

## **PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETIDAKAMANAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING BANK SUMSEL BABEL DI PALEMBANG DENGAN KOMITMEN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Oleh: Mustikawati**

Dosen Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) IGM Palembang

Email: mustika@stebisigm.ac.id

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh persepsi dukungan organisasi, ketidakamanan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, (2) pengaruh persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja terhadap dan komitmen karyawan baik secara parsial maupun simultan, (3) variabel manakah yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja karyawan*

*Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan outsourcing Bank Sumsel Babel di Palembang sebanyak 113 responden, data diperoleh melalui 54 dari 61 kuesioner. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan Metode Sensus. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kualitatif dengan menggunakan analisis jalur dengan program SPSS for windows versi 19.*

*Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel: (1) Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,479, (2) ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -0,306 dan (3) Komitmen Karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar -0,434. Hasil Nilai koefisien determinasi yang kecil sebesar 0,262 (26,2%) menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (persepsi dukungan organisasi, ketidakamanan kerja dan komitmen karyawan) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sangat terbatas. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel persepsi memiliki pengaruh secara langsung yang paling kuat terhadap kinerja (Beta = 0,407).*

**Kata Kunci:** *persepsi dukungan organisasi, ketidakamanan kerja, komitmen karyawan, kinerja karyawan, analisis jalur.*

### **DASAR PEMIKIRAN**

Studi tersebut mengambil latar belakang karyawan *Outsourcing* dengan konsekuensi ketidakamanan kerja yang akan dialami. karenanya pandangan karyawan terhadap perusahaan seringkali disebut persepsi dukungan organisasi merupakan faktor pendukung yang memiliki pengaruh yang harus diperhitungkan. Salah satu

upaya untuk menghemat pengeluaran perusahaan dalam membiayai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan dengan melakukan sistem *Outsourcing*.

Dalam beberapa literatur dijelaskan pemahaman dari *Outsourcing*. Dalam etimologi kalimat tersebut berasal dari kata *out* yang berarti keluar dan *source* yang berarti sumber. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia memahami *Outsourcing* sebagai pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa tenaga kerja, Maher dan Selto (2000: 555) menyatakan “*Outsourcing is the acquisition of goods or services from an outside provider*”.

Studi terdahulu juga menjelaskan jenis *Outsourcing*, yaitu *paying agent (labor supply)* dan *full agent (full outsource)*. *Paying agent* adalah perusahaan *outsource* yang menyediakan tenaga kerja saja, sedang *full agent* selain menyediakan tenaga kerja juga mempunyai fasilitas produksi sendiri. Apa yang dikerjakan *full agent* lebih jelas karena semua karyawan, peralatan, tempat, pengawas semua menjadi tanggung jawab perusahaan *outsource*.

Secara umum Indonesia memberlakukan jenis *paying agent (labor supply)* dimana perusahaan *outsource* hanya menyediakan tenaga kerja dan mengurus SDM serta administrasinya saja sedang tempat, pengawas dan semua alat produksi berada di perusahaan pengguna. Pemberlakuan jenis tersebut dengan asumsi (1) efektifitas *manpower*; (2) tidak memerlukan pengembangan sumber daya manusia untuk pekerjaan yang bukan utama; (3) memberdayakan anak perusahaan; (4) *dealing with unpredicted business condition*.

Asumsi-asumsi tersebut akan berpengaruh pada kinerja karyawan sebagai mana dipahami Albanese dan Mitchel dalam Agustiar (2005; 215-234) pada nilai motivasi dan kemampuan sebagaimana diharapkan dalam sistem *Outsourcing*.

Perdebatan yang terjadi dalam pemberlakuan *Outsourcing* dari sisi pemikiran Salmon dan Heery dalam Bryson dan Harvey (2000; 5-7) dimana karyawan di negara majupun mengalami rasa tidak aman yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan. Dordevic (2004; 111-117) menegaskan berdasarkan data temuannya bahwa tingkat ketidakamanan kerja mengarah kepada peningkatan kinerja. Jika tingkat ketidakamanan kerja tinggi maka akan mengurangi komitmen karyawan pada komponen afektif hal tersebut artinya sistem *Outsourcing* akan memberikan dampak.

