

Penerapan Outsourcing Rekrutmen terhadap Loyalitas Karyawan pada Bank Syariah Padangsidempuan

Silviana Batubara

Universitas Graha Nusantara

Makhrani

Universitas Graha Nusantara

Ade Maya Mei Shanty

Universitas Graha Nusantara

Alamat Kampus:

Jalan Sihitang km 0,5 Padangsidempuan

Korespondensi Penulis: batubarasilviana@gmail.com

***Abstract.** The purpose of this research is to find out how much influence the implementation of recruitment outsourcing has on employee performance loyalty at Bank Syariah Mandiri Padangsidempuan. This research uses a descriptive method with a quantitative approach. The results obtained in this research are (1) there is a significant relationship between the implementation of recruitment outsourcing and employee performance loyalty at Bank Syariah Mandiri Padangsidempuan; (2) means that the level of relationship between the recruitment outsourcing implementation variable and the employee performance loyalty variable is strong; (3) there is a significant relationship between the variable implementing recruitment outsourcing and the employee performance loyalty variable at Bank Syariah Mandiri Padangsidempuan; and (4) the application of recruitment outsourcing to employee performance loyalty at Bank Syariah Mandiri Padangsidempuan based on calculations using the determination test formula obtained a value of 52.42% while the remaining 47.58% was influenced by other factors which were not examined by the research.*

***Keywords:** Outsourcing, Recruitment, Loyalty, Employees*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan *outsourcing* rekrutmen terhadap loyalitas kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Padangsidempuan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah (1) ada hubungan yang signifikan antara penerapan *outsourcing* rekrutmen terhadap loyalitas kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Padangsidempuan; (2) berarti tingkat hubungan antara variabel penerapan *outsourcing* rekrutmen dengan variabel loyalitas kinerja karyawan adalah kuat; (3) ada hubungan yang berarti antara variabel penerapan *outsourcing* rekrutmen terhadap variabel loyalitas kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Padangsidempuan; dan (4) penerapan *outsourcing* rekrutmen terhadap loyalitas kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Padangsidempuan berdasarkan perhitungan dengan rumus uji determinasi diperoleh nilai sebesar 52,42% sedangkan sisanya sebesar 47,58% dipengaruhi oleh faktor lain yang sebabnya tidak diteliti oleh penelitian.

***Kata Kunci:** Outsourcing, Rekrutmen, Loyalitas, Karyawan*

LATAR BELAKANG

Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Suatu organisasi jika tidak didukung oleh pegawai atau karyawan yang sesuai baik segi kualitatif maupun kuantitatif, strategi dan operasionalnya organisasi dan perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan

Received: Desember 29, 2023; Accepted: Januari 29, 2023; Published: Februari 29, 2024

* Silviana Batubara, batubarasilviana@gmail.com

keberadaannya, mengembangkan dan memajukan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, diperlukan langkah langkah manajemen guna lebih menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan, fungsi, pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan.

Perencanaan sumber daya manusia (*resourceplanning*) menentukan pergerakan sumber dayamanusia organisasi dari posisi yang diinginkan dimasa depan, sedangkan sumber daya manusia adalah seperangkat proses proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh manajemen sumberdaya manusia dan manajer ini untuk menyelesaikan masalah organisasi yang terkait dengan manusia Sumber daya manusia adalah factor sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk dan tujuan organisasi di buat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya di kelola dan di urus oleh manusia, jadi manusia merupakan factor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi peran strategis dalam sumber daya manusia dalam organisasi bisnis dapat di kolaborasi dari sumber daya manusia, di mana fungsi perubahan adalah mengarahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai factor eksternal utama.

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Prinsip *the right man on the right place* harus merupakan pegangan bagi manajer personalia dalam menempatkan karyawan dalam perusahaan. Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengankebutuhanbertujuanagar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen. Rekrutmen serangkaian aktifitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang di perliakan untuk menutupi kekuarangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian (Henri simamora 2004:34).

Rekrutmen akan berlanjut pada proses seleksi untuk memilih siapa yang lebih dahulu dapat penempatan kerja pada umumnya menggunakan system ranking, rekrutmen dengan kata lain berfungsi untuk menentukan „*the right man on the rig place*” yaitu sebuah proses dalam mendapatkan karyawan yang tepat untuk posisi yang tepat. Proses rekrutmen setiap perusahaan berbeda-beda pada umumnya di bedakan berdasarkan kebutuhan jabatan, mengenai jabatan

aoutsourcing pada perusahaan yang menggunakan jasa *outside provider*, pelaksanaan rekrutmen sepenuhnya di lakukan oleh penyedia jasa tersebut. *Outside provider* memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengelola karyawan *outsourcing* mulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan kepada perusahaan klien hingga pemutusan hubungan kerja karyawan *outsourcing* tersebut.

