

## PENGARUH SISTEM OUTSOURCING DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASTRA INTERNATIONALTBK AUTO 2000

<sup>1)</sup>Maryam Dunggio, <sup>2)</sup>Rosario

Email: <sup>1)</sup>mrym\_dunggio@yahoo.com

<sup>1) 2)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

<sup>1) 2)</sup>Universitas Islam As-Syafi'iyah

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of the work system outsourcing and compensation on the performance of employees in PT Astra International Tbk Auto 2000 body & paint using SEM-PLS analysis. Based on the results of data analysis, it is known that the application of work outsourced systems in accordance with the provisions and agreements between workers and companies has a positive and significant effect on employee performance. In addition, the provision of compensation in accordance with the conditions agreed upon between employees and the company has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords: Employee, Performance, Compensation, Outsourcing**

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam setiap perusahaan dan merupakan salah satu faktor yang turut menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Demikian halnya pada perusahaan PT Astra International Tbk Auto 2000. Sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan harus memiliki kinerja yang baik sehingga keberadaannya memiliki dampak positif terhadap perusahaan. Kinerja menurut Robbins (1996) dalam Sinambela (2016) merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh individu/karyawan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Gambaran kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Auto 2000, antara lain dapat dilihat dari pencapaian target kerja karyawan. Sebagai contoh, berdasarkan data dari perusahaan tersebut, jumlah kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan pada bulan Februari 2018 yang merupakan target perusahaan, yaitu 1.329 unit/bulan, sementara pencapaian hasil kerja karyawan hanya sebesar 1.076 unit/bulan. Demikian

halnya pada bulan Maret 2018, target yang ditetapkan oleh perusahaan yakni 1.460 unit/bulan dan pencapaian kerja karyawan hanya sebesar 1.201 unit/bulan. Kondisi ini merupakan salah satu indikasi kinerja karyawan yang masih kurang maksimal dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain faktor eksternal organisasi dan faktor internal organisasi. Faktor eksternal organisasi, antara lain: ekonomi, politik, sosial budaya masyarakat, agama/spritualitas, dan kompetitor. Adapun, faktor internal organisasi, antara lain: hubungan industrial, kompensasi, budaya organisasi, dan sumber daya teknologi (Wirawan, 2015). Berdasarkan identifikasi masalah, penurunan kinerja karyawan di perusahaan PT Astra Internasional Tbk Auto 2000, khususnya bagian *body & cat*, diduga disebabkan oleh sistem kerja *outsourcing* dan kompensasi yang belum dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan suatu penelitian yang menganalisis pengaruh penerapan sistem kerja *outsourcing* dan juga kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT Astra International Tbk Auto 2000. Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan ataupun perusahaan agar penerapan sistem kerja *outsourcing* dan juga kompensasi dapat mewujudkan kinerja karyawan yang lebih baik.

penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem kerja *outsourcing* dan juga kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Astra International Tbk Auto 2000. Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan ataupun perusahaan agar penerapan sistem kerja *outsourcing* dan juga kompensasi dapat mewujudkan kinerja karyawan yang lebih baik.

## 1.2 Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan, yaitu: apakah terdapat pengaruh

penerapan sistem kerja *outsourcing* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Astra International Tbk Auto 2000?

### 1.3 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem kerja *outsourcing* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Astra International Tbk Auto 2000.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kinerja

Kinerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Oleh karena kinerja merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Bangun (2012:231), kinerja adalah “*hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement)*”. Selain itu, Wirawan (2015:238), menyatakan bahwa kinerja adalah “*rekaman keluaran pelaksanaan dimensi-dimensi atau fungsi-fungsi pekerjaan dalam waktu tertentu*”. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dinyatakan sebagai hasil kerja dari karyawan berdasarkan tugas dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya: faktor personal (pengetahuan, keterampilan, dan motivasi); faktor kepemimpinan; faktor tim kerja; faktor sistem (sistem kerja, fasilitas/infrastruktur, dan *culture* organisasi); dan faktor kontekstual (situasional) [Mamudi, 2005 dalam Putra, 2015]. Selain itu, menurut Suparno (2015), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: kualitas dan kemampuan karyawan, sarana pendukung yang berhubungan dengan lingkungan kerja serta hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pekerja (upah/gaji, jaminan sosial, dan keamanan pekerja); dan supra sarana (hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah serta hubungan industrial manajemen).

Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator, antara lain menurut Wirawan (2009), yaitu: (1) kuantitas (jumlah hasil pekerjaan karyawan); (2) kualitas (hasil pekerjaan karyawan dilihat dari kesesuaian dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan); (3) disiplin kerja (kesesuaian hasil pekerjaan karyawan dengan aturan yang telah ditetapkan oleh karyawan); (4) ketelitian (tingkat ketepatan hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan ketentuan perusahaan)

## 2.2 Sistem Kerja *Outsourcing*

Saat ini banyak perusahaan yang menggunakan sistem *outsourcing* dalam proses rekrutmen karyawannya. Menurut Khairani (2016:5), *outsourcing* merupakan “*penyerahan sebagian pekerjaan kepada pihak lain melalui perjanjian pemborongan atau penyedia jasa pekerja*”. Sistem kerja *outsourcing* dapat dijelaskan sebagai suatu proses dimana terjadi transfer bisnis internal dalam suatu perusahaan. Transfer ini terjadi antara lain pada aset perusahaan, misalnya sumber daya manusia/karyawan, dimana aset tersebut disediakan oleh pihak di luar perusahaan yang menyediakan jasa/layanan yang diperlukan dengan segala ketentuan yang telah disepakati bersama. Selain itu, sistem kerja *outsourcing* dapat dikatakan sebagai pendelegasian suatu proses fungsi usaha, baik sebagian atau keseluruhan dari suatu perusahaan ke perusahaan lain berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan (Heywood, 2001; Priambada, 2008 dalam Hartanti, 2013).

Banyak alasan yang mendasari suatu perusahaan melakukan suatu sistem kerja *outsourcing*, diantaranya disampaikan oleh Indrajit et al (2003:7-8) dalam Hartanti (2013:19), yakni: (1) perusahaan ingin lebih memfokuskan usahanya dalam suatu *core business* tertentu; (2) membagi resiko bisnis kepada mitra *outsourcer*; (3) memfokuskan sumber daya yang dimiliki sendiri untuk bagian yang berhubungan dengan *core competence*; dan (4) mengurangi dan mengendalikan biaya operasional usaha dengan mengonversi biaya tetap menjadi biaya variabel. Beberapa indikator yang

menunjukkan suatu sistem kerja *outsourcing*, antara lain: kontrak kerja, sistem pengupahan, durasi kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan kesejahteraan pekerja (Khairani, 2016).