Jawaban atas perdebatan akademik tersebut dikaji dalam studi tersebut pada karyawan *Outsourcing* Bank Sumsel Babel di Palembang yang merupakan bank pembangunan daerah (BPD) milik Provinsi Sumatera Selatan. Bank dengan visi “menjadi bank yang tumbuh secara berkesinambungan dengan mengutamakan kepuasan nasabah” telah melakukan kebijakan dengan penggunaan tenaga *outsource* untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya sejak tahun 2006.

Telaah atas bank tersebut dengan alasan bahwa (1) Bank Sumsel Babel memiliki Cabang di tiap kota Provinsi Sumatera Selatan dan Provinsi Bangka Belitung, (2) Bank

Sumsel Babel dengan objek wilayah pada Kantor Pusat Palembang telah menggunakan tenaga *Outsourcing* bagian karyawan dasar terdiri dari Satpam, pelayan kantor, sopir, juru parkir, dan penjaga malam untuk rumah dinas jajaran direksi dan karyawan administrasi seperti karyawan koperasi lingkup Bank tersebut.

Studi tersebut membangun enam rumusan masalah yaitu (1) bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* Bank Sumsel Babel di Palembang?; (2) bagaimana pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* Bank Sumsel Babel di Palembang; (3) bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap komitmen karyawan *Outsourcing* Bank Sumsel Babel di Palembang; (4) bagaimana pengaruh ketidakamanan kerja terhadap komitmen karyawan *Outsourcing* Bank Sumsel Babel di Palembang; (5) bagaimana pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* Bank Sumsel Babel di Palembang; dan (6) Variabel manakah diantara persepsi dukungan organisasi, ketidakamanan kerja dan komitmen karyawan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* Bank Sumsel Babel di Palembang.

## TEORI DASAR

### 1. Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002; 698-714) persepsi terhadap dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka.

Aspek-aspek persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja yang digunakan dalam Studi tersebut adalah aspek-aspek persepsi yang dikemukakan oleh Branca, Woodworth dan Marquis dalam Walgito (2002: 69) yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek konatif. Aspek-aspek tersebut dideskripsikan sebagai berikut: *Pertama*, aspek Kognitif, merupakan komponen sikap yang berisi kepercayaan individu terhadap objek sikap. *Kedua*, Aspek Afektif, merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional subjektif dari individu terhadap objek persepsi; *Ketiga*, Aspek Konatif, menunjukkan bentuk perilaku yang berupa pernyataan atau perkataan yang diucapkan oleh seseorang berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak atau bereaksi terhadap sesuatu objek yang dipersepsi.

### 2. Ketidakamanan Kerja

Ketidakamanan Kerja adalah derajat perasaan tidak aman dalam bekerja karena rasa khawatir menghadapi berbagai perubahan yang terjadi di organisasi dan dinyatakan dalam bentuk skor yang diperoleh individu pada kuesioner Ketidakamanan Kerja.

Indikator yang dipergunakan dalam studi tersebut adalah indikator yang digunakan oleh Z. Rosenblatt and A. Ruvio (1996; 588) yaitu (1) *job features* yaitu rasa takut akan kehilangan tampilan kerja/fitur kerja; (2) total job yaitu rasa takut

kehilangan dimensi-dimensi dari keseluruhan kerja; (3) *powerlessness* yaitu rasa ketidakberdayaan dimana perasaan seseorang terhadap kurangnya kontrol atau ketidakmampuan untuk mengendalikan kejadian-kejadian dilingkungan kerjanya.

