

Pengaruh Sistem Kerja *Outsourcing (Daily Worker)* Terhadap Kinerja Karyawan Departement Finishing PT. P&G Karawang

¹Ahmad Faisal Ramadhan, ²Darka, ³Yanto Lesmana

¹Fakultas Bisnis Dan Teknologi Universitas Pertiwi

¹22120159@pertiwi.ac.id, ²darka@pertiwi.ac.id, ³yanto.lesmana@pertiwi.ac.id

Submit : 22 Okt 2025 | Diterima : 13 Nov 2025 | Terbit : 18 Nov 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem kerja outsourcing terhadap kinerja karyawan di Departemen Finishing PT. P&G Karawang, Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan regresi linier sederhana. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 32 responden, kemudian dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem kerja outsourcing (daily worker) berada pada kategori baik dengan persentase tanggapan sebesar 79,17%, sedangkan kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik dengan persentase 84,31%. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 6,897 + 0,742X$, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada sistem kerja outsourcing akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,742 poin. Uji koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai 0,869, menandakan hubungan sangat kuat dan positif antara sistem kerja outsourcing dengan kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji t memperoleh nilai t hitung = 9,640 > t tabel = 2,042 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem kerja outsourcing terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,756, menunjukkan bahwa 75,6% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel sistem kerja outsourcing, sedangkan 24,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut, disimpulkan bahwa penerapan sistem kerja outsourcing yang efektif dan sesuai dengan peraturan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Peneliti menyarankan perusahaan untuk memperbaiki mekanisme kontrak, meningkatkan transparansi pembayaran, serta memperkuat komunikasi antara pihak manajemen dan tenaga kerja guna menjaga motivasi dan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Pekerja Harian Lepas (Daily Worker), Outsourcing, PKWT, Kinerja Karyawan, PT. P&G Karawang

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, Indonesia merupakan salah satu contoh negara yang sedang berkembang yang akan menghadapi berbagai tantangan yang berat. Hal ini terjadi karena dalam era globalisasi, di Indonesia dihadapkan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek, baik aspek sumberdaya teknologi, modal dan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi karena perannya sebagai subyek untuk melaksanakan suatu kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan bisa tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dimasa sekarang ini, dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh oleh suatu perusahaan yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Manusia merupakan individu yang unik yang memiliki perbedaan satu sama lain serta dapat berinteraksi dengan berbagai cara. Oleh karena itu manusia perlu dikelola dan dikoordinasikan dengan baik agar dapat bekerjasama sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan

organisasi. Hal yang juga penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja pegawai Menurut Wirawan dalam Maryam Dunggio (2015:238) kinerja merupakan “rekaman keluaran pelaksanaan dimensi-dimensi atau fungsi-fungsi pekerjaan dalam waktu tertentu.

Sumber daya manusia sangatlah berperan penting dalam perusahaan yaitu sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Menurut Hariandja dalam Melvin Grady Lolowang dkk (2012:10) menyatakan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Kinerja karyawan (*employee performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencerminkan produktivitas, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, dan efisiensi individu dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan fenomena tersebut, penting untuk mengkaji secara empiris apakah dan sejauh mana sistem kerja *outsourcing daily worker* di PT P&G Karawang memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja diukur melalui aspek-aspek seperti produktivitas, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan inisiatif kerja. Kajian ini juga akan membantu perusahaan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang adil dan berkelanjutan, sekaligus memberikan kontribusi ilmiah terhadap literatur manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini menjadi relevan dan signifikan karena akan memberikan pemahaman mendalam terkait hubungan antara sistem kerja *outsourcing* dan performa kerja karyawan, khususnya di lingkungan industri besar seperti PT P&G Karawang yang menjadi representasi praktik *outsourcing* di Indonesia.

Beberapa teori menyebutkan bahwa sistem kerja *outsourcing* dapat memengaruhi kinerja baik secara positif maupun negatif. Secara positif, sistem ini dapat meningkatkan efisiensi dan fokus kerja karena adanya spesialisasi. Namun secara negatif, keterbatasan hak, ketidakstabilan kerja, dan kurangnya keterikatan emosional dapat menurunkan motivasi dan kinerja. *Daily worker* adalah tenaga kerja yang dipekerjakan berdasarkan kebutuhan harian tanpa adanya ikatan kerja jangka panjang. Pekerja ini umumnya tidak memperoleh hak-hak penuh seperti karyawan tetap, seperti jaminan pensiun, tunjangan tetap, dan fasilitas pengembangan karier. Menurut Permenakertrans No. 19 Tahun 2012, pekerja harian lepas bekerja kurang dari 21 hari dalam satu bulan dan diberi upah berdasarkan jumlah hari kerja.

