

# Analisis Perbedaan Tanggung Jawab dan Disiplin Kerja antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada Laboratorium RSUD Dr. Moewardi

An Analysis of Differences Responsibility and Working Discipline Between Permanent Employees and Contract Employees at Laboratory RSUD Dr. Moewardi

Yuni Kristanto<sup>1</sup>; Elina Endang Sulistyawati<sup>2</sup>; Faridha Eky Prasetyowati<sup>3</sup>  
<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi; <sup>2</sup>Fakultas Farmasi; <sup>3</sup>Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Setia Budi Surakarta Jl. Letjen Sutoyo, Mojosongo, Surakarta 57127

## ABSTRAK

Studi tentang perbedaan tanggung jawab dan disiplin kerja pada karyawan masih menjadi kajian penting dalam organisasi. Obyek penelitian dalam hal ini adalah karyawan tetap dan karyawan kontrak pada laboratorium. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 74 orang. Data dalam penelitian ini diolah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan program SPSS 17. Data diolah dengan uji normalitas dan uji beda dengan test Mann-Whitney. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada Laboratorium RSUD Dr. Moewardi tidak ada perbedaan yang signifikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yaitu 0,506 yang lebih besar dari 0,05. Disiplin Kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada Laboratorium RSUD Dr. Moewardi ada perbedaan yang signifikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yaitu 0.000 yang lebih kecil dari 0,05.

**Kata Kunci :** tanggung jawab, disiplin kerja, karyawan tetap, karyawan kontrak

## ABSTRACT

The study of the difference of responsibility and discipline employees work in the study still be important in the organization. The object of research in this is the permanent employees and employees of the contract to a laboratory. This study using methods with techniques survey sampling saturated with the total sample 74. In the research data is mixed with to spread out a questionnaire to respondents. In the research data is processed using the program spss 17. The data processed by test of normality and test different with mann-whitney test. The results showed responsibility of health analyst permanent employees and contract employees at Laboratory of RSUD Dr. Moewardi there is no significant differences between that, it shown by the significant value 0.506 which is greater than 0.05. Disciplines of permanent employees and contract employees at Laboratory of RSUD Dr. Moewardi means that there is no significant differences between the with significant value 0.000 which is smaller than 0.05.

**Key words :** responsibility, discipline of work, permanent employees, contract employees

## PENDAHULUAN

Penelitian terdahulu tentang tanggung jawab dan disiplin kerja pada berbagai perusahaan atau organisasi masih menjadi kegiatan penting. Di mana tanggung jawab dan disiplin kerja menjadi salah satu indikator untuk meningkatkan kinerja karyawan, menurut penelitian Octariana (2005), yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini diperkuat dengan informasi yang didapatkan dari proses wawancara awal dengan Kepala Laboratorium RSUD Dr. Moewardi. Hasil wawancara menunjukkan adanya perbedaan tanggung jawab dan disiplin kerja pada karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Organisasi dikelola dan terdiri dari orang-orang atau para karyawan. Tanpa adanya individu, organisasi tidak akan ada. Tantangan, peluang dan kekecewaan dalam pembentukan dan pengelolaan organisasi sering bersumber dari masalah yang berhubungan dengan orang-orang yang muncul dari dalam mereka (Simamora, 2004).

Karyawan laboratorium yang ada di RSUD Dr. Moewardi terdiri atas karyawan tetap dan karyawan kontrak, tersebar menurut fungsi dan kemampuan dari masing-masing karyawan dan dibagi menjadi tiga bagian yaitu laboratorium patologi klinik, laboratorium mikrobiologi dan

parasitologi serta laboratorium patologi anatomi (Anonim, 2002).

Menurut studi yang telah dilakukan oleh Nurhidayati (2011), yang hasilnya menunjukkan bahwa 16 indikator yang diuji yaitu semangat kerja, pelaksanaan tugas, keterbukaan, semangat dalam bekerja, kerjasama dengan team, keluwesan, keramahan, kesabaran, loyalitas, pemahaman, *personal quality*, hubungan dengan rekan kerja, ketrampilan dalam bekerja, tanggung jawab, kedisiplinan dan penyelesaian masalah perbedaannya ternyata semua tidak ada beda kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dikarenakan oleh perbedaan obyek.