### 3. *Komitmen Karyawan*

Menurut Robbins (2001), komitmen karyawan pada suatu organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Untuk mengukur variabel komitmen digunakan 3 dimensi utama seperti yang dikemukakan oleh Meyer. Ketiga dimensi komitmen tersebut adalah komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Gibson. et al (2006; 184), mendefinisikan komitmen terhadap organisasi bahwa “*Commitment is a sense of identification, loyalty, and involvement expressed by an employee toward the organization or unit of organization*” (Komitmen adalah perasaan untuk mengidentifikasi, kesetiaan, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau unit organisasi.) Dengan menjelaskan bahwa komitmen kepada suatu organisasi melibatkan tiga sikap yaitu: 1. *A sense of identification with the organization's goal* (rasa mengenali tujuan organisasi). 2. *A feeling of involvement in organizational duties* (rasa keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi), 3. *A feeling of loyalty to the organization* (rasa kesetiaan terhadap organisasi).

### 4. *Kinerja*

Menurut Mangkunegara (2006: 67), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Gibson et al.(2006; 95) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Wirawan (2008: 54) mengemukakan ada tiga jenis dimensi kinerja yaitu: *Pertama*, Hasil Kerja, Indikatornya Kualitas pekerjaan, Kuantitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. *Kedua*, Perilaku Kerja, Indikatornya ketelitian, kerjasama dan disiplin kerja; *Ketiga*, Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Indikator yang digunakan adalah pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan beradaptasi dan kejujuran. Ketiga dimensi tersebut akan digunakan sebagai dimensi dalam variabel Studi kinerja.

### 5. Hubungan Antar Persepsi dukungan organisasi dan Komitmen Karyawan

Meyer dan Allen (1990: 373) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memiliki 1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, 2) kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, serta 3) kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi.

Rhoades dan Eisenberger (2002: 698-714) lebih luas menjelaskan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dengan menciptakan rasa bertanggung jawab untuk peduli pada kesejahteraan dan keberlangsungan organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, secara emosional akan lebih terikat kepada organisasi tempatnya bekerja.

### 6. Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Karyawan

Adanya ketidakpastian kerja akan menimbulkan konsekuensi pada dimensi psikologis pekerja yang dapat mempengaruhi kualitas kerjanya. Menurut Greenglas (2002:1-10), elemen utama dari kualitas kerja adalah rasa percaya diri terhadap kontinuitas dan progresivitas dari pekerjaan yang sedang dilakukan, semua masalah ketidakpastian tersebut dapat mengurangi *welfare* atau rasa aman dan sejahtera pada karyawan. Jika masalah rasa tidak aman dalam bekerja tersebut terus menerus dihadapi karyawan, maka akan menstimulasi munculnya keinginan untuk tidak mempertahankan keberadaannya dalam organisasi atau *turnover intention*. Keinginan untuk tetap mempertahankan keberadaan diri pada karyawan, merupakan *outcome* dari prediktor penting berupa Komitmen karyawan. Perasaan tentang Ketidakamanan Kerja akan mengancam komitmen terhadap organisasi. Persepsi Ketidakamanan Kerja mungkin merefleksikan persepsi individu bahwa organisasi telah membatalkan kontrak psikologis. Menurut Ashford dalam Probst and Brubaker (2001: 139-159), kontrak psikologis berkaitan dengan kontrak dalam jangka panjang antara pekerja dan perusahaan. Konsekuensinya akan menurunkan tingkat Komitmen karyawan karyawan, bahkan karyawan pun akan memilih untuk tidak bertahan pada perusahaannya.

Studi yang dilakukan oleh Barling dan Fiksenbaum dalam Greenglass et al (2002: 3) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara ketidakamanan kerja dengan intensi *turnover*, karena ketidakamanan kerja yang terjadi secara terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan, ada hubungan negatif antara ketidakamanan

kerja dengan komitmen karyawan, artinya semakin tinggi ketidakamanan kerja maka komitmen karyawan akan semakin rendah, dan sebaliknya semakin rendah ketidakamanan kerja maka komitmen karyawan akan semakin tinggi.