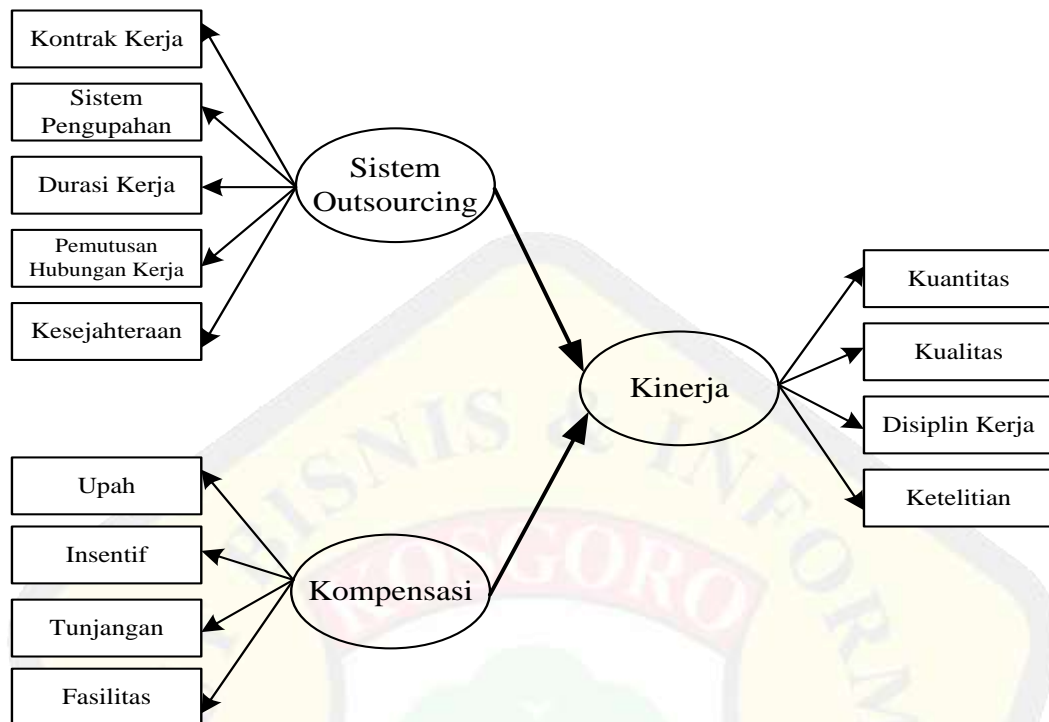
### 2.3 Kompensasi

Salah satu faktor penting yang turut menentukan tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan adalah kompensasi. Oleh karena dengan adanya kompensasi akan memotivasi karyawan dalam bekerja. Menurut Rivai dan Sagala (2011), kompensasi merupakan "*sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan*". Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, perusahaan harus memperhatikan asas keadilan (*equity*) dan kelayakan sehingga dapat mengurangi ketidakpuasan dan keluhan dari karyawan. Dengan demikian karyawan dapat bekerja dengan baik dan maksimal sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai (Sinambela, 2016).

Kompensasi dapat dikategorikan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dapat berupa kompensasi langsung (upah, gaji, dan insentif) dan kompensasi tidak langsung (program perlindungan/asuransi, bayaran di luar jam kerja, dan fasilitas). Adapun, kompensasi non finansial, antara lain: (1) pekerjaan, yakni pekerjaan yang menarik, pengakuan dan rasa pencapaian; dan (2) lingkungan kerja, yakni kebijakan yang sehat, supervisor yang kompeten, dan lingkungan kerja yang nyaman (Simamora, 2004).

### 2.4 Kerangka Konsep Penelitian

Penelitian ini dirancang dalam bentuk penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan metode SEM-PLS. Berdasarkan tinjauan teoritis, maka kerangka konsep dalam penelitian ini dapat disajikan seperti pada Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori serta dukungan penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

- 1). Pengaruh sistem kerja *outsourcing* terhadap kinerja karyawan dengan pernyataan hipotesis secara eksplisit, sebagai berikut:
  - H0: sistem kerja *outsourcing* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan Astra Internasional, Tbk Auto 2000.
  - H1: sistem kerja *outsourcing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan Astra Internasional, Tbk Auto 2000.
- 2). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan pernyataan hipotesis secara eksplisit, sebagai berikut:
  - H0: kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan Astra Internasional, Tbk Auto 2000.
  - H1: kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan Astra Internasional, Tbk Auto 2000.