Setelah fenomena-fenomena tersebut juga terjadi fenomena lain seperti batasan atau perbedaan antara karyawan tetap dengan karyawan *outsourcing* diantaranya seperti tunjangan dari perusahaan tidak ada, serta tidak adanya jaminan di hari tua dan juga tidak adanya pesangon jika masa kontrak telah selesai. Rasa kurang adil yang diterima tenaga *outsourcing* dapat mengurangi semangat karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Padahal ini sudah diterangkan dalam Pasal 28D ayat (2) ”Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja padahal karyawan *outsourcing* juga menjadi bagian yang sangat penting di sebuah perusahaan. Adapun data penilaian kinerja karyawan Departemen Finishing PT. P&g Karawang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari istilah kata *job performance* atau *actual performance* yang memiliki arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja karyawan ini merujuk pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya disuatu perusahaan untuk menjalankan tugas-tugas dan fungsinya serta dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Bangun dalam Maryam Dunggio dkk (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Menurut Wirawan dalam Maryam Dunggio dkk (2015:238), kinerja merupakan rekaman keluaran pelaksanaan dimensi-dimensi atau fungsi-fungsi pekerjaan dalam waktu tertentu. Menurut Mangkunegara dalam Maryam Dunggio dkk (2015), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang yang dapat dinilai dari kemampuan atau prestasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta standar yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan dalam Melvin Grady Lolowang dkk (2017:34), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan kinerja menurut Kasmir dalam Adianto dkk (2016:182), adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu. Dari beberapa pengertian diatas dapat maka disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam menjalankan tanggung jawab dan fungsinya masing-masing demi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan untuk mencapai keberhasilannya.

Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak)

Dalam perusahaan, sistem kerja *outsourcing* (Kontrak) akan terus menjadi tren dan akan terus berkembang pada dunia bisnis saat ini. Hal ini bisa dimaklumi karena untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Sistem kerja *outsourcing* merupakan kesepakatan dalam bentuk tertulis atau lisan yang dibuat untuk mengikat hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, dalam periode waktu tertentu maupun tidak tertentu.

Menurut Barzah Latupono dalam Maskarto Lucky Nara Rosmadi (2021), sistem kerja *outsourcing* (kontrak) adalah pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak.

Menurut Suparno dalam Maryam Dunggio dkk (2015:172), sistem kerja *outsourcing* (kontrak) merupakan bagian dari suprasarana yang turut berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Herawati dalam Nurhikmah Putri (2018:1), sistem kerja *outsourcing* (kontrak) yaitu bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/tidak aman dan tidak pasti.

Menurut Jehani dalam Nurhikmah Putri (2018:1), sistem kerja *outsourcing* (kontrak) adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja. Menurut Subekti (2019:46), perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang majikan yang ditandai dengan ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu, adanya suatu hubungan atas bawah, yakni suatu hubungan atas dasar pihak yang satu, majikan berhak memberikan perintah yang harus ditaati oleh pihak lainnya.

Menurut Wiwoho Soedjono S.H (2018:46), Perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan. Dari beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem kerja *outsourcing* (kontrak) adalah sebuah perjanjian hubungan kerja yang dilakukan oleh pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak selama waktu tertentu.

Sistem kerja *outsourcing* yang sebenarnya juga merupakan perkembangan baru dalam dunia kerja dan profesi di Indonesia. Pekerja kontrak diartikan secara hukum adalah pekerja dengan status bukan pekerja tetap atau dengan kalimat lain pekerja yang hanya bekerja untuk waktu tertentu berdasarkan kesepakatan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja.

Pekerjaan yang disub-kontrakkan (kerja kontrak) menimbulkan persoalan, selama ini kerja kontrak telah diakui lebih banyak merugikan pekerja/buruh karena hubungan pekerjaannya dengan organisasi atau perusahaan selalu dalam bentuk tidak tetap/kontrak (PKWT), upah lebih rendah, tidak ada jenjang karir, masa kerja yang tidak jelas, kesejahteraan tidak terjamin, sehingga memang benar adanya keluhan sistem kerja kontrak ini akan menyengsarakan pegawai/buruh dan

membuatnya kabur dari perusahaan.

Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja sesuai kontrak atau perjanjian kerja yang telah disepakati dengan perusahaan yang memberikan kerja (employer). Merujuk pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam kelangsungan masa kerja karyawan kontrak jika karyawan tersebut memiliki prestasi yang tinggi maka akan dipertahankan oleh perusahaan.

Dalam perjanjian kerja ada beberapa bentuk perjanjian yang akan dilakukan. Bentuk perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung perjanjian apa saja yang tercantum atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kontrak adalah berkenaan dengan sewa-menyewa sesuatu dengan dasar perjanjian yang disepakati kedua belah pihak dalam waktu tertentu, perjanjian dalam perdagangan Kontrak kerja/perjanjian kerja menurut undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan perjanjian kerja waktu (PKWT). Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan atau tulisan, baik waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. P&G Karawang, yang dipengaruhi oleh faktor Sistem Kerja Outsourcing (kontrak). Faktor tersebut menjadi independent dan faktor variabel dependen. Kerangka berfikir ini menggambarkan pengaruh dari pengertian Sistem Kerja Outsourcing (kontrak) dan Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono dalam Nenden Nurul Sifa (2013:117). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai kontrak dan harian pada Departemen Finishing PT. P&G Karawang yang berjumlah 32 orang pegawai. Adapun populasi dalam penelitian dalam ini adalah pegawai harian dan kontrak Departemen Finishing pada PT. P&G Karawang KIIC, Kabupaten Karawang, Jawa Barat dengan status sebagai pegawai harian dan pegawai kontrak.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili), Sugiyono dalam Nenden Nurul Sifa (2012:73). Sementara sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Departemen Finishing pada PT. P&G Karawang KIIC, Kabupaten Karawang, Jawa Barat dengan status kontrak dan harian yang berjumlah 32 orang pegawai. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana keseluruhan dari jumlah populasi berhak dijadikan sampel dalam penelitian ini. Menurut Arikunto (2012:104) dalam Nenden Nurul Sifa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan dari pengertian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sampling jenuh atau sensus teknik penentuan sampel nya menggunakan semua anggota populasi. Karena didalam penelitian ini populasinya berjumlah sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan peneliti untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti dapat mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau yang disebut sensus. Pegawai kontrak dan harian pada Departemen Finishing PT. P&G Karawang, Kabupaten Karawang, Jawa Barat yang berjumlah 32 orang karyawan dijadikan sampel.

Teknik Analisis Data

Didalam melakukan analisis data penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu dengan cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan. Pengukuran variabel-variabel dari model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena jawaban bersifat deskriptif sehingga memberikan nilai agar menjadi data kuantitatif. Untuk menentukan deskriptif kuantitatif, untuk ini peneliti menggunakan skor yang berpedoman pada skala likert.

Uji Instrument Penelitian

Uji Instrument penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan (kuesioner) dalam penelitian memenuhi kriteria instrument yang baik atau tidak. Baik tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam instrument penelitian dapat dilihat dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji Validitas ini adalah menurut Sugiyono (2016) untuk mengetahui apakah tingkat suatu instrumen penelitian yang digunakan itu valid atau tidak. Uji signifikat dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas digunakan dengan uji satu sisi, taraf signifikan 10% dengan $df = n-2$.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) Alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Bila alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran diperoleh *relative* konsisten, maka alat tersebut reliabel. Atau dengan kata lain, realibilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur gejala yang sama. Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengrealibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengetahui tingkat keandalan kuisisioner

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dari model regresi terdistribusi secara normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan Histogram serta Normal P-P Plot. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, Ghazali (2013:80).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi (heteroskedastisitas). Metode yang digunakan adalah uji Glejser, dengan melihat nilai signifikansi pada regresi antara nilai absolut residual dan variabel independen. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel independen $> 0,05$, yaitu sebesar 0,391, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, Gujarati (2003).

3. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen (Sistem Kerja Outsourcing) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan) memiliki bentuk hubungan yang linear atau tidak.

Analisis Deskriptif Penelitian

Untuk menentukan hipotesis yang telah ditentukan dan ditemukan, maka dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif yaitu analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum, Widodo (2017:80). Dalam menganalisis data variabel sistem kerja *outsourcing* (kontrak) melalui pertanyaan dan wawancara yang diperoleh, penulis menggunakan teknik analisis deskriptif

Regresi Linier Sederhana

Regresi yaitu berupa koefisiensi untuk masing-masing independent. Koefisiensi ini dapat diperoleh

dengan cara memprediksikan nilai variabel dependen dengan waktu persamaan. Koefisien regresi dihitung dengan tujuan yaitu meminimumkan penumpangan antara nilai estimasi variabel dependen berdasarkan data yang ada.

Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah ukuran statistik yang menunjukkan derajat (tingkat) kekuatan dan arah hubungan linear antara dua variabel. Dalam konteks penelitian ini, yaitu "Pengaruh sistem kerja *outsourcing* terhadap kinerja karyawan", korelasi menunjukkan apakah perubahan dalam sistem kerja *outsourcing* (X) diikuti oleh perubahan dalam kinerja karyawan (Y), dan sejauh mana hubungan tersebut kuat atau lemah. Sugiyono (2016). Koefisien korelasi ini bertujuan untuk mengetahui arah antar hubungan dua variabel (positif/negatif), juga mengetahui kekuatan hubungan antar kedua variabel dan menjadi dasar untuk menguji hubungan sebelum melakukan analisis regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas untuk melihat kualitas data yang digunakan didalam penelitian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas dalam menilai kualitas instrument sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode	rHitung	rTabel	Keterangan
Sistem Kerja Kontrak (Outsourcing)	S1	0.680	0.349	Valid
	S2	0.383	0.349	Valid
	S3	0.587	0.349	Valid
	S4	0.376	0.349	Valid
	S5	0.689	0.349	Valid
	S6	0.624	0.349	Valid
	S7	0.596	0.349	Valid
	S8	0.580	0.349	Valid
	S9	0.509	0.349	Valid
	S10	0.479	0.349	Valid
	S11	0.635	0.349	Valid
	S12	0.470	0.349	Valid
Kinerja karyawan	K1	0.618	0.349	Valid
	K2	0.551	0.349	Valid
	K3	0.617	0.349	Valid
	K4	0.696	0.349	Valid
	K5	0.772	0.349	Valid
	K6	0.724	0.349	Valid
	K7	0.649	0.349	Valid
	K8	0.727	0.349	Valid
	K9	0.553	0.349	Valid
	K10	0.764	0.349	Valid

Sumber : Data diolah 2025

Tabel 1 Berdasarkan table di atas nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari 0.3494 maka dapat disimpulkan instrument yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai pengukur tingkat konsistensi instrument penelitian. Berikut adalah hasil uji reliabilitas instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Sistem Kerja Kontrak (Outsourcing)	0,83	Reliebel
Kinerja Karyawan	0,90	Reliebel

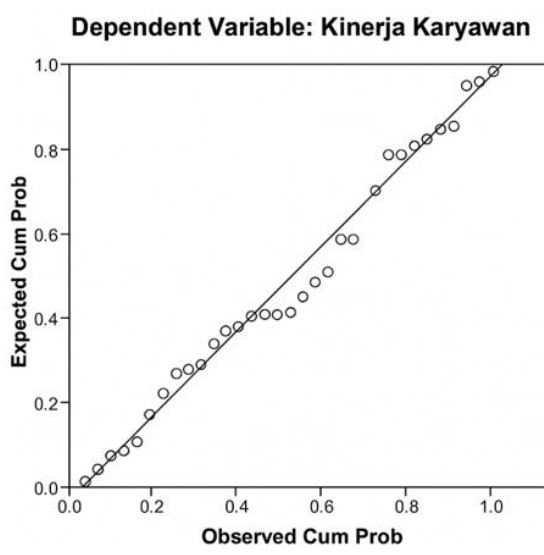
Sumber : Data diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas diatas diperoleh besarnya koefisiensi reliabilitas Cronbach Alpha lebih dari 0,60 setiap variabel, maka ditinjau dari reliabilitasnya secara psikometri kuesioner tersebut layak digunakan.

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Data analisis dengan bantuan computer program SPSS. Data pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian berdistribusi normal. Hasil Uji normalitas dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Gambar 1 Uji Normalitas



Grafik ini digunakan untuk mengukur normalitas residual dari model regresi. Uji ini merupakan bagian dari pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear. Berdasarkan hasil normalitas data, dimana plot yang dihasilkan menyebar disepanjang garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel independen (*Sistem Kerja Outsourcing*) dengan variabel dependen (*Kinerja Karyawan*). Dalam penelitian ini digunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment* melalui program SPSS versi 22.