Berdasarkan fenomena tersebut, salah satu tugas departemen sumber daya manusia adalah mengisi jabatan dengan karyawan yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan tersebut, apabila karyawan dapat menjalankan fungsi dengan tepat maka akan menghasilkan kinerja perusahaan yang memberikan manfaat bagi perusahaan maupun bagi dirinya sendiri. Kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya, pengertian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja yang akan di hasilkan oleh karyawan (Ambar teguh sulistiayani 2003).

Pelaksanaan system rekrutmen yang efektif yang dilakukan sesuai dengan tujuan, sesuai dengan peraturan dan dengan cara yang benar terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan sehingga diharapkan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Bank Syariah Mandiri Padangsidempuan merupakan perusahaan perbankan yang banyak menyerap tenaga kerja, yang mana tenaga kerja itu harus di seleksi dahulu oleh perusahaan yang bersangkutan. Tetapi hal ini bukan saja yang mendapatkan kepuasan karena mereka mendapatkan pekerjaan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka perlu dilakukan penelitian terkait Penerapan Outsourcing Rekrutment Terhadap Loyalitas Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Padangsidempuan.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Loyalitas Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Utomo (Tommy dkk., 2010:65) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi

organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Dalam jurnal Maharani dkk., Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi. Menurut Sudimin (2011:11), loyalitas berarti Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Sedangkan loyal menurut Siagian (2005:38), Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Menurut Robbins (2003:44), Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan. Menurut Hasibuan (2011:16), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Meyer dan Herscovits, loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya.

Menurut Pambudi, di masa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut. Jadi, di sini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

Selanjutnya Steers & Porter (dalam Dewi & Endang 2008:61) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor : (1) karakteristik pribadi, meliputi : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian; (2) Karakteristik pekerjaan, meliputi : tantangan kerja, stres kerja, kesempatan

untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas; (3) Karakteristik desain perusahaan/organisasi, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol Perusahaan; (4) Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga Soegandhi (2013:23) menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:13) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya, serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual mengenai fakta-fakta serta hubungan antara variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah 45 karyawan Bank Mandiri Syariah Padangsidempuan. Sampel adalah subjek dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006) dan sampel dari penelitian ini adalah 45 karyawan Bank Mandiri Syariah Padangsidempuan.

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan oleh peneliti untuk mempermudah dalam mengumpulkan dan mendapatkan informasi kuantitatif secara objektif dan sistematis. Untuk melakukan pengukuran, maka instrumen penelitian yang digunakan harus mempunyai skala. Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan, maka ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- Variabel bebas : X ([Penerapan Outsourcing Rekrutment])
- Variabel terikat : Y (Loyalitas Kinerja Karyawan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Identitas Responden

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki - Laki	27	60
Perempuan	18	40
Jumlah	45	100

Dari tabel 1 terlihat bahwa jenis kelamin responden laki-laki lebih banyak dibanding jenis kelamin responden perempuan, dimana jenis kelamin responden laki-laki berjumlah sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 60%. Kebanyakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki adalah karyawan yang menduduki posisi sebagai marketing yang bertugas diluar kantor. Sedangkan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 40%.

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30 Tahun	18	40
31-40 Tahun	15	33,33
Diatas 40 Tahun	12	26,67
Jumlah	45	100

Dari tabel diatas dapat dilihat responden dengan usia anatar usia 20 tahun sampai dengan usia 30 tahun sebanyak 18 responden dengan persentase sebesar 40%, sedangkan untuk tingkat usia responden yang berada pada usian antar 31-40 tahun tahun lebih rendah dari tingkat usia responden yang berada pada usia 20 tahun sampai dengan 30 tahun yaitu sebanyak 15 responden dengan persentase sebesar 33,33%. Untuk responden yang usianya diatas 40 tahun sebanyak 12 responden dengan persentase sebesar 26,67%.

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	3	6,66
D1 s/d D3	7	15,56
Sarjana	35	77,78
Jumlah	45	100

Dari tabel 3 menunjukkan mayoritas tingkat pendidikan responden adalah responden dengan pendidikan sarjana yaitu sebanyak 35 responden dengan jumlah persentase sebesar 77,78%, hal ini dikarenakan salah satu syarat penerimaan karyawan Bank Mandiri Syariah Padangsidempuan adalah dengan pendidikan sarjana. Untuk responden dengan tingkat pendidikan D1 s/d D3 sebanyak 7 responden dengan jumlah persentase sebesar 15,56%. Selanjutnya untuk responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 3 responden dengan jumlah persentase sebesar 6,66%.