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Variabel dan Pengukuran

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel endogen, yaitu kinerja karyawan (Y) dan variabel eksogen, yaitu sistem kerja *outsourcing* (X1) dan kompensasi (X2). Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan dari karyawan berdasarkan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah: kuantitas (Y1), kualitas (Y2), disiplin kerja (Y3), dan ketelitian (Y4). Sementara itu, sistem *outsourcing* (X1) merupakan suatu sistem kerja yang mengalihkan sebagian pekerjaan dari perusahaan kepada karyawan yang disediakan oleh penyedia jasa karyawan dengan ketentuan yang disepakati bersama. Indikator yang digunakan dalam mengukur sistem *outsourcing* adalah: kontrak kerja (X11), sistem pengupahan (X12), durasi kerja (X13), pemutusan hubungan kerja (X14), dan kesejahteraan (X15). Adapun, yang dimaksud dengan kompensasi (X2) adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi jasa karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi diukur dengan menggunakan indikator: upah (X21), insentif (X22), tunjangan (X23) dan fasilitas (X24). Keseluruhan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel endogen dan eksogen bersifat reflektif. Pengukuran variabel beserta indikatornya menggunakan instrumen penelitian, yakni kuesioner dengan skala Likert.

#### 3.2 Populasi, Sampel, dan Sampling Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Astra Internasional, Tbk Auto 2000 Cabang Bekasi Timur pada bagian *Body & Cat* yang memiliki jumlah karyawan *outsourcing* sebanyak 106 karyawan. Jumlah tersebut merupakan jumlah populasi dalam penelitian ini. Adapun, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 84 karyawan yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dengan *error* yang ditoleransi sebesar 5 persen. Mengingat kondisi populasi yang cenderung homogen, maka

teknik pengambilan sampel dilakukan secara *non probabilistic sampling* dengan metode *convenience sampling*.

### 3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan dengan teknik wawancara terstruktur dengan menggunakan daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner penelitian.

### 3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)*. Tahapan-tahapan dalam Analisis SEM-PLS menurut Solimun (2015), yakni: (1) merancang model struktural; (2) merancang model pengukuran; (3) mengonstruksi diagram jalur; (4) mengonversi diagram jalur ke sistem persamaan; (5) melakukan estimasi; (6) evaluasi *goodness of fit*; dan (7) pengujian hipotesis.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Pengujian Model Pengukuran

Pengujian model pengukuran (*outer model*) merupakan analisis untuk mengetahui keabsahan (validitas) dan konsistensi (reliabilitas) dari indikator-indikator yang digunakan dalam menjelaskan variabel latennya. Uji ini dilakukan dengan analisis validitas konvergen, validitas diskriminan, dan uji reliabilitas.

#### 1). Validitas konvergen

Pengujian validitas konvergen dilakukan untuk menguji hubungan (korelasi) antara indikator dengan variabel laten. *Rule of thumb* dari uji validitas konvergen menurut yakni: jika nilai *loading factor* > 0,5 maka hubungan antara indikator dengan variabel latennya dianggap signifikan; jika nilai *loading factor*  $\pm$  0,4 maka hubungan antara indikator dengan variabel latennya dianggap baik; dan jika nilai *loading*



$factor \pm 0,3$  maka indikator masih dapat dipertimbangkan memenuhi level minimal hubungan antara indikator dengan variabel latennya (Hair, *et al.*,2006). Besarnya nilai *outer loading* indikator-indikator variabel yang diteliti disajikan pada Tabel 1. Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa indikator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *outer loading* di atas 0,3. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator-indikator tersebut valid dan dapat mengukur variabel latennya.

**Tabel 1. Nilai *Outer Loading* dari Masing-masing Indikator Variabel Penelitian**

Indikator ← Variabel	<i>Outer Loading</i>
X11 ← Sistem Outsourcing	0,673
X12 ← Sistem Outsourcing	0,721
X13 ← Sistem Outsourcing	0,725
X14 ← Sistem Outsourcing	0,555
X15 ← Sistem Outsourcing	0,518
X21 ← Kompensasi	0,647
X22 ← Kompensasi	0,871
X23 ← Kompensasi	0,724
X24 ← Kompensasi	0,634
Y1 ← Kinerja	0,798
Y2 ← Kinerja	0,539
Y3 ← Kinerja	0,767
Y4 ← Kinerja	0,794

