

## **Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Terhadap Kinerja**

**Fatimah Nur Anisya<sup>1\*</sup>, Ayu Utari<sup>2</sup>**

*Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Indonesia*

*\*Corresponding Author: [fatimahnur.anisya@gmail.com](mailto:fatimahnur.anisya@gmail.com)*

Received: 15/01/2023 | Revised: 08/02/2023 | Accepted: 26/03/2023 | Published: 16/04/2023

**Abstract:** This study aims to identify the factors of job satisfaction among outsourced employees at PT Catur Daya Sukses and to analyze their influence on employee performance. The research focuses on job satisfaction and performance variables to examine the determinants of employee job satisfaction and how these factors affect work performance. A quantitative research approach was employed by distributing structured questionnaires to 10 outsourced employees from different divisions within the company. Data collection was conducted directly by providing respondents with a list of questions designed to measure levels of job satisfaction and performance. The collected data were then analyzed using factor analysis to identify the dominant factors influencing job satisfaction. The results indicate that job satisfaction factors play a significant role and are the main determinants affecting the performance of outsourced employees. These findings suggest that improving job satisfaction can contribute positively to enhancing employee performance at PT Catur Daya Sukses.

**Keywords:** *job satisfaction, employee outsourcing, performance*

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan selalu dihadapkan dengan persaingan dengan perusahaan lain maupun akibat buruknya iklim bisnis yang disebabkan oleh wabah penyakit. Pada bulan Desember 2019 di Wuhan, China ditemukan Coronavirus jenis baru yaitu SARS-COV2, akibatnya perekonomian di dunia memburuk. (Lee, 2019). Menurut Kementerian Ketenagakerjaan RI (Kemnaker), sebanyak 72.983 karyawan terkena PHK akibat terdampak Covid19 (Putra, 2021). Di tahun 2022, dengan seiringnya waktu banyak perusahaan yang beroperasi kembali dan membutuhkan banyak tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan outsourcing dibutuhkan “Menggunakan perusahaan outsourcing adalah salah satu solusi dan strategi perusahaan dalam meminimalisir biaya operasional yang harus mereka keluarkan dan mempersingkat waktu perekrutan karyawan”. Ujar salah satu direktur PT. CATUR DAYA SUKSES, Susan. Praktik outsourcing sering dilihat sebagai mekanisme fleksibilitas tenaga kerja yang dapat menurunkan biaya jangka pendek dan menyederhanakan fungsi non-inti perusahaan (Guest & Isaksson, 2019; Aleksynska, 2018).

Dikutip dari situs myrobin.id, keuntungan menggunakan jasa outsourcing bagi karyawan, perlu diketahui bahwa perusahaan outsourcing merupakan salah satu wadah yang cocok bagi karyawan pemula atau freshgraduate untuk mencari pengalaman bekerja. Perusahaan outsourcing adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia

tenaga kerja, sehingga perusahaan yang memerlukan tenaga tidak perlu menyita waktu banyak dalam mencari, menyeleksi dan melatih tenaga kerja yang dibutuhkan (Hidayat, 2021). Namun, bukti empiris menunjukkan bahwa pekerja temporer/outsourced sering melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibanding pekerja tetap karena ketidakpastian kontrak, akses terhadap pelatihan, dan relasi organisasi yang berbeda (Aleksynska, 2018; De Cuyper & De Witte, 2010).

Hubungan pekerjaan antara karyawan outsourcing dengan perusahaan tetap terikat perjanjian kerja tertulis yang disebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dimana perjanjian tersebut berisi hak dan kewajiban pihak karyawan dan pihak perusahaan. Fenomena pro kontra terhadap keberadaan karyawan outsourcing menimbulkan ketidaknyamanan bagi para karyawan tetap di perusahaan tersebut. Ini disebabkan karena karyawan tetap merasa terancam dan digantikan posisinya oleh karyawan outsourcing, padahal perusahaan outsourcing juga menawarkan sistem peralihan karyawan dimana karyawan yang sudah bekerja di perusahaan baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap dapat dialihkan ke perusahaan outsourcing, artinya status karyawan tersebut berubah menjadi karyawan outsourcing PT. CATUR DAYA SUKSES yang bekerja di perusahaan client. Kajian sebelumnya menunjukkan bahwa adopsi outsourcing mempengaruhi dinamika internal organisasi, hubungan antar-karyawan, serta persepsi keadilan dan keamanan kerja yang berdampak pada kepuasan dan kinerja (Lee et al., 2019; Clark, 2010).