Tabel 4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sampai dengan 2 Tahun	19	42,23
Diatas 2 tahun s/d 4 tahun	16	35,55
Diatas 4 Tahun	10	22,22
Jumlah	45	100

Dari tabel 4 dapat dilihat banyak responden berdasarkan masa kerja berada pada tingkat sampai dengan dua tahun yaitu 19 responden atau sebesar 42,23%, Untuk responden dengan masa kerja diatas 2 tahun sampai dengan 4 tahun sebanyak 16 responden dengan jumlah persentase sebesar 35,55%. Selanjutnya untuk responden dengan lama bekerja diatas 4 tahun sebanyak 10 responden dengan total persentase sebesar 22,22%.

Tabel 5. Identitas Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pegawai Outsourcing	18	40
Pegawai Kontrak	7	15,56
Pegawai Tetap	20	44,44
Jumlah	45	100

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa status kepegawaian responden dengan status sebagai pegawai outsourcing sebanyak 18 responden dan dengan total persentase sebesar 40%. Untuk responden dengan status pegawai sebagai pegawai kontrak sebanyak 7 pegawai dengan jumlah persentase sebesar 15,56%. Sedangkan untuk status kepegawaian responden dengan status pegawai tetap berada pada tingkat tertinggi yaitu sebanyak 20 responden dengan jumlah persentase sebesar 44,44%.

Berdasarkan tabel perhitungan korelasi antara variable x dan variable y diatas yang didapatkan dari data kuesioner yang disebarakan kepada 45 responden maka nilai nilai tersebut dapat dimasukkan kedalam rumus product moment dan dapat dihitung sebagai berikut:

Diketahui :

$$\begin{aligned}n &= 45 \\SX &= 861 \\SY &= 984 \\SX^2 &= 16525 \\SY^2 &= 21570 \\SXY &= 18865\end{aligned}$$

Maka nilai – nilai tersebut dimasukkan ke dalam rumus product moment sebagai berikut :

$$\begin{aligned}r_{xy} &= \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2 \cdot N \sum y^2 - (\sum y)^2}} \\r_{xy} &= \frac{45 \cdot \sum 18865 - (\sum 861) \cdot (\sum 984)}{\sqrt{45 \cdot \sum 16525 - (\sum 861)^2 \cdot 45 \sum 21570 - (\sum 984)^2}} \\r_{xy} &= \frac{848925 - 847224}{\sqrt{743625 - 741321 \cdot 970650 - 968256}} \\r_{xy} &= \frac{1701}{\sqrt{2304 \cdot 2394}} \\r_{xy} &= \frac{1701}{\sqrt{5515776}} \\r_{xy} &= \frac{1701}{2348,568} \\r_{xy} &= 0,724\end{aligned}$$

Hasil perhitungan menunjukkan koefisien korelasi product *moment pearson* sebesar 0,724. Kemudian untuk menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak kebenarannya maka dilakukan dengan membandingkan korelasi hasil perhitungan dengan korelasi dalam tabel korelasi. Dari hasil perhitungan di atas, maka diperoleh nilai korelasi sebesar r hitung 0,724 sedangkan nilai korelasi untuk n = 45 dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai sebesar r tabel 0,242, berarti nilai r-hitung yaitu 0,724 lebih besar dari r tab 0,242. Dengan demikian berarti

hipotesisi yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya sebab nilai $r_{hit} >$ dari nilai r_{tab} atau $0,724 > 0,242$, yaitu ada hubungan yang signifikan antara penerapan outsourcing rekrutmen terhadap loyalitas kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Padangsidempuan. Selanjutnya nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,724 berada pada interval koefisien 0,60-0,799 yang artinya tingkat hubungan antara variabel X dengan variabel Y adalah kuat. Atau terdapat hubungan yang kuat antara penerapan outsourcing rekrutmen terhadap loyalitas kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Padangsidempuan.

Untuk menguji apakah ada hubungan yang berarti antara variable penerapan outsourcing rekrutment dengan variable loyalitas kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Padangsidempuan, dapat dihitung dengan menggunakan rumus uji persial sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,724 \cdot \sqrt{45-2}}{\sqrt{1-0,724^2}}$$

$$t = \frac{0,724 \cdot \sqrt{43}}{\sqrt{1-0,524}}$$

$$t = \frac{0,724 \cdot 6,557}{\sqrt{0,476}}$$

$$t = \frac{4,747}{0,689}$$

$$t = 6,889$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis data diatas, maka diperoleh nilai t_{hit} adalah 6,889 Sedangkan nilai t_{tab} adalah 1,681 dengan taraf signifikan 0,05 dan $dk = n-2$, $45-2 = 43$. Jadi nilai t_{hit} lebih besar daripada t_{tab} atau $6,889 > 1,681$. Dengan variable yang ada didalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang berarti antara variable X dengan variable Y.