Sumber: *Output* hasil analisis data (2019)

2). Uji validitas diskriminan

Pengujian validitas diskriminan dilakukan untuk mengetahui seberapa baik indikator dari masing-masing variabel dapat menjelaskan variabelnya dibandingkan variabel lainnya yang turut diteliti. Nilai *cross loading* dari masing-masing indikator dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Nilai *Cross Loading* Indikator**

	X1	X2	Y
<b>X11</b>	<b>0,673</b>	0,113	0,158
<b>X12</b>	<b>0,721</b>	-0,071	0,253
<b>X13</b>	<b>0,725</b>	0,046	0,175
<b>X14</b>	<b>0,555</b>	0,189	0,169

<b>X15</b>	<b>0,518</b>	0,224	0,081
<b>X21</b>	0,074	<b>0,647</b>	0,308
<b>X22</b>	0,135	<b>0,871</b>	0,345
<b>X23</b>	0,154	<b>0,724</b>	0,169
<b>X24</b>	-0,047	<b>0,634</b>	0,259
<b>Y1</b>	0,234	0,342	<b>0,798</b>
<b>Y2</b>	-0,027	0,091	<b>0,539</b>
<b>Y3</b>	0,182	0,179	<b>0,767</b>
<b>Y4</b>	0,256	0,371	<b>0,794</b>

Sumber: Output hasil analisis data (2019)

Nilai *cross loading* pada Tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing indikator memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar dengan variabel latennya dibandingkan dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa seluruh indikator dari masing-masing variabel laten mampu menjelaskan variabel latennya dibandingkan variabel lainnya atau memenuhi kriteria validitas diskriminan

### 3). Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten dan tepat instrumen penelitian yang digunakan dalam mengukur variabel laten. Kriteria uji reliabilitas dilihat dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Apabila nilai *cronbach's alpha* dan/atau *composite reliability* lebih besar dari 0,7 maka indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur variabel laten dapat dikatakan tepat atau konsisten. Namun demikian, pada penelitian yang bersifat eksploratif nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* sebesar 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk menunjukkan ketepatan/konsistensi indikator dalam mengukur variabel laten (Ghozali dan Latan, 2014). Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing variabel laten yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

Variabel Laten	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Sistem Outsourcing (X1)	0,66	0,78
Kompensasi (X2)	0,70	0,81
Kinerja (Y4)	0,74	0,82

Sumber: Output hasil analisis data (2019)

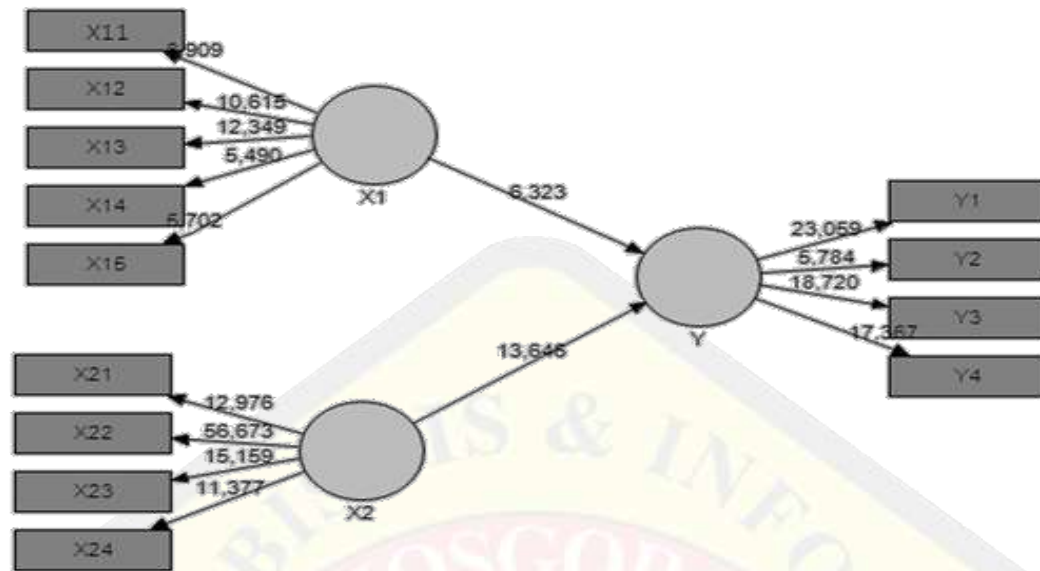
Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa keseluruhan instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel laten dalam penelitian ini adalah reliabel.