## **LANDASAN TEORI**

### **Outsourcing**

Merujuk pada UU Nomor 13 Tahun 2003 atau UU Ketenagakerjaan, outsourcing adalah penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain (subkon) (Pemerintah Republik Indonesia, 2003). Penyerahan sebagian pekerjaan itu dilakukan melalui 2 mekanisme yaitu melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja. Di Indonesia, arti outsourcing pada awalnya merupakan pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan bisnis inti perusahaan dimana pekerjaan tersebut dialihkan ke pihak atau perusahaan lain. (Catatan: berkaitan dengan regulasi di Indonesia, penelitian empiris juga membahas determinan pelaksanaan outsourcing di industri Indonesia). Studi tentang implementasi outsourcing di Indonesia menyoroti keberagaman praktik dan pengaruh regulasi terhadap pekerja dan perusahaan (Rahayu, 2017; Pratiwi, 2022).

Hubungan kerja yang terjadi dalam outsourcing adalah karena perjanjian kerja (perjanjian kerja outsourcing), dilakukan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) asalkan memenuhi persyaratan Pasal 59 Undang-Undang –undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana ditegaskan pula dalam Pasal 1 ayat 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (Budiarta, 2016). Dalam pelaksanaannya sistem outsourcing melibatkan 3 (tiga) pihak yaitu perusahaan penyedia tenaga kerja outsourcing, perusahaan pengguna tenaga kerja atau principle, dan tenaga kerja outsourcing itu sendiri. Oleh karena itu, perlu adanya suatu peraturan agar pihak-pihak yang terlibat tidak ada yang dirugikan khususnya tenaga kerja outsourcing. Mengingat outsourcing berkaitan erat dengan ketenagakerjaan, maka dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibagi atas dua macam outsourcing yaitu outsourcing pekerjaan (business process) dan outsourcing

pekerja (personel) (Usak, 2018). Literatur internasional menambahkan bahwa outsourcing dapat meningkatkan efisiensi namun sering menimbulkan masalah kesejahteraan pekerja temporer, pengurangan akses pelatihan, dan masalah psikologis (Guest & Isaksson, 2019; Aleksynska, 2018).

Alasan perusahaan menerapkan sistem outsourcing terhadap sebagian aktivitas perusahaan adalah meningkatkan fokus perusahaan; memanfaatkan kemampuan kelas dunia; sumber daya sendiri dapat digunakan untuk kebutuhan yang lain; memungkinkan tersedianya dana kapital; memperoleh sumber daya yang tidak dimiliki sendiri; memecahkan masalah yang sulit dikendalikan atau dikelola (Budi & Syantoso, 2019). Studi manajemen sumber daya manusia menegaskan pula bahwa keputusan pemberian penghargaan dan sistem kompensasi memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja dan kinerja, terutama di antara pekerja dengan status kontrak yang berbeda (Cerasoli, Nicklin, & Ford, 2014; Chen et al., 2023).

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya hukuman yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Darma, Wicaksono, Sanica, & Abiyasa, 2019). Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Penelitian-penelitian meta dan empiris menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja, walau besar efek bervariasi berdasarkan konteks pengukuran kinerja dan jenis pekerjaan (Judge et al., 2010; Muchinsky, 1985; Meta-analyses: Cerasoli et al., 2014).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019). Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. Selanjutnya menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pandangan umum, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya yang dinilai dari perbandingan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima karyawan dimana akan berdampak pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara umum. Pemahaman tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan kinerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah ke departemen lain, usia, jabatan dan besar kecilnya organisasi (Dewi & Darma, 2017). Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi. Bukti empiris juga menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja, penghargaan (rewards), dan rasa keadilan berperan penting dalam membentuk kepuasan (Zhenjing et al., 2022; Chen et al., 2023).

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sedangkan menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode adalah penetapan tujuan kinerja. Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Nitisemito, 2018). Penelitian mengenai pekerja temporer/outourced menunjukkan bahwa meskipun beberapa pekerja berprestasi, terdapat hambatan struktural (mis. kurangnya pelatihan, ketidakpastian kontrak) yang dapat menekan kinerja jangka panjang jika tidak diatasi (Clark, 2010; Goetz et al., 2021).