#### **7. Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi, Ketidakamanan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja.**

Rhoades and Eisenberger (2001: 826) menjelaskan teori dukungan organisasi berpendapat bahwa untuk memenuhi kebutuhan sosio-emosional dan mengevaluasi pemberian *benefit* pada usaha kerja karyawan yang meningkat, maka pekerja membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Apabila persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi itu positif maka hal tersebut akan meningkatkan perasaan tanggung jawab dan kelekatan emosional karyawan kepada organisasi yang bernilai dorongan karyawan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi/perusahaan maksimal. Apabila persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dirasa baik, serta berkurangnya ketidakamanan kerja maka hal tersebut akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya.

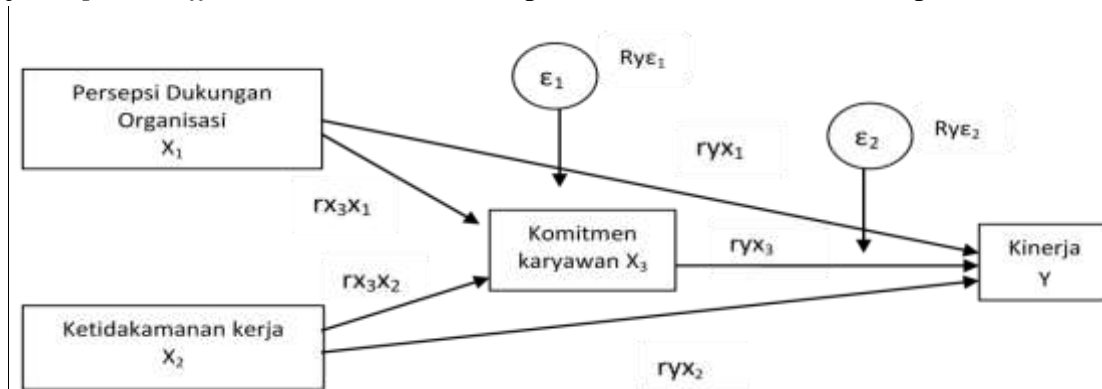
#### **METODE STUDI**

Jawaban masalah studi tersebuttersebut hasil sebaran kuesioner dari objek studi dari karyawan outsourcing pada Bank Sumsel Babel. Pertanyaan kuestioner berdasarkan variabel studi tersebut terdiri dari (1) 13 pertanyaan pada variabel persepsi dukungan organisasi; (2) 15 pertanyaan pada variabel ketidakamanan kerja; (3) 15 butir pertanyaan, variabel komitmen karyawan; dan (4) 20 pertanyaan pada variabel kinerja

Terdapat empat variabel yang digunakan dalam Studi tersebut. Untuk pertanyaan mengenai sikap, bentuk jawaban menggunakan 5 point Skala likert yaitu Sangat setuju (di beri skor 5), Setuju (diberi skor 4), Ragu-ragu (diberi skor 3), Tidak setuju (diberi skor 2), dan Sangat tidak setuju (diberi skor 1). Variabel yang akan dioperasikan adalah:

1. Variabel bebas (X1) yaitu persepsi dukungan organisasi, dimensi yang digunakan merupakan dimensi menurut Branca et al dalam Walgito (2002; 69) yaitu aspek Kognitif, aspek Afektif dan aspek Konatif.
2. Variabel bebas (X2) yaitu ketidakamanan kerja, menggunakan pengukuran dari Z Rosenblatt dan A. Ruvio (1996; 588) yaitu Job Feature, Total job dan Powerlessness (ketidakberdayaan).
3. Variabel Intervening (X3) yaitu komitmen karyawan, pengukuran komitmen berdasarkan pendapat Meyer (1990; 373) yaitu Komitmen Afektif, komitmen Kontinuan dan komitmen Normatif.
4. Variabel terikat (Y) yaitu kinerja, pengukuran kinerja berdasarkan Wirawan (2008; 54), yaitu Hasil kerja, perilaku kerja dan Sifat pribadi yang ada hubungan dengan pekerjaan.