Untuk mengetahui besar tingkat keeratan antara variabel penerapan outsourcing rekrutment dengan variable loyalitas kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Padangsidempuan dapat ditentukan dengan perhitungan menggunakan rumus koefisien determinasi berikut ini:

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

$$= 0,724^2 \times 100 \%$$

$$= 0,524 \times 100\%$$

$$= 52,42\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh penerapan outsourcing rekrutment dengan variable loyalitas kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Padangsidempuan sebesar 52,42% sedangkan sisanya sebesar 47,58% dipengaruhi oleh faktor lain yang sebabnya tidak diteliti oleh peneliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil perhitungan data yang didapatkan dan kemudian diolah dengan menggunakan rumus product moment, didapatkan nilai sebesar 0,724. Kemudian jika dilihat pada tabel korelasi untuk nilai $n=45$ adalah 0,242. Dengan demikian berarti hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya sebab nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel atau $0,724 > 0,242$, ada hubungan yang signifikan antara penerapan outsourcing rekrutmen terhadap loyalitas kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Padangsidempuan.
2. Hasil perhitungan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus product moment, jika dilihat pada table interpretasi korelasi maka nilai korelasi 0,724 berada pada interval koefisien 0,60-0.799. Ini berarti tingkat hubungan antara variabel penerapan outsourcing rekrutmen dengan variabel loyalitas kinerja karyawan adalah kuat.
3. Berdasarkan dengan hasil perhitungan uji hipotesis yang menggunakan rumus uji persial (uji t) dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang berarti antara variabel penerapan outsourcing rekrutmen terhadap variabel loyalitas kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Padangsidempuan. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai t hitung lebih besar dengan nilai t tabel yaitu $6,889 > 1,681$ dengan taraf signifikan 0,05 dan $dk = n-2, 45-2 = 43$.
4. Untuk perhitungan persentase, penerapan outsourcing rekrutmen terhadap loyalitas kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Padangsidempuan berdasarkan perhitungan dengan rumus uji determinasi diperoleh nilai sebesar 52,42% sedangkan sisanya sebesar 47,58% dipengaruhi oleh faktor lain yang sebabnya tidak diteliti oleh penelitian.

SARAN

1. Besarnya loyalitas kinerja karyawan sangat mempengaruhi visi dan misi dari suatu perusahaan, dalam penelitian ini adalah pada Bank Syariah Mandiri Padangsidempuan, berdasarkan hal tersebut diharapkan kepada pimpinan Bank Syariah Mandiri

Padangsidempuan lebih memperhatikan lagi status kepegawaian para karyawannya. Misalnya lebih terbuka lagi dalam mengangkat karyawan outsourcing menjadi karyawan kontrak ataupun karyawan tetap.

2. Kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Padangsidempuan tidak saling menjatuhkan atau membandingkan status kepegawaiannya. Karena hal tersebut dapat berdampak pada hasil kinerja karyawan.
3. Kepada seluruh karyawan agar lebih memahami tahapan-tahapan yang harus diikuti dalam kenaikan status kepegawaian, hal ini baik diketahui agar tidak timbul rasa cemburu atau curiga antara sesama karyawan yang terlebih dahulu mendapatkan kenaikan jabatan, misalnya dari pegawai outsourcing menjadi pegawai kontrak, dan dari pegawai kontrak menjadi pegawai tetap.
4. Untuk Mahasiswa lain yang melakukan penelitian dengan tujuan serta tema yang sama agar menambah variabel dalam penelitian yang bertujuan untuk hasil yang lebih baik lagi.

DAFTAR REFERENSI

- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- A.M., Sudirman . (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Grafindo Persada
- Candra Suwondo. (2004). *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kerlinger. 2006. *Asas–Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Komang Priambada & Agus Eka Maharta. (2008). *Outsourcing Versus Serikat Pekerja: An Intruduction to Outsourcing*. Jakarta: Alihdaya Publishing
- Libertus Jehani. (2008). *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta: Praninta Offset.
- Maurice, F.Greaver II. 2000. *Strategic Outsourcing, a Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives*, American Management Association, USA
- Runtu, Julius. (2014). *Indikator loyalitas karyawan*. (www.juliusruntu.blogspot.com/2014/2)
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sari, Dewi Iqlima dan Endang Widyastuti. 2008. *Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi.
- Soegandhi, Vannecia. M dkk. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim. Volume 1. Nomor 1*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Shin, Namcul. 2001. *Strategies for Competitive Advantage in Electronic Commerce*. Journal of Electronic Commerce Research Vol 2 No 4.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Tommy, dkk. 2010. *Epidemilogi Cedera Yang Terjadi Pada Olahragawan Bulutangkis*. Bandung.