	5	5	36
40	4	4	4	4	3	4	4	5	32
41	3	4	4	3	3	4	3	3	27
42	3	3	4	3	3	4	4	3	27
43	4	4	4	5	3	4	4	3	31
44	4	4	4	4	3	3	4	4	30
45	3	3	4	4	3	3	4	3	27
46	4	4	4	4	5	5	4	4	34
47	5	5	4	4	4	3	5	3	33
48	4	4	4	4	3	3	4	3	29

49	3	4	4	3	5	5	4	4	32
50	5	5	4	4	4	4	5	3	34
51	4	4	4	4	2	2	4	4	28
52	3	4	4	4	3	4	4	3	29
53	4	4	4	4	5	5	4	3	33
54	3	4	4	4	3	3	4	4	29
55	4	4	4	4	2	3	4	3	28
56	5	4	4	4	3	4	4	3	31
57	5	4	4	4	5	4	4	3	33
58	5	5	4	4	3	4	4	4	33
59	5	5	5	4	4	4	3	3	33
60	5	4	4	4	4	3	4	4	32
61	4	4	5	5	4	4	4	3	33
62	4	4	4	4	3	4	4	3	30
63	3	4	4	4	4	3	3	3	28
64	4	4	4	5	5	3	4	4	33
65	4	4	4	4	5	3	4	3	31
66	4	4	3	4	4	4	3	4	30
67	4	4	4	3	4	4	3	3	29
68	4	4	5	5	4	3	4	3	32
69	5	5	4	4	3	4	4	4	33
70	4	5	5	5	4	4	4	3	34
71	4	4	4	4	3	4	4	3	30
72	4	4	4	5	4	4	4	3	32
73	4	5	3	4	3	4	5	3	31
74	4	4	3	4	4	3	4	4	30
75	4	4	4	3	4	4	4	4	31
76	4	4	5	5	4	4	4	3	33
77	4	4	4	4	3	4	4	3	30
78	4	4	4	5	4	3	4	3	31
79	4	4	4	3	4	4	4	3	30
80	4	4	5	4	5	3	4	4	33
81	4	4	3	3	4	4	4	3	29
82	3	4	4	4	3	4	4	4	30
83	4	4	4	4	4	5	3	4	32
84	4	4	4	4	4	3	4	3	30
85	4	4	4	4	5	5	3	3	32
86	3	4	4	4	4	5	4	3	31

**b. Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

**Tabel 4.4**  
**Data Hasil Kuesioner**

Nomor Responden	Nomor Pernyataan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	3	4	4	4	4	3	3	4	29
3	4	4	3	4	4	4	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	3	3	4	3	4	4	4	30
6	3	3	3	4	4	4	3	3	27
7	3	4	3	3	4	4	4	4	29
8	4	5	4	4	5	4	4	5	35
9	4	4	5	4	5	4	5	5	36
10	4	4	4	3	4	4	4	3	30
11	4	5	5	5	5	4	4	4	36
12	4	4	5	5	4	4	4	4	34
13	4	4	4	4	4	4	3	3	30
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	5	3	4	5	4	5	34
16	3	3	4	4	3	5	4	4	30
17	4	4	3	5	3	4	5	4	32
18	4	4	5	3	5	4	4	5	34
19	4	4	3	4	3	5	3	4	30
20	4	3	3	4	4	4	4	5	31
21	4	4	5	5	4	4	3	5	34
22	4	4	4	3	4	4	4	3	30
23	4	4	4	4	5	5	4	4	34
24	4	3	4	4	5	4	3	4	31
25	3	3	4	4	4	5	3	4	30
26	4	4	3	4	4	3	4	4	30