Alat yang digunakan untuk melihat pengaruh persepsi dukungan organisasi, ketidakamanan kerja terhadap kinerja dengan komitmen karyawan sebagai variabel intervening adalah analisis jalur melalui metode regresi ltersebut berganda. Variabel intervening (komitmen karyawan) berperan sebagai variabel antara yang terletak di antara variabel bebas (persepsi dukungan organisasi dan Ketidakamanan Kerja) dan variabel tergantung (kinerja). Dengan analisis jalur dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel penyebab terhadap variabel akibat, besarnya pengaruh dari variabel independen tertentu ke variabel dependen tertentu dinyatakan oleh bilangan koefisien jalur (*path coefficient*) dari variabel independen tersebut ke variabel dependen.



**GAMBAR 1**

Pengaruh Variabel Independen Terhadap Dependen Dalam Analisis Jalur

Sumber: pengolahan data primer, 2011

**HASIL STUDI**

**1. Statistik Deskriptif**

Kesimpulan hasil distribusi frekuensi jawaban per variabel yang diperoleh adalah sebagai berikut;

**TABEL 1**  
**HASIL STATISTIK DESKRIPTIF**

Variabel	Interval	Rata-rata	Standar deviasi
Persepsi dukungan organisasi	3,40-4,19	4,04	2,323
Ketidakamanan kerja	2,60-3,39	3,15	4,178
Komitmen karyawan	4,20-5,00	4,21	2,058
Kinerja karyawan	3,40-4,19	3,93	3,655

Sumber: Pengolahan Data primer, 2011

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

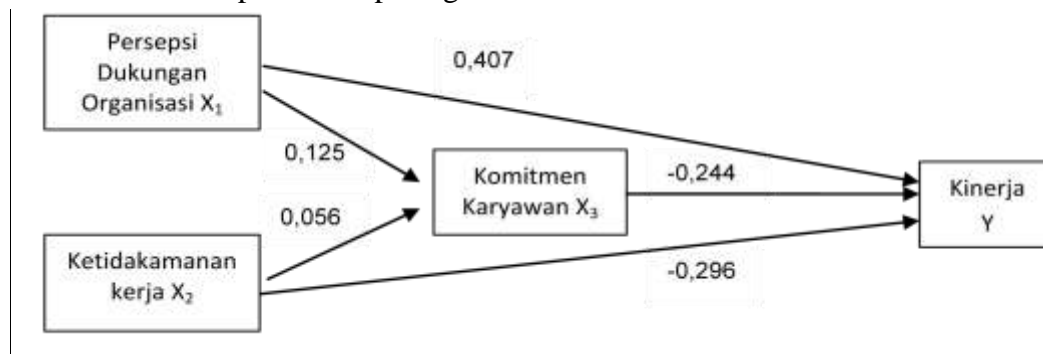
Dalam analisis item, menurut Suliyanto (2006; 82) menjelaskan bahwa item yang mempunyai korelasi positif skor total serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas tinggi pula. Syarat umum untuk dianggap memenuhi syarat adalah  $r_{hitung}$  (Korelasi skor item terhadap skor total/ *Corrected Item-Total Correlation*) = 0,3; jadi apabila  $r$  positif > 0,3 maka item valid dan reliable. Sedangkan  $r$  negative < 0,3 maka item tidak valid sekaligus tidak reliable.

**TABEL 2**  
**HASIL PENGUJIAN VALIDITAS**  
**DAN RELIABILITAS INSTRUMEN**

Variabel	koefisien alpha	Korelasi Pearson
Persepsi Dukungan organisasi	0,752	0,526 - 0,859
Ketidakamanan Kerja	0,695	0,510 - 0,816
Komitmen	0,767	0,567 - 0,897
Kinerja	0,759	0,501 - 0,936

Sumber: Pengolahan data primer, 2011

Selanjutnya, pengaruh langsung maupun tak langsung variabel penyebab terhadap variabel akibat dapat dilihat pada gambar 2 berikut.



**Gambar 2.** Pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen Studi analisis pengaruh persepsi dukungan organisasi, ketidakamanan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* Bank Sumsel Babel Palembang. Sumber: pengolahan data primer, 2011.