Karyawan tetap merupakan karyawan yang diangkat secara resmi dalam sebuah institusi atau perusahaan, menurut undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur. Dalam hal ini, karyawan memiliki kewajiban penuh untuk menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang telah ditetapkan. Karyawan mendapat imbalan sebagai upah kerja mereka. Disebuah institusi negeri karyawan tetap ini biasa disebut Pegawai Negeri Sipil yang dalam pengangkatannya terdapat dalam undang-undang dan wajib untuk dipatuhi (Purwanto, 2010).

Karyawan kontrak adalah karyawan yang diperbantukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin di institusi, dan tidak ada jaminan kelangsungan masa kerjanya. Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak ditentukan oleh prestasi kerjanya, karyawan yang prestasi kerjanya baik maka kontrak akan dipertahankan oleh perusahaan namun jika prestasi kerjanya tidak ada peningkatan maka baik perusahaan maupun institusi akan memberhentikan karyawan tersebut. Kewajiban kerja karyawan kontrak terkadang hampir sama atau bahkan lebih berat daripada karyawan tetap. Namun dari gaji atau fasilitas lainnya tentu saja sangat berbeda, termasuk tidak adanya ketentuan pesangon yang jelas apabila perusahaan tidak lagi menggunakan jasa si tenaga kerja kontrak.

Menurut Horber (1997), tanggung jawab adalah setiap manusia mempunyai kemungkinan di

banyak situasi juga kewajiban moral atau hukum untuk bertanggung jawab terhadap orang lain. Ini khususnya menyangkut manusia yang karena berbagai alasan tidak mampu atau tidak mampu lagi bertanggung jawab terhadap dirinya secara penuh, yang penting adalah prinsip sukarela pada kedua belah pihak. Pertanggung jawaban manusia terhadap dirinya sendiri tidak boleh digantikan dengan perwalian.

Disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Kedua disiplin sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib (Thompson, 2006).

Berdasarkan latar belakang di atas timbul permasalahan yang berkaitan dengan pentingnya tanggung jawab dan disiplin kerja dari karyawan tetap dan karyawan kontrak di Laboratorium RSUD Dr. Moewardi Surakarta untuk mengklasifikasi ada perbedaan tanggung jawab antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada Laboratorium RSUD Dr. Moewardi dan mengklasifikasi ada perbedaan disiplin kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada Laboratorium RSUD Dr. Moewardi.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Petugas Laboratorium RSUD Dr. Moewardi selama bulan Pebruari 2015- April 2015 dengan jumlah populasi sebanyak 74 orang.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Petugas Laboratorim RSUD Dr. Moewardi sebanyak 74 orang. Rancangan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian percobaan, Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010).

### Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini adalah Karyawan tetap dan Karyawan kontrak. Variabel lain yang

mungkin mempengaruhi hasil penelitian meliputi Tanggung jawab dan Disiplin kerja. Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah responden dengan menggunakan teknik metode pengumpulan data berupa kuesioner. Sebelum dilakukan pengujian kuesioner kepada responden yang akan diteliti, kuesioner terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner.

### Analisis Data

Data yang sudah terkumpul dianalisis dengan bantuan program SPSS. Data yang sudah ada dideskripsikan tiap variabel hasil penelitian dalam bentuk tabulasi dan presentase tiap variabel. Uji yang dipakai adalah pengujian normalitas data *one sample Kolmogorov-Sminorv*.

Untuk mengetahui adanya perbedaan antara dua variabel digunakan uji *Annova* untuk data

yang terdistribusi normal, apabila data terdistribusi tidak normal menggunakan uji *Mann-Whitney*. Analisis statistik diolah menggunakan program komputer, nilai p bermakna apabila  $< 0,05$  dan interval kepercayaan 95%.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Tanggung Jawab dan mempunyai nilai yang lebih besar daripada r-tabel, dengan demikian butir-butir pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan dalam pengujian responden karyawan di Laboratorium RSUD Dr. Moewardi (Tabel 1).

