

4. ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG DIPERTIMBANGKAN KARYAWAN UNTUK BEKERJA SEBAGAI KARYAWAN OUTSOURCING DI PT. X-TRA NUGRAHA CIPTA

by Turnitin 8

Submission date: 11-Jan-2024 02:19PM (UTC+0700)

Submission ID: 2207772849

File name: 4.pdf (787.13K)

Word count: 5680

Character count: 36677

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG DIPERTIMBANGKAN KARYAWAN UNTUK BEKERJA SEBAGAI KARYAWAN *OUTSOURCING* DI PT. X-TRA NUGRAHA CIPTA

Oleh:
Djojo Dihardjo *)
Nuril Farida *)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor apa saja yang dipertimbangkan karyawan untuk bekerja sebagai karyawan *outsourcing*. Berdasarkan teori ditemukan ada 13 faktor utama yang dipertimbangkan karyawan untuk bekerja sebagai karyawan *outsourcing*. Hasil analisis menemukan ada tiga faktor pembentuk utama yang menentukan seseorang bekerja sebagai karyawan *outsourcing* yaitu faktor yang pertama Faktor Jangka Panjang yang terdiri dari variabel masa perjanjian kerja, hari libur, suasana kerja, keamanan kerja, fasilitas dan jenjang karier, faktor yang kedua yaitu Faktor Sistem Kerja Perusahaan yang terdiri dari variabel lokasi penempatan, peraturan kerja, otoritas pimpinan dan jam kerja, faktor yang ketiga yaitu Faktor Status Karyawan yang terdiri dari variabel jenis pekerjaan, jabatan dan kompensasi yang mempengaruhi seorang karyawan untuk bekerja sebagai karyawan *outsourcing*. Dapat dikatakan bahwa seseorang akan mau bekerja sebagai karyawan *outsourcing* yang dikarenakan seseorang terlibat dalam ketiga faktor diatas.

Kata Kunci: *outsourcing*, faktor jangka panjang, faktor sistem kerja perusahaan, status karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Seseorang memiliki bermacam-macam motivasi atau alasan untuk bekerja. Selain untuk mendapatkan upah atau gaji, seseorang juga mengharapkan pekerjaan yang bisa menjamin masa depan dan kenyamanan ataupun keamanan dalam bekerja. Kondisi tenaga kerja kontrak tampak bukan hal asing karena status tenaga kerja kontrak memang bukan hal yang melanggar UUK, karena dalam undang-undang No. 13 tentang ketenagakerjaan, tahun 2003, khususnya pada pasal 56 dinyatakan tentang perjanjian kerja. Pasal tersebut menyatakan, bahwa: “(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas: a) jangka waktu; atau b) selesainya suatu pekerjaan tertentu”, namun apabila dicermati secara mendalam, terdapat sejumlah kejanggalan, baik yang tidak melanggar UUK maupun yang melanggar. Apabila kita menganalisis UUK maka kita dapat melihat ketidaksesuaian, terutama tentang status tenaga kerja kontrak atau perjanjian untuk waktu tertentu, karena pada pasal 59, ayat 1, UU No. 3 tentang ketenagakerjaan dinyatakan, bahwa: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan akan selesai untuk

*) Staf Pengajar FE Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Analisis Faktor - faktor Yang Dipertimbangkan Karyawan Untuk Bekerja Sebagai Karyawan Outsourcing Di PT. X-tra Nugraha Cipta (Djojo Dihadjo, Nuril Farida)

waktu tertentu”. Adapun pada pasal 59 ayat 2 UU No. 13 tentang ketenagakerjaan dinyatakan, bahwa: “Pekerjaan untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”.

Pada saat ini keadaan perekonomian Indonesia sedang tidak stabil, hal ini menyebabkan banyak persahaan menggunakan jasa *outsourcing* untuk merekrut karyawan sehingga dapat meringankan biaya yang dikeluarkan perusahaan pencari karyawan. *Outsourcing* adalah proses dimana perusahaan memperoleh sumber daya dari luar perusahaan untuk melengkapi sumber daya yang ada, karena ketidakmampuan perusahaan untuk membuat sumber daya tersebut, atau tidak memilikinya, atau tidak efisien jika perusahaan membuat sendiri sumber daya tersebut (Eka Nuraini : 130).

Jumlah *outsourcing* kegiatan-kegiatan sumber daya manusia terus bertambah belakangan ini. Dalam sebuah publikasi yang diterbitkan oleh *Human Resource Planing*, survey oleh Scott lever atas eksekutif sumber daya manusia untuk mengidentifikasi trend *outsourcing* sumber daya manusia dan alasan mengapa keputusan *outsourcing* sumber daya manusia dibuat. Ada 69 praktisi sumber daya manusia yang mengikuti survey yang menggunakan *outsourcing* yang berasal dari industri manufaktur ringan dan perusahaan di industri jasa. Paling banyak kegiatan yang di *outsourcing* adalah bidang pembayaran gaji/upah (*payroll*), keuntungan, perekrutan, dan pelatihan, akan tetapi hanya sedikit yang melakukan *outsourcing* atas kegiatan-kegiatan kompensasi. Alasan utama yang diberikan untuk melakukan *outsourcing* kegiatan sumber daya manusia adalah untuk proses-proses dimana perusahaan memiliki investasi yang terbatas atas suatu sistem dan dimana adanya variasi yang besar atas beban kerja selama tahun berjalan. Faktor tersebut sangat jelas terlihat pada kegiatan pembayaran gaji/upah keuntungan, sedangkan untuk pelatihan dan perekrutan, alasan utama adalah untuk merespons kebutuhan yang cukup cepat berubah dan penyedia keahlian yang teknis spesialis.