Tabel 3 Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.869 ^a	0.756	0.748	2.843

Sumber: Olahan SPSS 22

Nilai koefisien korelasi (R) = 0.869 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara sistem kerja *outsourcing* terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang positif berarti bahwa semakin baik penerapan sistem kerja *outsourcing* di perusahaan, maka semakin tinggi pula

kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Tabel 4 Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1. (Constant)	6.897	3.692		
Sistem Kerja Kontrak	.742	.077	.869	9.640	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Adapun persamaan dari regresi linear Sederhana pada gambar 3 diatas yaitu :

1. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 6,897. Artinya apabila sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) diasumsikan bernilai nol (0) maka kinerja karyawan pada PT. P&G Karawang, Jawa Barat tetap sebesar 6,897 poin.
2. Nilai konstan dari variabel (X) pada variabel sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) yaitu sebesar 0,742. Artinya jika sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada PT. P&G Karawang, Jawa Barat akan mengalami peningkatan sebesar 0,742 poin.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel tergantungnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.34 dibawah ini :

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model	R	R.Square	Adjusted R.Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.756	.748	2.843

Sumber Data Olahan Spss 22

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,756 menjelaskan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) sebesar 75,6% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel sistem kontrak kerja, ditemukan beberapa permasalahan mengenai kontrak kerja yaitu pada indikator perubahan kontrak kerja yang disusun berdasarkan standar kerja dan pemberian kontrak kerja yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum. Berdasarkan tanggapan responden dimana ditemukan 5 orang (15,6%) yang menjawab cukup setuju dan 2 orang (6,3%) menjawab tidak setuju. Hal ini menjelaskan bahwa permasalahan perubahan kontrak kerja dan ketidaksesuaian dengan ketertiban yang berlaku menjadi permasalahan bagi karyawan kontrak dalam menjalin kerja sama dengan pihak perusahaan. Sementara skor tanggapan tertinggi pada indikator kontrak kerja yang diberikan tidak bertentangan dengan keasusilaan dimana total skor yang dihasilkan sebesar 141.

Sedangkan skor tanggapan terendah pada indikator kontrak kerja yang disusun sesuai dengan masa kerja yang ditentukan perusahaan dimana total skor yang dihasilkan sebesar 114. Hasil rekapitulasi tanggapan dimana diperoleh persentase sebesar 79,17% berada pada *interval* 61 % - 80% atau tergolong kedalam kategori baik. Dari hasil ini menjelaskan bahwa sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) yang diberikan oleh pada Departemen Finishing PT. P&G Karawang, Jawa Barat sudah sesuai dengan aturan yang berlaku seperti dasar hukum kontrak kerja, kesepakatan bersama antara perusahaan dan karyawan, adanya pekerjaan yang jelas dan tidak bertentangan dengan aturan – aturan yang berlaku.

Sementara hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel kinerja, ditemukan beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan yang tercermin pada indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil tanggapan responden dimana terdapat 9 orang (28,1%) yang memberikan jawaban cukup setuju dan 1 orang (3,1%) memberikan jawaban tidak setuju. Hal ini menggambarkan permasalahan yang sering terjadi tentang kinerja adalah masalah penyelesaian pekerjaan yang terkadang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan sehingga akan mempengaruhi target kerja yang dicapai.

Skor tanggapan tertinggi pada indikator karyawan mampu memaksimalkan waktu kerja dengan baik dimana total skor yang dihasilkan sebesar 140. Sedangkan skor tanggapan terendah pada indikator kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dimana total skor yang dihasilkan sebesar 128.

Hasil rekapitulasi tanggapan dimana diperoleh persentase sebesar 84,31% berada pada interval 81 % - 100% atau tergolong kedalam katagori sangat baik. Dari hasil ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada Departemen Finishing PT. P&G Karawang sudah sangat baik dari segi kualitas kerja yang dihasilkan, selain itu kuantitas dari pencapaian target kerja yang diberikan perusahaan serta adanya kemampuan didalam memaksimalkan waktu kerja dengan baik.

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan, nilai t_{hitung} (9,640) > t_{tabel} (2,042) dan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, angka ini menjelaskan bahwa sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Finishing PT. P&G Karawang, Jawa Barat. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,756 menjelaskan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sistem kerja *outsourcing* (kerja kontrak) sebesar 75,6% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Dalam perusahaan, sistem kerja *outsourcing* (Kontrak) akan terus menjadi tren dan akan terus berkembang pada dunia bisnis saat ini. Hal ini bisa dimaklumi karena untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Sistem kerja *outsourcing* merupakan kesepakatan dalam bentuk tertulis atau lisan yang dibuat untuk mengikat hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, dalam periode waktu tertentu maupun tidak tertentu. Menurut Herawati dalam Nurhikmah Putri (2010:1), sistem kerja *outsourcing* (kontrak) yaitu bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/tidak aman dan tidak pasti.