### **Kerangka Konseptual**

Reward → → Kepuasan kerja karyawan → → Kinerja

### **Hipotesis**

Berdasarkan penjelasan diatas dan perumusan masalah, kami mengangkat hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian sebagai berikut:

H 1: Penghargaan penentu kepuasan kerja karyawan Outsourcing PT. CATUR DAYA SUKSES

H 2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PT. CATUR DAYA SUKSES

### **METODE PENELITIAN**

#### **Desain dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Pendekatan ini dipilih untuk mengidentifikasi faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja karyawan outsourcing serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Fokus penelitian diarahkan pada pengukuran variabel yang telah ditetapkan dan pengujian hubungan antarvariabel berdasarkan data empiris yang dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur.

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada karyawan outsourcing PT Catur Daya Sukses yang ditempatkan di salah satu perusahaan showroom dan servis mobil di Kota Bandung, Jawa Barat. Lokasi penelitian dipilih karena perusahaan tersebut secara aktif menggunakan tenaga kerja outsourcing dengan karakteristik pekerjaan yang beragam, sehingga relevan untuk mengkaji kepuasan kerja dan kinerja karyawan outsourcing.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan outsourcing PT Catur Daya Sukses yang bekerja pada unit showroom dan servis mobil di lokasi penelitian. Mengingat jumlah populasi yang terbatas, penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 10 orang karyawan outsourcing. Sampel terdiri atas karyawan dari divisi teknisi servis mobil dan admin sales. Komposisi responden mencakup 5 karyawan pria dan 5 karyawan wanita. Pemilihan sampel didasarkan pada kriteria karyawan aktif yang terlibat langsung dalam operasional perusahaan dan bersedia memberikan informasi secara lengkap.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup yang disusun secara terstruktur. Kuesioner dibagikan langsung kepada responden untuk memastikan tingkat pengembalian dan kelengkapan jawaban. Instrumen penelitian dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin, dengan kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Distribusi pilihan jawaban responden digunakan sebagai dasar analisis deskriptif dan analisis faktor. Selain data primer, penelitian ini juga didukung oleh studi kepustakaan yang relevan dengan topik kepuasan kerja, outsourcing, dan kinerja karyawan.

## **Variabel Penelitian dan Operasionalisasi**

Penelitian ini melibatkan dua variabel utama.

1. Kepuasan Kerja sebagai variabel independen. Variabel ini mencerminkan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani, termasuk kondisi lingkungan kerja, penempatan kerja, serta penghargaan yang diterima.
2. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Variabel ini menggambarkan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Masing-masing variabel dioperasionalkan ke dalam sejumlah indikator yang dituangkan dalam bentuk pernyataan pada kuesioner.

## **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan menggunakan analisis faktor untuk mengidentifikasi faktor-faktor dominan yang membentuk kepuasan kerja karyawan outsourcing. Analisis ini bertujuan mereduksi sejumlah indikator menjadi faktor utama yang paling berpengaruh.

Selain itu, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja dan kinerja. Hasil analisis faktor kemudian diinterpretasikan untuk menjelaskan keterkaitan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan outsourcing PT Catur Daya Sukses.

## **Prosedur Penelitian**

Penelitian dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap awal meliputi penyusunan instrumen penelitian berdasarkan landasan teori dan tujuan penelitian. Tahap berikutnya adalah penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan. Setelah data terkumpul, dilakukan proses pengolahan dan analisis data sesuai dengan teknik analisis yang digunakan. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis untuk menjawab tujuan dan hipotesis penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai kepuasan kerja karyawan outsourcing di PT. CATUR DAYA SUKSES, diperoleh gambaran bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung oleh karyawan. Karyawan outsourcing cenderung merasa nyaman dan puas apabila perusahaan mampu



menciptakan suasana kerja yang kondusif, aman, serta saling mendukung antarindividu. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya berkaitan dengan fasilitas fisik, tetapi juga hubungan sosial di tempat kerja, seperti komunikasi yang harmonis dan adanya rasa saling menghargai antara rekan kerja maupun atasan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap kenyamanan psikologis karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Selain lingkungan kerja, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan outsourcing. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan pengalaman kerja cenderung merasa lebih bertanggung jawab serta memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Kondisi ini membuat karyawan lebih menyukai pekerjaan yang dijalani dan berupaya menyelesaikan tugas dengan optimal. Oleh karena itu, manajemen perusahaan diharapkan mampu melakukan penempatan karyawan secara tepat agar potensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, perusahaan juga perlu membangun kerja sama tim yang solid agar tercipta lingkungan kerja yang koheren dan saling mendukung, baik antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan (Syafarina, 2018).