27	4	4	5	4	5	4	4	4	34
28	4	4	4	4	5	4	5	4	34
29	4	3	3	4	3	4	3	3	27
30	4	4	4	5	4	5	5	5	36
31	4	4	4	4	5	4	3	4	32
32	4	4	3	4	4	3	4	4	30
33	4	4	4	4	4	5	3	4	32
34	4	4	4	5	4	4	5	4	34
35	4	3	4	3	4	4	3	4	29
36	4	4	5	4	4	4	5	3	33
37	4	4	3	4	4	3	3	3	28
38	4	4	5	4	5	4	4	4	34
39	5	4	5	3	4	5	4	4	34
40	4	3	5	4	4	4	3	3	30
41	4	4	5	4	3	4	4	3	31
42	5	4	5	3	3	4	4	3	31
43	5	3	5	4	4	4	3	3	31
44	5	4	5	3	4	4	4	4	33
45	5	4	5	3	4	5	4	3	33
46	5	3	5	4	4	5	4	3	33
47	4	4	3	3	4	4	3	4	29
48	5	4	5	3	4	5	4	3	33
49	4	3	4	3	3	4	4	3	28
50	4	4	4	4	3	3	4	4	30
51	4	4	5	3	3	4	3	3	29
52	4	4	4	3	3	4	4	3	29
53	4	4	4	4	3	4	4	3	30
54	4	4	4	4	3	3	4	3	29
55	4	4	4	3	4	3	3	3	28
56	5	4	5	3	4	5	4	3	33
57	4	3	3	4	4	3	4	3	28
58	4	4	3	3	4	4	3	4	29

59	4	4	3	4	3	4	4	3	29
60	3	4	5	5	4	4	4	3	32
61	4	4	5	3	4	4	3	4	31
62	4	4	4	3	3	4	4	3	29
63	4	4	3	4	3	4	4	3	29
64	5	4	5	4	4	5	4	4	35
65	4	5	4	4	5	5	4	5	36
66	5	4	4	5	4	5	4	5	36
67	4	4	4	4	3	4	3	3	29
68	4	4	3	4	4	3	4	3	29
69	4	4	4	5	4	4	3	4	32
70	4	4	4	3	4	4	3	4	30
71	4	4	3	4	3	4	4	3	29
72	5	4	5	4	4	5	4	4	35
73	5	4	5	3	4	5	4	3	33
74	4	4	4	5	4	5	4	4	34
75	4	5	4	4	5	4	4	5	35
76	4	4	4	4	4	4	4	3	31
77	4	4	5	4	4	3	4	3	31
78	4	4	4	4	3	5	3	4	31
79	4	5	4	5	4	5	5	4	36
80	4	4	4	5	4	4	3	4	32
81	4	4	4	5	4	3	4	4	32
82	5	5	4	4	5	4	5	5	37
83	4	4	4	5	4	5	4	3	33
84	4	4	4	5	5	3	4	4	33
85	4	4	5	5	4	4	4	3	33
86	4	4	5	5	4	4	3	4	33

*Sumber: Data Primer yang telah diolah*



X7	Pearson Correlation	.145	.142	-.162	.113	-.005	.053	1	.238	.359
	Sig. (2-tailed)	.183	.192	.135	.300	.961	.631		.027	.001
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X8	Pearson Correlation	.063	.073	-.090	.028	.034	.075	.238	1	.418
	Sig. (2-tailed)	.562	.504	.412	.800	.758	.495	.027		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
skor_total	Pearson Correlation	.535	.475	.396	.555	.531	.387	.359	.418	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS VERSI 16.0*

Dari hasil perhitungan tabel 4.5 Correlations di dapat pengujian hasil uji validitas sistem kerja kontrak seperti tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 4.6**  
**Rangkuman Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Kerja Kontrak**

No soal	r Hitung	Syarat	Keterangan
1	0,535	>0,300	Item soal valid
2	0,475	>0,300	Item soal valid
3	0,396	>0,300	Item soal valid
4	0,555	>0,300	Item soal valid
5	0,531	>0,300	Item soal valid
6	0,387	>0,300	Item soal valid
7	0,359	>0,300	Item soal valid
8	0,418	>0,300	Item soal valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS VERSI 16.0*

**b. Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

**Tabel 4.7**

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	skor_total
Y1	Pearson Correlation	1	.088	.343	-.203	.019	.288	.194	-.028	.373**
	Sig. (2-tailed)		.422	.001	.061	.866	.007	.074	.799	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y2	Pearson Correlation	.088	1	.133	.135	.309	.030	.319	.299	.530**
	Sig. (2-tailed)	.422		.223	.217	.004	.783	.003	.005	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y3	Pearson Correlation	.343	.133	1	-.058	.250*	.289	.111	.019	.540**
	Sig. (2-tailed)	.001	.223		.595	.020	.007	.308	.863	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y4	Pearson Correlation	-.203	.135	-.058	1	.132	-.042	.174	.221*	.371**
	Sig. (2-tailed)	.061	.217	.595		.224	.702	.109	.041	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y5	Pearson Correlation	.019	.309	.250*	.132	1	.016	.126	.491	.597**
	Sig. (2-tailed)	.866	.004	.020	.224		.883	.249	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y6	Pearson Correlation	.288	.030	.289	-.042	.016	1	.093	.183	.464**
	Sig. (2-tailed)	.007	.783	.007	.702	.883		.396	.091	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y7	Pearson Correlation	.194	.319	.111	.174	.126	.093	1	.173	.526**
	Sig. (2-tailed)	.074	.003	.308	.109	.249	.396		.110	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y8	Pearson Correlation	-.028	.299	.019	.221*	.491	.183	.173	1	.608**
	Sig. (2-tailed)	.799	.005	.863	.041	.000	.091	.110		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
skor_total	Pearson Correlation	.373	.530	.540	.371	.597	.464	.526	.608	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS VERSI 16.0*