KESIMPULAN

Hasil penelitian Hasil penelitian ini didapatkan berdasarkan hasil Hasil untuk Variabel X (Sistem Kerja Outsourcing): Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada 32

responden, variabel sistem kerja outsourcing berada pada kategori baik dengan persentase tanggapan sebesar 79,17%. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem kerja outsourcing pada PT. P&G Karawang telah dijalankan dengan baik, mulai dari mekanisme kontrak kerja, kejelasan hak dan kewajiban, hingga sistem pengupahan yang diterapkan. Hasil untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan): Berdasarkan hasil penelitian, variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik dengan persentase sebesar 84,31%. Artinya, karyawan mampu menunjukkan tingkat tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pada Departemen Finishing PT. P&G Karawang. Hasil Analisis Statistik (Regresi Linier, Korelasi, Uji t, dan Determinasi): Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan $Y = 6,897 + 0,742X$, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada sistem kerja outsourcing akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,742 poin. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,869 menandakan hubungan sangat kuat dan positif antara sistem kerja outsourcing dengan kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} = 9,640 > t_{tabel} = 2,042$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem kerja outsourcing terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,756 menunjukkan bahwa 75,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh sistem kerja outsourcing, sedangkan 24,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

REFERENSI

- Adianto, dkk (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Jurnal Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pamulang, Prosiding Seminar Nasional HUMANIS 2019 07 Desember 2019*. Diakses 5 Juli 2025, Pukul 11.00 AM.
- Adrian Sutedi, *Hukum perburuhan* (Jakarta: sinar grafika, 2009), 46
- Ardiansyah, Deri (2017). *Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Ogan Cabang Peninjauan Ogan Komering Ulu*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Bahri, Saeful (2019). *Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indometal Industries, Jawilan, Serang, Banten)*. Jurnal. Universitas Islam Negeri, Banten.
- Bakhri, Syaiful (2017). *Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) di Kecamatan Way Jepara Lampung Timur*. Jurnal. STIE Lampung Timur
- Basco, R., Hernández-Perlines, F., & Rodríguez-García, M. (2019). The Effect of Entrepreneurial Orientation on Firm Performance: A Multigroup Analysis Comparing China, Mexico, and Spain. *Journal of Business Research*, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.020>
- Boso, N., Story, V. M., & Cadogan, J. W. (2013). Entrepreneurial Orientation, Market Orientation, Network Ties, and Performance: Study of Entrepreneurial Firms in a Developing Economy. *Journal of Business Venturing*, 28(6), 708–727. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2013.04.001>
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1989). Strategic Management of Small Firms In Hostile and Benign Enviroments. *Strategic Management Journal*, 10(1), 75–87. <https://doi.org/10.1002/smj.4250100107>
- Dunggio, Maryam dkk (2019). *Pengaruh Sistem Kerja Kontrak Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Clinic*. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam As-Syafi'iyah, Jakarta, Indonesia Pissn: 1907-3011 – Eissn: 2528 – 1127 Hal 176,162. Diakses 4 July 2025, Pukul 22:00 PM.
- Fitriani, Rika, (2011). *Peranan Outsourcing Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Harapan Raya Pekanbaru*. Jurnal. Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau. Diakses 4 januari 2021, pukul 22:30 PM
- Gruber-Muecke, T., & Maria Hofer, K. (2015). Market Orientation, Entrepreneurial Orientation and Performance in Emerging Markets. *International Journal of Emerging Markets*, 10(3), 560–571.
- Ho, J., Plewa, C., & Lu, V. N. (2016). Examining Strategic Orientation

-
- Complementarity Using Multiple Regression Analysis and Fuzzy Set QCA. *Journal of Business Research*, 69(6), 2199–2205. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.12.030>
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying The Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It To Performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135–172. <https://doi.org/10.2307/258632>
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (2001). Linking Two Dimensions of Entrepreneurial Orientation to Firm Performance: The Moderating Role of Environment and Industry Life Cycle. *Journal of Business Venturing*, 16(5), 429–451.
- Miller, D. (1983). The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms. *Management Science*, 29(7), 770–791. <https://doi.org/10.1287/mnsc.29.7.770>
- Miller, D. (2011). Miller (1983) Revisited: A Reflection on EO Research and Some the Future. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(5), 873–894. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2011.00457.x>
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). *Research Methods for Business Students* (6th ed.). Pearson Education.