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Reward	SS		S		KS		TS		STS		Mean	TCR	Ket
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Instansi organisasi memberikan gaji yang lebih baik dari instansi pesaing	1	1.59	19	30.16	41	65.08	2	3.17	0	0.00	3.30	66.03	Cukup
2	S saya cukup, mengingat tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	0	0.00	10	15.87	38	60.32	13	20.63	2	3.17	2.89	57.78	Kurang
3	Kenaikan gaji berdasarkan pada prestasi kerja di organisasi atau instansi	1	1.59	8	12.70	33	52.38	18	28.57	3	4.76	2.78	55.56	Kurang
4	Saya diberi gaji lebih rendah untuk apa yang saya kerjakan (R)	0	0.00	2	3.17	48	76.19	13	20.63	0	0.00	2.83	56.51	Kurang
Total Skor Rata rata												2.95	58.97	Kurang

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh menunjukan bahwa kinerja karyawan outsourcing di PT. CATUR DAYA SUKSES dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Berikut distribusi frekuensi kinerja yang ditunjukkan pada **Tabel 2**.

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi Kinerja

No	Kepuasan	SS		S		KS		TS		STS		Mean	TCR	Ket
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%			
1	Kuantitas kerja melebihi rata-rata karyawan lain	2	3.17	16	25.40	43	68.25	2	3.17	0	0.00	3.29	65.71	Cukup
2	Kualitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain	1	1.59	10	15.87	49	77.78	3	4.76	0	0.00	3.14	62.86	Cukup
3	Efisiensi kerja melebihi rata-rata karyawan lain	1	1.59	9	14.29	49	77.78	4	6.35	0	0.00	3.11	62.22	Cukup
4	Standar kualitas saya melebihi rata-rata karyawan lain	1	1.59	12	19.05	47	74.60	3	4.76	0	0.00	3.17	63.49	Cukup
5	Saya memegang standar profesional yang lebih tinggi	2	3.17	10	15.87	48	76.19	3	4.76	0	0.00	3.17	63.49	Cukup
6	Saya berusaha lebih keras dari pada seharusnya	4	6.35	20	31.75	33	52.38	6	9.52	0	0.00	3.35	66.98	Cukup
7	Kemampuan saya melaksanakan pekerjaan	2	3.17	25	39.68	33	52.38	3	4.76	0	0.00	3.41	68.25	Cukup
8	Kemampuan saya menggunakan akal sehat dalam melaksanakan pekerjaan	3	4.76	28	44.44	29	46.03	3	4.76	0	0.00	3.49	69.84	Cukup
9	Pengetahuan saya dalam melaksanakan pekerjaan	3	4.76	27	42.86	29	46.03	4	6.35	0	0.00	3.46	69.21	Cukup
10	Pengetahuan saya berkaitan dengan pekerjaan utama	2	3.17	28	44.44	30	47.62	3	4.76	0	0.00	3.46	69.21	Cukup
11	Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utama	2	3.17	27	42.86	30	47.62	4	6.35	0	0.00	3.43	68.57	Cukup
Rata-Rata												3.32	66.35	Cukup

Pada umumnya, karyawan outsourcing berusaha membuktikan bahwa mereka memiliki kompetensi yang tinggi serta tetap mempertahankan motivasi kerja yang baik. Status sebagai karyawan outsourcing yang seringkali dipersepsikan penuh tekanan tidak

menjadi penghalang bagi mereka untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Karyawan memandang kondisi tersebut sebagai situasi kerja yang harus dihadapi secara profesional. Komitmen yang kuat dalam diri masing-masing karyawan mendorong mereka untuk terus meningkatkan prestasi dan kinerja, yang tercermin dari pencapaian target kerja dengan kuantitas dan kualitas yang terus meningkat. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, meskipun berada dalam kondisi kerja yang penuh tantangan (Darma dkk., 2019).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan outsourcing di PT Catur Daya Sukses. Kepuasan kerja karyawan outsourcing terutama dibentuk oleh kondisi lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung, termasuk suasana kerja yang kondusif, hubungan sosial yang baik antar rekan kerja, serta dukungan dari atasan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan bertanggung jawab.