Dari hasil perhitungan tabel 4.7 Correlations di dapat pengujian hasil uji validitas Kinerja Karyawan seperti tabel 4.8 berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Rangkuman Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No soal	r Hitung	Syarat	Keterangan
1	0,373	>0,300	Item soal valid
2	0,530	>0,300	Item soal valid
3	0,540	>0,300	Item soal valid
4	0,371	>0,300	Item soal valid
5	0,597	>0,300	Item soal valid
6	0,464	>0,300	Item soal valid
7	0,526	>0,300	Item soal valid
8	0,608	>0,300	Item soal valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS VERSI 16.0*

### 3. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Cronbach Alpha. Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
Sistem Kerja Kontrak	0,673	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,703	Reliabel

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS VERSI 16.0*

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

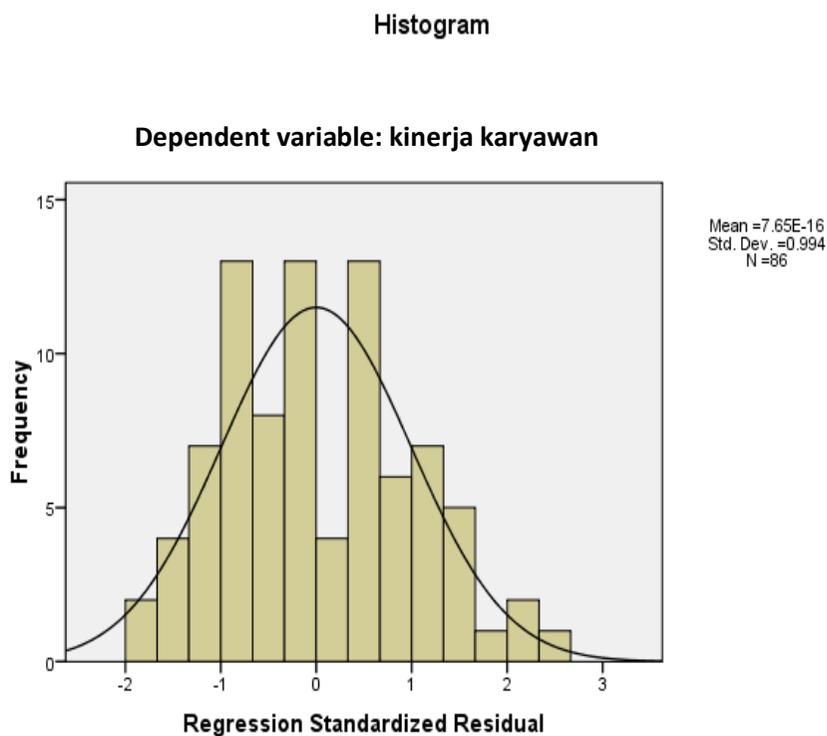
Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah penyimpangan terhadap asumsi klasik. Berikut ini adalah pengujian terhadap asumsi klasik dalam model regresi.

##### **a. Uji Normalitas**

Deteksi normalitas data digunakan dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada diagonal dari *scatter diagram* (diagram penyebaran data). Dasar pengambilan keputusan yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis itu, maka model regresi memenuhi asumsi-asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, atau bahkan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 16.0, uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan model histogram dan model grafik P-P Plot.