## SIMPULAN

### 1. Hasil Uji untuk H1

Hasil pengujian variabel persepsi dukungan organisasi diperoleh nilai  $t_{hitung}=4,053 > t_{tabel} = 1,982$ , dengan signifikansi 0,000. koefisien korelasi sebesar 0,423. Karena signifikansi < 0,05, maka  $H_0$  ditolak, hipotesis 1 untuk persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja diterima.

## 2. Hasil Uji untuk H2

Hasil pengujian variabel ketidakamanan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} = -3,147 < t_{tabel} = 1,982$ , dengan signifikansi  $0,002 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, hipotesis 2 diterima bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja.

## 3. Hasil Uji untuk H3

Hasil pengujian pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi terhadap variabel komitmen karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,326 < t_{tabel} = 1,982$ , dengan signifikansi  $0,188 > 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya hipotesis 3 diterima.

## 4. Hasil Uji untuk H4

Hasil pengujian pengaruh variabel persepsi dukungan organisasi terhadap variabel komitmen karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 0,594 < t_{tabel} = 1,982$ , dengan signifikansi  $0,554 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya hipotesis 4 ditolak ketidakamanan kerja tidak berpengaruh secara negatif terhadap Komitmen karyawan.

## 5. Hasil Uji untuk H5

Hasil pengujian Komitmen karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-2,264 < t_{tabel}$  sebesar  $1,982$ , tingkat signifikansi  $0,025 < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, artinya dengan tingkat kesalahan paling besar  $0,05$  atau  $5\%$  dapat dinyatakan bahwa Komitmen karyawan berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* Bank Sumsel Babel.

6. Pengujian terhadap hipotesis keenam dapat disimpulkan bahwa Persepsi dukungan organisasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh paling kuat secara langsung sebesar  $0,407$  terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel ketidakamanan kerja sebesar  $-0,296$  dan komitmen karyawan  $-0,244$ . Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Komitmen karyawan sangat kecil nilainya sebesar  $0,125$  untuk variabel persepsi dukungan organisasi dan sebesar  $0,056$  untuk variabel ketidakamanan kerja, hal tersebut berarti variabel persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja hanya memberikan pengaruh tidak langsung yang sangat kecil terhadap kinerja karyawan *outsourcing* Bank Sumsel Babel.

## SARAN

Hasil studi tersebut memberikan catatan saran yaitu:

1. Perusahaan diharapkan memelihara situasi-situasi yang mampu menciptakan suasana pembelajaran dan antusias para karyawan *outsourcing* terhadap perkembangan perusahaan.
2. Pihak perusahaan memberikan pemahaman yang mendalam tentang perusahaan, misalnya dengan memberikan penjelasan tentang perkembangan perusahaan ataupun menanankan arti penting dari visi dan misi perusahaan.
3. Meningkatkan pengetahuan karyawan *outsourcing* dengan memberikan pelatihan atau pendidikan lanjutan, sehingga perusahaan akan memberikan kesempatan dan mendorong setiap individu pekerja *outsourcing*.