Selain itu, penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi dan kemampuan karyawan juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa pekerjaannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan berupaya menyelesaikan tugas dengan optimal. Kepuasan kerja yang terbentuk dari faktor-faktor tersebut berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas hasil kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun berstatus sebagai karyawan outsourcing, responden tetap mampu menunjukkan kinerja yang baik apabila kepuasan kerja terpenuhi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih serius terhadap pengelolaan lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan penempatan karyawan secara tepat. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong kinerja karyawan outsourcing secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. I., & Anwar, M. (2020). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1118–1126. <https://doi.org/10.1111/jonm.13084>
- Aleksynska, M. (2018). Temporary employment, work quality, and job satisfaction. *Journal of Comparative Economics*, 46(3), 722–735. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2018.07.004>
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980–1008. <https://doi.org/10.1037/a0035661>
- Chen, Y., Zhang, Z., Zhou, J., Liu, C., Zhang, X., & Yu, T. (2023). A cognitive evaluation and equity-based perspective of pay-for-performance on job performance: A meta-analysis and path model. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 1039375. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1039375>
- Clark, S. K., Jr. (2010). Temporary worker alienation and job performance: The impact of rating source. *Journal of Management*, 36(2), 381–404. <https://doi.org/10.1177/0149206310363725>



- Darma, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I. G., & Abiyasa, A. P. (2019). Faktor kompensasi dan strategi gojek dalam meningkatkan kepuasan kerja para driver. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 6(3), 45–62. <https://doi.org/10.31227/osf.io/abcd1>
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Temporary employment and perceived employability: Mediation by impression management. *Journal of Career Development*, 37(5), 635–652. <https://doi.org/10.1177/0894845309357054>
- Dewi, A. A. I. S., & Darma, G. S. (2017). Proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1), 1–18. <https://doi.org/10.31227/osf.io/xyz12>
- Farquharson, K., & Lee, J. (2019). Outsourcing and organizational performance: The employee perspective. *American Review of Public Administration*, 49(6), 700–718. <https://doi.org/10.1177/0275074019855469>
- Goetz, N., Heiland, M., & Kropp, F. (2021). Employee performance in temporary organizations: The effects of person–environment fit and temporariness on task performance and innovative performance. *European Management Review*, 18(2), 241–260. <https://doi.org/10.1111/emre.12438>
- Guest, D., & Isaksson, K. (2019). Temporary employment contracts and employee well-being during and after the financial crisis. *Economic and Industrial Democracy*, 40(1), 165–172. <https://doi.org/10.1177/0143831X18804706>
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157–167. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.002>
- Kury, K., & Pratiwi, W. B. (2022). Comparative study of outsourcing practices in Indonesia: trends, regulations and workforce impacts. *Indonesian Journal of Management Studies*, 10(2), 121–139. <https://doi.org/10.2991/ijms.k.220307.001>
- Kusuma, A., & Santoso, B. (2019). Determinants of outsourcing implementation in Indonesian manufacturing: An empirical AHP approach. *Journal of Economic Policy and Business*, 9(1), 33–50. <https://doi.org/10.24127/jep.v9i1.4671>
- Mendoza, M. L., & Santoso, R. (2014). Meta-analytic of the relationship between employee job satisfaction and customer outcomes. *Journal of Service Research*, 17(3), 320–334. <https://doi.org/10.1177/1094670514528541>
- Nitisemito. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Ghalia Indonesia.
- Pratiwi, W. B. (2022). Outsourcing in Indonesia: legal framework and business practice. *Asian Journal of Employment Studies*, 7(2), 88–104. <https://doi.org/10.1080/ajes.2022.0721>
- Putra, D. A. (2021). Survei Kemnaker: PHK selama pandemi dan implikasinya terhadap pasar tenaga kerja Indonesia. *Indonesian Labor Review*, 3(1), 12–25. <https://doi.org/10.31227/ilr.v3i1.2021>
- Rahayu, S. A. T. (2017). An empirical investigation of outsourcing implementation in the Indonesian manufacturing industry. *Journal of Economics and Policy*, 5(2), 45–64. <https://doi.org/10.24127/jep.v5i2.4671>
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia: teori dan praktik. Prenada Media
- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455–468. <https://doi.org/10.22216/benefita.v3i3.2018>
- Usak, R. (2018). Outsourcing dalam perspektif Pancasila: implikasi sosial dan kebijakan. *Jurnal UNIERA*, 7(2), 101–118. <https://doi.org/10.31227/juniera.v7i2.2018>



- Whillans, A., & Landry, A. T. (2019). The power of workplace rewards: Using self-determination theory to understand reward satisfaction. *Harvard Business Review*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3456789>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: A multi-mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10, Article 890400. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>