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas Data dengan Histogram**



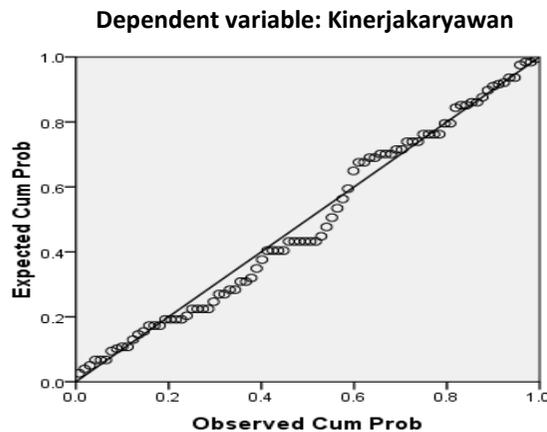
*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS VERSI 16.0*

Berdasarkan gambar 4.1 di atas hasil dari output SPSS kurva pada gambar 4.1 tidak condong (miring) ke kiri maupun ke kanan, namun cenderung di tengah dan berbentuk seperti lonceng. Maka gambar memiliki

kecenderungan terdistribusi secara normal, dan dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan. Sedangkan pengujian dengan menggunakan P-Plot, terlihat berikut ini :

**Gambar 4.2**  
**Grafik Normal P-P Plot**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS VERSI 16.0*

Berdasarkan hasil olahan data yang terlihat pada gambar di atas, diperoleh bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis itu, maka model regresi memenuhi asumsi-asumsi normalitas.

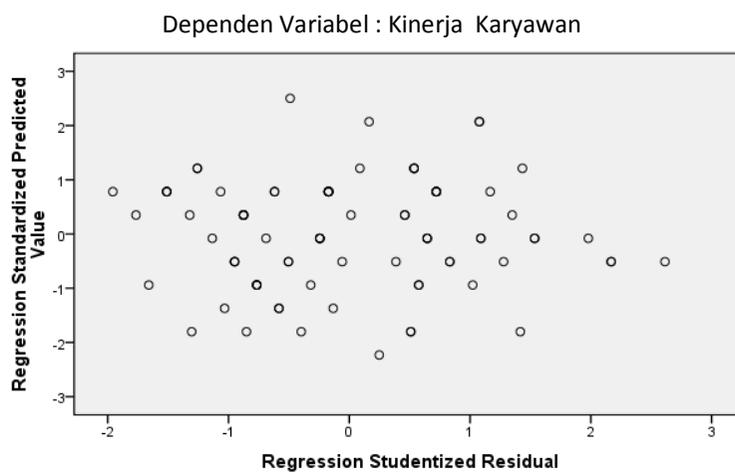
#### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Scatter Plot. Jika tidak terdapat variabel yang

signifikan maka dapat disimpulkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian pada lampiran sebagaimana juga pada Gambar 4.3 berikut:

**Gambar 4.3**

Scatterplot



### Hasil Uji Heteroskedastisitas

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS VERSI 16.0*

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

## 5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana (simple linear regression) digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh sistem kerja kontrak terhadap kinerja karyawan, dimana posisi sistem kerja kontrak variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows versi 16.0. hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapya dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.587	3.302		5.629	.000
Sistem kerja kontrak	.418	.106	.397	3.961	.000

a. Dependent Variable Y: kinerjakaryawan

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS VERSI 16.0*

Dari hasil output tersebut diperoleh model persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 18,587 + 0,418 X$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

$a = 18,587$ , konstanta sebesar 18,587 menyatakan bahwa jika tidak ada sistem kerja kontrak, maka hal ini menunjukkan kinerja karyawan sebesar 18,587.

$b = 0,418$ , mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan(Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,418 menyatakan bahwa sistem kerja kontrak(X) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,418.

## 6. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)

Pengujian secara parsial (Uji-T) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau secara individual, dan dapat pula digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yang paling dominan. Secara teknis pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi  $\alpha = 0,1$ .

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh antara Sistem Kerja Kontrak terhadap Kinerja Karyawan

$H_a$  : Terdapat pengaruh antara Sistem Kerja Kontrak terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui variabel *independen* (sistem kerja kontrak) terhadap variabel *dependen* (kinerja karyawan) ditunjukkan pada tabel 4.11 di bawah ini:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji T**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.587	3.302		5.629	.000
	Sistem kerja kontrak	.418	.106	.397	3.961	.000

a. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS VERSI 16.0*

Berdasarkan hasil uji t diatas variabel Sistem Kerja Kontrak (X) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,961$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,1, didapat  $t_{tabel}$  sebesar 1.663. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti sistem kerja kotrak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 7. Uji Koefisien Determinasi (Uji RSquare)

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji R Square**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 <sup>a</sup>	.157	.147	2.26206

a. Predictors: (Constant), Sistem kerja kontrak

b. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS VERSI 16.0*

Dari tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa output SPSS versi 16.0 terlihat bahwa nilai R square atau koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,157. Hal ini berarti 15,7% variabel sistem kerja kontrak dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu 84,3% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. misalnya loyalitas, tunjangan, penghargaan dan lain-lain.