#### 4.2 Pengujian Model Struktural

Pengujian model struktural atau *inner model* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kecocokan model penelitian yang dibuat. Hal ini dilakukan dengan mengevaluasi nilai R-Square ( $R^2$ ). Apabila nilai  $R^2$  sebesar 0,67 maka model yang dibuat dapat dikategorikan “baik”; apabila nilai  $R^2$  sebesar 0,3 maka model yang dibuat termasuk dalam kategori “moderat”; dan apabila nilai  $R^2$  sebesar 0,19 maka model yang dibuat termasuk dalam kategori “lemah” (Chin, 1998 dalam Gozali dan Latan, 2014). Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,213. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model penelitian ini termasuk dalam kategori yang moderat.

#### 4.3 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan prosedur *resampling bootsrapp* untuk menghitung nilai t-statistik. Apabila nilai t-statistik (t-hitung) lebih besar dari t-tabel maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima. Nilai t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 1,664 (*one tailed test*,  $\alpha = 0,05$ ). Visualiasi *output* hasil *bootsrapping* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2. Sementara itu, nilai *path coeficient* dan t-statistik (t-hitung) dapat dilihat pada Tabel 4.



Gambar 2. Hasil *Boostrapping*

Tabel 4. Nilai *Path Coeficient* dan *t-statistik*

Pengaruh X → Y	Path Coeficient	T Statistic
X1 → Y	0,242	6,323
X2 → Y	0,368	13,646

Sumber: Output analisis data (2019)

Berdasarkan Gambar 2 dan Tabel 4 maka hasil pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1). Pengaruh sistem *outsourcing* terhadap kinerja karyawan  
 Nilai *path coeficient* pengaruh sistem *outsourcing* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,242 dan nilai t-hitung sebesar 6,323 (lebih besar dari 1,664). Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sistem *outsourcing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Cabang Bekasi Timur bagian *Body & Cat*.
- 2). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan  
 Nilai *path coeficient* pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,368 dan nilai t-hitung sebesar 13,646 (lebih besar dari 1,664). Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak dan H1

<sup>1)</sup>Maryam Dunggio, <sup>2)</sup>Rosario

diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Cabang Bekasi Timur bagian *Body & Cat*.

#### **4.4 Pembahasan**

##### **A. Pengaruh Sistem *Outsourcing* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa sistem *outsourcing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam sistem *outsourcing* maka kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Cabang Bekasi Timur Body & Cat akan semakin meningkat. Ketentuan tentang kontrak kerja harus mengacu pada aturan pemerintah yang tertuang dalam Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, baik tentang hak dan kewajiban karyawan, sistem pengupahan, durasi kerja karyawan, ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja, serta kesejahteraan. Kejelasan tentang hak dan kewajiban karyawan yang tertuang dalam kontrak kerja akan membuat karyawan bekerja dengan tenang karena mengetahui dengan pasti tentang kewajiban yang harus dikerjakan dan hak yang akan diterima setelah melaksanakan kewajiban pekerjaan yang telah ditetapkan. Dengan demikian hasil pekerjaan/kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

