

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, baik melalui analisis statistik menggunakan model PLS maupun data kuesioner, maka diperoleh kesimpulan yang lebih rinci sebagai berikut:

1. Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Sistem Kerja Outsourcing.

Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.863, t-statistik 31.680, dan p-value 0.000. Data kuesioner menunjukkan bahwa dimensi kompensasi dengan rata-rata tertinggi adalah insentif (302,5) dengan indikator tertinggi X4 (307). Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang transparan dan adil menjadi aspek paling dihargai dan berkontribusi dalam memperkuat sistem kerja outsourcing.

2. Sistem Kerja Outsourcing Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing

Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.423, t-statistik 3.261, dan p-value 0.001. Dimensi sistem kerja outsourcing yang paling menonjol adalah Kepatuhan terhadap Regulasi (315,5) dan Kejelasan Kontrak (309), dengan indikator Z5 mencatat skor tertinggi (323). Ini menegaskan bahwa struktur kerja yang legal dan jelas meningkatkan kepercayaan dan produktivitas karyawan outsourcing.

3. Kompensasi Secara Langsung Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing,

Dengan nilai koefisien jalur 0.513, t-statistik 4.004, dan p-value 0.000. Dimensi kinerja dengan nilai rata-rata tertinggi adalah Kuantitas Kerja (309) dan Tanggung Jawab (307,5). Indikator Y7 (310) menunjukkan bahwa kompensasi yang layak mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

4. Sistem Kerja Outsourcing Memediasi Secara Signifikan Hubungan Antara Kompensasi Dan Kinerja Karyawan Outsourcing,

Dengan nilai indirect effect sebesar 0.365, t-statistik 3.162, dan p-value 0.002. Data menunjukkan bahwa sistem kerja outsourcing memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui jembatan kejelasan, regulasi, dan fleksibilitas kerja. Artinya, kebijakan kompensasi akan memberikan dampak maksimal terhadap kinerja bila disertai dengan sistem kerja yang profesional.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya beberapa indikator dengan skor rata-rata terendah, maka peneliti menyarankan beberapa hal yang dapat dijadikan pertimbangan manajerial oleh pihak PT. Jaya Wira Manggala maupun pihak penyedia tenaga kerja outsourcing. Saran-saran ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan, pengembangan kompetensi, dan kinerja karyawan outsourcing, khususnya pada posisi satuan pengamanan (Satpam). Adapun beberapa saran berdasarkan hasil penelitian bagi perusahaan dan peneliti berikutnya, sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pernyataan “Upah/gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya” (X2), meskipun masih tergolong tinggi, tetap menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan. Sebagian karyawan masih merasa bahwa gaji yang diterima belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi ulang terhadap struktur penggajian bagi tenaga outsourcing, dengan mempertimbangkan kondisi biaya hidup di wilayah Jambi. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah menyelenggarakan survei internal secara berkala, misalnya setiap tahun, untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap kecukupan gaji yang diterima. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan kebijakan pemberian tunjangan tambahan seperti tunjangan makan, transportasi, atau insentif khusus bagi karyawan dengan beban kerja fisik tinggi seperti

Satpam. Kebijakan ini diharapkan dapat membantu meringankan kebutuhan harian karyawan serta meningkatkan kepuasan mereka terhadap sistem kompensasi yang berlaku di perusahaan.

2. Indikator “Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan saya” (Y2) menunjukkan skor yang relatif rendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini dapat menjadi sinyal bahwa masih diperlukan upaya tambahan untuk mendorong peningkatan kualitas kerja karyawan. Sebagai langkah perbaikan, perusahaan disarankan untuk menerapkan program penilaian kinerja secara rutin, misalnya setiap bulan, dengan menggunakan indikator yang jelas dan terukur. Beberapa indikator yang dapat digunakan antara lain jumlah dan ketepatan laporan keamanan, kedisiplinan waktu, serta keakuratan dalam menjalankan tugas sesuai prosedur. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan bentuk apresiasi kepada karyawan outsourcing yang menunjukkan kinerja terbaik. Apresiasi ini dapat berupa piagam penghargaan, tambahan insentif, atau bentuk penghargaan lainnya yang relevan dan bermakna. Dengan adanya sistem penilaian yang terstruktur dan penghargaan yang konsisten, diharapkan semangat kerja dan kesadaran terhadap kualitas pekerjaan dapat meningkat secara signifikan.
3. Indikator Z9 dan Z10, yaitu “Perusahaan memberikan kesempatan pengembangan keterampilan” dan “Saya merasa ada program pelatihan yang mendukung perkembangan karir saya” memperoleh skor terendah pada variabel sistem kerja outsourcing. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan diri dan pelatihan kerja masih belum dirasakan secara optimal oleh karyawan. Sebagai langkah perbaikan, perusahaan disarankan untuk bekerja sama dengan lembaga pelatihan keamanan yang tersertifikasi guna menyelenggarakan pelatihan secara berkala. Jenis pelatihan yang dapat diberikan antara lain pelatihan pertolongan pertama (*First Aid*), pelatihan tanggap darurat kebakaran, serta pelatihan komunikasi dan layanan pelanggan, yang semuanya relevan untuk menunjang peran Satpam dalam lingkungan kerja. Selain itu, perusahaan

juga dapat merancang program pelatihan berjenjang yang disesuaikan dengan masa kerja dan tingkat tanggung jawab karyawan. Misalnya, pelatihan dasar untuk Satpam baru, pelatihan teknis lanjutan untuk Satpam senior, serta pelatihan kepemimpinan bagi karyawan yang diproyeksikan menjadi koordinator atau pengawas. Sistem pelatihan yang terstruktur akan memberikan peluang yang lebih besar bagi karyawan outsourcing untuk mengembangkan keterampilan mereka, meningkatkan rasa percaya diri, serta memperkuat loyalitas terhadap perusahaan. Dengan demikian, program pelatihan tidak hanya menjadi bentuk investasi perusahaan terhadap kualitas tenaga kerja, tetapi juga menjadi bagian dari upaya pemberdayaan dan peningkatan daya saing karyawan secara berkelanjutan.

4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan kajian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan outsourcing, seperti kepuasan kerja, loyalitas karyawan, atau budaya organisasi. Penambahan variabel-variabel ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap perilaku dan kinerja tenaga kerja outsourcing. Selain itu, pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam atau diskusi kelompok terfokus (FGD) juga dapat digunakan untuk menggali lebih dalam pengalaman subjektif karyawan terkait sistem kerja outsourcing, kompensasi, dan peluang pengembangan diri. Pendekatan ini diharapkan dapat melengkapi data kuantitatif dan memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh terhadap motivasi, persepsi, dan tantangan yang dihadapi karyawan outsourcing dalam menjalankan tugasnya.