### **D. Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Ekonomi Islam**

Dalam hukum Islam sendiri memang belum ditemukan teori yang khusus menjelaskan tentang Sistem Kerja Kontrak

tersebut. Definisi Sistem Kerja Kontrak adalah suatu bentuk perjanjian kerja antara perusahaan pengguna jasa dengan perusahaan penyedia jasa, dimana perusahaan pengguna jasa meminta kepada perusahaan penyedia jasa untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan untuk bekerja di perusahaan pengguna jasa dengan membayar sejumlah uang dan upah atau gaji tetap dibayarkan oleh perusahaan penyedia jasa. Maka jika melihat definisi dan unsur yang terdapat dalam Sistem Kerja Kontrak, dapat diqiyaskan kedalam konsep ijârah.

Ijârah, yaitu sebagai pemilikan jasa dari seorang ajîr (orang yang dikontrak tenaganya) oleh musta'jir (orang yang mengontrak tenaga), serta pemilikan harta dari musta'jir oleh seorang ajîr.<sup>1</sup> Pengertian ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. At-Thalaq ayat 6 :

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وَّجَدِكُمْ وَلَا تَضَارُوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا  
عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمَّالٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ

---

<sup>1</sup> Ahmad Azhar Basyir, *Refleksi Atas Persoalan Keislaman*, 191-192

أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَفَاتُوهُنَّ أَجْرَهُنَّ<sup>ط</sup> وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ<sup>ط</sup> وَإِنْ  
تَعَاَسَرْتُمْ فَسْتَزْعُ لَهُ<sup>ط</sup> أُخْرَى

"Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya"( QS. At-Thalaq ayat: 6).<sup>2</sup>

Ayat di atas menjelaskan tentang kebolehan untuk melakukan ijârah atau sewa menyewa, dalam hal ini adalah tenaga manusia. Yaitu pemberian upah terhadap orang yang menyusukan bayi dan pemilihan tenaga pekerja. Disini perusahaan penyedia jasa tenaga kerja disebut musta'jir (orang yang mengontrak tenaga), dan pekerja / buruh sebagai ajîr (orang yang dikontrak tenaganya), perusahaan penyedia jasa tenaga kerja menyewa tenaga pekerja/buruh untuk menyelesaikan atau melaksanakan pekerjaan yang disepakatinya dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Dan nantinya perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang akan menggaji/memberi upah kepada pekerja/buruh.

Jadi, Sistem Kerja Kontrak di sini diqiyaskan ke dalam konsep dalam Islam, yaitu ijârah. Karena dalam Sistem Kerja Kontrak sendiri memang terdapat sebuah perjanjian/akad, yaitu

<sup>2</sup> Tubagus Najib al-Bantani, *mushaf al-Bantani*,

antara perusahaan penyedia pekerjaan dengan karyawan yang melaksanakan pekerjaan sesuai akad atau perjanjian sebelumnya. Kontribusi tersebut dapat berupa pikiran atau fisik. Dalam Sistem Kerja Kontrak, perusahaan pemberi pekerjaan berkontribusi dalam hal lapangan pekerjaan dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menyediakan tenaga kerjanya. Disini perusahaan pemberi pekerjaan mempunyai lapangan pekerjaan, tetapi tidak mempunyai tenaga kerjanya, maka ia bekerja sama dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi manusia tidaklah sebatas mengarahkan, lebih lanjut dari itu Al-Qur'an memberi petunjuk manajerial untuk mengerjakan pekerjaan atau usaha yang bermanfaat, serta menerapkan dasar-dasar kaidah yang diajarkan Al-Qur'an merupakan satu-satunya kitab yang memuat contoh bagaimana mengubah manusia dari kebidaban, kebodohan dan keterbelakangan, menjadi manusia yang beradab, berilmu dan maju dari manusia yang kehilangan *power* karena perselisihan antar suku, menjadi manusia yang dapat menginvestasikan kekuatan untuk mewujudkan kemaslahatan umat manusia. Oleh karena itu

mempelajari Al-Qur'an dari dimensi pengembangan SDM agar mengerjakan perbuatan atau usaha yang bermanfaat dapat memurnikan kaidah-kaidah manajemen praktis dan baru.