4. Perusahaan diharapkan memberikan reward yang adil sesuai prestasi karyawan *outsourcing* sehingga tidak terdapat kesenjangan antara para karyawan *outsourcing*.
5. Pemberian informasi yang benar dan bijak oleh para pimpinan ketika adanya suatu kebijakan yang dikeluarkan organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agustiar, Shofia Amin and Edward, 2005. Pengaruh Praktek Kepemimpinan, Pengembangan Karyawan dan persepsi Peran Terhadap Kinerja Penyidik PPNS Hak kekayaan Intelektual Kanwil Departemen Hukum Dan Hak Asasi manusia Se-Sumatera, **Jurnal Siasat Bisnis** No. 10 Vol. 2, Hal: 215-234, Desember.
- Bryson Robert Harvey 2000. *The Impact of Precarious jobs on life decisions and choices*. Paper prepared for the 15th Annual Employment Research Unit Conference, Cardiff Business School, 6-7th September.
- Dordevic, Biljana, 2004. *Employee Commitment In Times of Radical Organizational Changes*, Facta Universitatis, **series: Economic and Organizational** Vol. 2, No.2.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., and Robert Konopaske. 2006. *Organizations Behavior Structure Processes*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Greenglass, E.R., Burke, R.J., and Fiksenbaum, L., 2002. *Impact of restructuring on job insecurity and job satisfaction in hospital nurses*. *Stress News* January The **Journal** of the International Stress Management Association, UK. 14(1):1-10.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia No.Kep.101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perijinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (Kepmen 101/2004).
- Maher, Michael W, Frank H. Selto, Ronald W. Hilton, 2000. *Cost Management; strategies for business Decision*. USA: The McGraw Hill Companies Inc.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Meyer, Allen J., 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*. **Journal** of Occupational Psychology. New York.
- Probst, Tahira M., and Brubaker, Ty L., 2001. *The effect of Job Insecurity on Employee Safety outcomes: Cross-Sectional and Longitudinal Explorations*. **Journal** of Occupational Health Psychology, Vol.6, No. 2.
- Rhoades, Eisenberger, 2002. *Perceived organizational support: A review of the literature*. **Journal** of Applied Psychology, 87, 698–714.

Rhoades, Linda. Eisenberger, R. Armeli, Stephen, 2001. *Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support*. **Journal Of Applied Psychology**, Vol. 86, No.5, 825-836.

Robbins, P. Stephen, 2001. *Organizational Behavior*. Prentice Hall International Inc. New Jersey.

Rosenblatt, Z., Ruvio, A., 1996. *A Test of a multidimensional model of job insecurity: the case of Israeli teachers* **Journal Of Organizational Behaviour**, Vol. 17, 587-605

Suliyanto, 2006. *Metode Riset Bisnis*, Edisi 1, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Undang-Undang No. 13 Tahun, 2003. *Tentang Ketenagakerjaan*. 2008. Pustaka Widyatama. Yogyakarta.

Walgito, Bimo, 2002. *Pengantar Psikologi Umum*, Andi, Yogyakarta.

Wirawan, 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Studi*. Salemba Empat, Jakarta.

## **KETENTUAN PEMBUATAN NASKAH**

Jurnal *economica shariah* menerima sumbangan tulisan berupa artikel telaah dan hasil penelitian di bidang ekonomi syariah. Naskah harus asli, belum pernah dipublikasikan di media lain. Redaksi akan menyeleksi naskah yang masuk dan jika dianggap layak akan dimuat. Naskah harap dikirim dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy* (berbentuk CD/File dari Flasdisk) ke Editor Jurnal *Economica Shariah*

Adapun persyaratan penulisan adalah sebagai berikut :

1. Panjang tulisan minimal 10 halaman dan maksimal 15 halaman
2. Artikel memuat :
  - a. Judul tulisan, nama penulis, profesi, dan email
  - b. Abstrak (min. 50 dan mks. 75) dan kata kunci (antara 2-5 kata)
  - c. Pendahuluan (tanpa sub judul)
  - d. Sub judul sesuai kebutuhan
  - e. Penutup, dan
  - f. Daftar pustaka (yang dimasukkan hanya sumber yang dirujuk)
3. Daftar kutipan dibuat dalam bentuk intrateks (*inn note*) berisi nama, penulis, tahun terbit, dan nomor halaman. Penggunaan modal *footnote* hanya untuk memberikan keterangan tambahan terhadap teks.
4. Redaksi berhak mengubah isi tulisan dan format redaksional sepanjang tidak mengurangi isi yang dikandung.
5. Bagi penulis yang artikelnya dimuat, akan diberikan imbalan ditambah dengan 3 eksemplar jurnal *economica shariah* sebagai nomor bukti. Sedangkan yang tidak dimuat akan dikembalikan apabila diminta oleh penulis dengan dilengkapi saran perbaikan dari redaksi.
6. Naskah dikirim langsung ke alamat redaksi.