Sementara itu, kejelasan sistem pengupahan sangat penting bagi karyawan karena mereka dapat mengetahui berapa besar upah yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Selain itu, kejelasan dan kesesuaian durasi kerja dengan ketentuan dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) Indonesia sangat penting untuk karyawan dalam bekerja maksimal sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar perusahaan. Adapun, kejelasan tentang pemutusan hubungan kerja serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan secara keseluruhan merupakan bagian penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Sebagaimana yang

<sup>1)</sup>Maryam Dunggio, <sup>2)</sup>Rosario

disampaikan oleh Hasibuan (2006) bahwa kesejahteraan karyawan akan memberikan ketenangan dalam bekerja dan dapat mendorong motivasi kerja serta produktivitas kerja karyawan. Adapun, pemutusan hubungan kerja memiliki dampak yang negatif terhadap karyawan. Oleh karena itu, kebijakan tentang pemutusan hubungan kerja harus dijelaskan dengan baik agar para karyawan *outsourcing* dapat bekerja dengan tenang sehingga hasil pekerjaan yang dilaksanakan menjadi lebih baik.

Secara keseluruhan hal-hal terkait sistem kerja *outsourcing*, yakni hak dan kewajiban yang tertuang dalam kontrak kerja, sistem pengupahan, durasi kerja, pemutusan hubungan kerja dan kesejahteraan karyawan merupakan komponen-komponen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Komponen-komponen tersebut secara keseluruhan akan mengonstruksi sistem kerja yang baik serta dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan dari perusahaan.

## **B. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Cabang Bekasi Timur bagian Body & Cat. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka semakin baik hasil pekerjaan atau kinerja dari karyawan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Martoyo 1990 dalam Afifuddin 2013 yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki keterkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memperoleh kompensasi dalam bentuk upah sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Selain itu, karyawan juga mendapatkan insentif apabila pekerjaan

yang diselesaikan melebihi target yang telah ditentukan. Upah yang sesuai serta insentif yang diberikan menjadi pendorong bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adanya insentif menjadi pendorong bagi karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu bahkan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

Selain upah dan insentif, kompensasi dapat juga berupa tunjangan dan fasilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, selain diberikan gaji dan insentif, karyawan yang ada di perusahaan PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Cabang Bekasi Timur bagian Body & Cat mendapatkan tunjangan dan fasilitas. Tunjangan yang diberikan berupa Tunjangan Hari Raya (THR) serta fasilitas berupa peralatan bekerja yang lebih memadai bagi karyawan yang menunjukkan hasil pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, karyawan menjadi lebih terdorong untuk bekerja dengan disiplin dan teliti sehingga hasil pekerjaannya sesuai dengan ketentuan perusahaan. Kelayakan serta keadilan dalam pemberian kompensasi akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dengan demikian, tujuan dari perusahaan akan tercapai.

## V. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa sistem *outsourcing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan sistem *outsourcing* yang sesuai dengan ketetapan pemerintah serta dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati bersama akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Cabang Bekasi Timur bagian Body & Cat. Demikian halnya dengan kompensasi. Semakin baik dan tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

<sup>1)</sup>Maryam Dunggio, <sup>2)</sup>Rosario

## 5.2 Saran

Sistem *outsourcing* yang dijalankan dalam perusahaan harus benar-benar diterapkan sesuai kesepakatan khususnya ketentuan mengenai kompensasi atas kelebihan jam kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. 2014. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris, Edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, J., Black, B. Babin., Anderson, R. And Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis*. 6th Edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Hasibuan, M.S.P., 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Khairani. 2016. *Kepastian Hukum: Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau dari Konsep Hubungan dan Kerja Antar Pekerja dengan Pemberi Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V dan Sagala, E. J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Solimun. 2015. *Model Pengukuran dan Overview Analisis PLS*. Workshop Metode Kuantitatif SEM-PLS. Universitas Udayana Denpasar 27 – 28 November.
- Suparno E.W. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2015, Pustaka Pelajar, Yogyakarta*
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.



# MEDIASTIMA