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara yang teratur. Manusia harus mengatur kelompok-kelompok yang ada menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis. Sebab manusia diciptakan dalam kehidupan ini antara lain adalah untuk berkompetisi, siapa yang terbaik dalam usaha dan pekerjaannya.<sup>3</sup>

Firman Allah dalam Al-Qur'an yang berbunyi:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ

الْعَزِيزُ الْغَفُورُ ﴿٢﴾

Artinya: “Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia lagi Maha Perkasa lagi Maha Ampun”. (QS. Al-Mulk : 2)<sup>4</sup>

Oleh sebab itu para karyawan pekerja harus selalu meningkatkan daya pikirnya, sehingga memiliki wawasan dan daya

<sup>3</sup>Ali Muhammad Taufik, *Praktik manajemen berbasis Al-Qur'an*, (Jakarta: Gema Insani, 2004) Hal 47

<sup>4</sup>Depag, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Semarang: Toha Putra, 1988), Hal 955

antisipasi yang kuat. Menurut Muhammad dalam etika Bisnis Islami, daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara: Rajin membaca dan mencatat ilmu, Rajin mendengarkan, Selalu berusaha, Banyak berpikir, Meneliti, Memecahkan masalah dan lingkungan, Rajin mengikuti pelatihan, Semangat keingintahuan.<sup>5</sup>

Selain itu hal penting yang perlu diperhatikan mereka adalah untuk selalu meningkatkan ketrampilannya. Sebagaimana diperintahkan oleh Alloh dalam surat Al-Mulk diatas, Hal ini diwujudkan oleh individu dengan melakukan aktivitas sebagai berikut: Rajin melakukan latihan, Selalu berusaha lebih baik, Selalu berusaha menemukan cara baru, Menghasilkan karya yang terbaik, Bekerja dengan kesalahan “no!”, Mengikuti acara pelatihan.<sup>6</sup>

Dalam ajaran bisnis Islam juga dianjurkan mengenai penyeleksian karyawan, karena pada umumnya semua pekerjaan memerlukan pengembangan amanah yang teruji dalam hal kemampuan menjalankan pekerjaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Khususnya lagi dalam manajemen tingkat tinggi untuk pekerjaan yang berkaitan dengan keuangan jelas akan membutuhkan orang yang lebih kuat dan jujur

---

<sup>5</sup>Muhammad, *Etika.....*, Hal 265

<sup>6</sup>*Ibid....*,hal 266

yang benar-benar dapat menjaga sistem keuangan dan benar-benar jeli.

Selain itu dalam Islam mengenai masalah kinerja juga memberikan tuntunan kepada setiap muslim agar mereka bersikap profesional dalam bidang apapun. Profesionalisme dalam pandangan Islam menurut Muhammad Ismail Yusanto dicirikan dengan 3 hal, yaitu:

1. *Kafa'ah* (Keahlian dan Kecakapan)

Islam menetapkan bahwa seseorang yang akan diangkat untuk posisi, jabatan, atau tugas tertentu, terlebih lagi bila itu berkaitan dengan kepentingan orang banyak, haruslah orang yang memiliki keahlian dan kecakapan dalam tugas atau jabatan tersebut.

2. *Himmatul 'Amal* (Etos Kerja Tinggi)

Selain memiliki keahlian dan kecakapan, seseorang dikatakan mempunyai sikap profesional jika dia selalu bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas. Islam sangat mendorong setiap muslim untuk selalu bekerja keras, bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab. Dorongan utama yang

diberikan kepada muslim pada waktu bekerja adalah bahwa Islam memandang aktivitas bekerjanya itu merupakan bagian dari Ibadah. Selain itu karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan (penghargaan), baik material maupun non materil.

3. *Amanah* (Terpercaya dan Bertanggung Jawab)

Seorang pekerja muslim yang profesional haruslah memiliki sifat amanah atau terpercaya dan bertanggung jawab. Sikap amanah mutlak harus ada pada setiap pekerja muslim, karena akan memberikan dampak positif bagi diri pelaku, perusahaan, masyarakat, bahkan negara.