Variabel Disiplin Kerja dan mempunyai nilai yang lebih besar daripada r-tabel, dengan demikian butir-butir pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan dalam pengujian responden karyawan di Laboratorium RSUD Dr. Moewardi (Tabel 2).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Tanggung jawab

Variabel	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Tanggung Jawab	1	.273	0,2407	Valid
	2	.746	0,2407	Valid
	3	.611	0,2407	Valid
	4	.698	0,2407	Valid
	5	.648	0,2407	Valid
	6	.434	0,2407	Valid
	7	.613	0,2407	Valid
Variabel	8	.771	0,2407	Valid
	9	.377	0,2407	Valid
Tanggung Jawab	11	.522	0,2407	Valid
	12	.717	0,2407	Valid
	13	.680	0,2407	Valid
	14	.525	0,2407	Valid
	15	.673	0,2407	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Butir Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	1	.265	0,2407	Valid
	2	.402	0,2407	Valid
	3	.337	0,2407	Valid
	4	.295	0,2407	Valid
	5	.536	0,2407	Valid
	6	.594	0,2407	Valid
	7	.481	0,2407	Valid
	8	.704	0,2407	Valid
	9	.608	0,2407	Valid
	10	.675	0,2407	Valid
	11	.361	0,2407	Valid
	12	.674	0,2407	Valid
	13	.455	0,2407	Valid
	14	.578	0,2407	Valid
	15	.679	0,2407	Valid

Tabel 3 menunjukkan bahwa reliabilitas masing-masing variabel pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5 % mempunyai angka lebih besar dari 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau handal dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 4. Menunjukkan bahwa dari masing-masing variabel tanggung jawab dan disiplin kerja tidak memiliki nilai signifikan yang lebih dari 0.05, dengan demikian kedua variabel tersebut tidak mengikuti distribusi normal, sehingga harus digunakan uji *non parametric test* dengan *Mann-Whitney*.

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada hasil *test statistic* sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih rendah dari tingkat kepercayaan 5 % ( $0,000 > 0,05$ ), yang menunjukkan ada perbedaan disiplin kerja yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada Laboratorium RSUD Dr. Moewardi.

Hasil ini mendukung penelitian Nurhidayati (2011) yang mengindikasikan bahwa karyawan tetap dan karyawan kontrak memiliki tanggung jawab yang sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Firdausi

(2014) yang tidak berhasil membuktikan adanya perbedaan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tetap dan karyawan kontrak. Dari segi pekerjaan dapat juga disebabkan karena adanya kenyamanan karyawan kontrak dalam bekerja, sehingga tercipta suatu suasana kerja yang baik, yang mengakibatkan mereka tidak merasa berbeda dengan karyawan tetap, sehingga tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas juga tidak menunjukkan hasil yang berbeda.

Berdasarkan hasil pengujian terdapatnya perbedaan dari variabel disiplin kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, hal ini mendukung penelitian Asih (2012), bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan *outsearching* disebabkan karena karyawan tetap telah mendapatkan posisi yang aman sehingga cenderung menyebabkan penurunan kualitas kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Tanggung Jawab	> 0,60	0,831	Reliabel
2	Disiplin Kerja	> 0,60	0,857	Reliabel

Tabel 4. Uji Normalitas One-Sample: Kolmogorov-Smirnov Test

		Tanggung Jawab	Disiplin Kerja
N		74	74
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	61.18	56.92
	Std. Deviation	3.571	6.095
Most Extreme Differences	Absolute	.264	.181
		<b>Tanggung Jawab</b>	<b>Disiplin Kerja</b>
	Positive	.264	.171
	Negative	-.133	-.181
=Kolmogorov-Smirnov Z		2.272	1.557
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.000</b>	<b>.016</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 5. Uji beda Tanggung Jawab antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak: Test Statistics<sup>a</sup>

	Tanggung Jawab
Mann-Whitney U	577.000
Wilcoxon W	1705.000
Z	-.665
Asymp. Sig. (2-tailed)	.506

a. Grouping Variable: Karyawan

(Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2015)

- a. Tanggung Jawab antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada Laboratorium RSUD Dr. Moewardi tidak ada perbedaan yang signifikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yaitu 0,506 yang lebih besar dari 0,05.
- b. Disiplin Kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada Laboratorium RSUD Dr. Moewardi ada perbedaan yang signifikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yaitu 0.000 yang lebih kecil dari 0,05.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim 2002. *Karyawan Laboratorium*, (online), (<http://brian.blogspot.com/2002/fungsi-karyawan-laboratorium.html>, diakses 26 Pebruari 2015)
- Nurhidayati. 2011. *Perbedaan Kinerja Karyawan Tetap dan Kontrak Pada FMIPA UNDIP*. Jurnal. Universitas Diponegoro
- Purwanto. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Simamora, Henri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Thompson, E.P. 2006. *Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalis*. Jurnal. Oxford University Press.