Salah satu perusahaan *outsourcing* yang terdapat di Indonesia adalah PT. X-TRA NUGRAHA CIPTA. Perusahaan ini berfungsi untuk merekrut dan menyalurkan tenaga atau sumber daya manusia untuk ditempatkan di perusahaan-perusahaan yang bekerjasama dengan pihak PT. X-TRA NUGRAHA CIPTA. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang dipertimbangkan karyawan untuk bekerja sebagai karyawan *outsourcing* di PT. X-TRA NUGRAHA CIPTA.

Rumusan Masalah

Faktor-faktor apa sajakah yang dipertimbangkan karyawan untuk bekerja sebagai karyawan *outsourcing* pada PT. X-TRA NUGRAHA CIPTA?

Tujuan Penelitian

untuk mengetahui faktor-faktor yang dipertimbangkan karyawan untuk bekerja sebagai karyawan *outsourcing* pada PT. X-TRA NUGRAHA CIPTA.

TELAAH PUSTAKA

Analisis Pekerjaan

Menurut Dessler (2004:70), organisasi terdiri dari posisi yang harus dibuatkan susunan stafnya. Analisis pekerjaan adalah prosedur yang anda lalui untuk menentukan tanggung jawab, posisi-posisi tersebut dan karakteristik orang yang bekerja untuk posisi tersebut. Analisis pekerjaan memberikan informasi yang digunakan untuk membuat deskripsi pekerjaan (daftar tentang pekerjaan itu) dan spesifikasi pekerjaan (jenis orang seperti apa yang bekerja untuk pekerjaan tersebut). Sebuah deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis tentang apa yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana orang itu melakukannya, dan bagaimana kondisi kerjanya. Informasi ini dapat digunakan untuk menuliskan spesifikasi pekerjaan. Hal ini berisikan tentang pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan secara memuaskan. Tidak ada format standar untuk menuliskan deskripsi pekerjaan. Namun, sebagian besar deskripsi pekerjaan berisi bagian-bagian yang mencakup:

a. Identifikasi Pekerjaan

Identifikasi pekerjaan berisi beberapa jenis informasi seperti jabatan pekerjaan, status pekerjaan, tanggal kerja yang akan dilakukan dan sebagainya.

b. Ringkasan Pekerjaan

Ringkasan pekerjaan harus menjelaskan sifat umum pekerjaan itu, dan menyertakan fungsi atau aktivitas utamanya.

c. Tanggung Jawab dan Kewajiban

Tanggung jawab dan kewajiban ini menyajikan daftar tanggung jawab dan kewajiban pekerjaan tersebut seperti menyebutkan kewajiban pekerjaan secara terpisah, dan menjelaskannya dengan beberapa kalimat.

d. Otoritas dari Pemegang Jabatan

Otoritas dari pemegang jabatan harus dapat mendefinisikan batas otoritas karyawan untuk pekerjaan itu, termasuk otoritas pembuatan keputusan tersebut, pengawasan langsung dari personil lain, dan pembatasan anggaran.

e. Standar Prestasi

Standar prestasi berisikan tentang ketentuan standar yang diharapkan dicapai oleh karyawan dalam setiap deskripsi pekerjaan yang menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya.

f. Kondisi Kerja

Kondisi kerja berisikan tentang kenyamanan dalam melakukan pekerjaan, keamanan dalam melakukan pekerjaan, fasilitas yang dapat digunakan dalam bekerja dan lain sebagainya.

g. Spesifikasi Pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan berisikan tentang jenis atau tugas-tugas yang akan diberikan kepada karyawan. Hal ini juga dapat digunakan untuk melihat orang yang seperti apa yang akan direkrut dan untuk kualitas seperti apa orang itu harus diuji. Adapun beberapa manfaat yang bisa diperoleh dengan adanya analisis pekerjaan disuatu perusahaan adalah sebagai berikut:

Analisis Faktor - faktor Yang Dipertimbangkan Karyawan Untuk Bekerja Sebagai Karyawan Outsourcing Di PT. X-tra Nugraha Cipta (Djojo Dihadjo, Nuril Farida)

a. Perekrutan dan penyeleksian

Analisis pekerjaan memberikan informasi mengenai pekerjaan dan karakteristik manusia yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas ini. Informasi ini, dalam bentuk deskripsi dan spesifikasi pekerjaan, yang digunakan untuk membantu manajemen untuk menentukan jenis orang yang akan direkrut dan dipekerjakan.

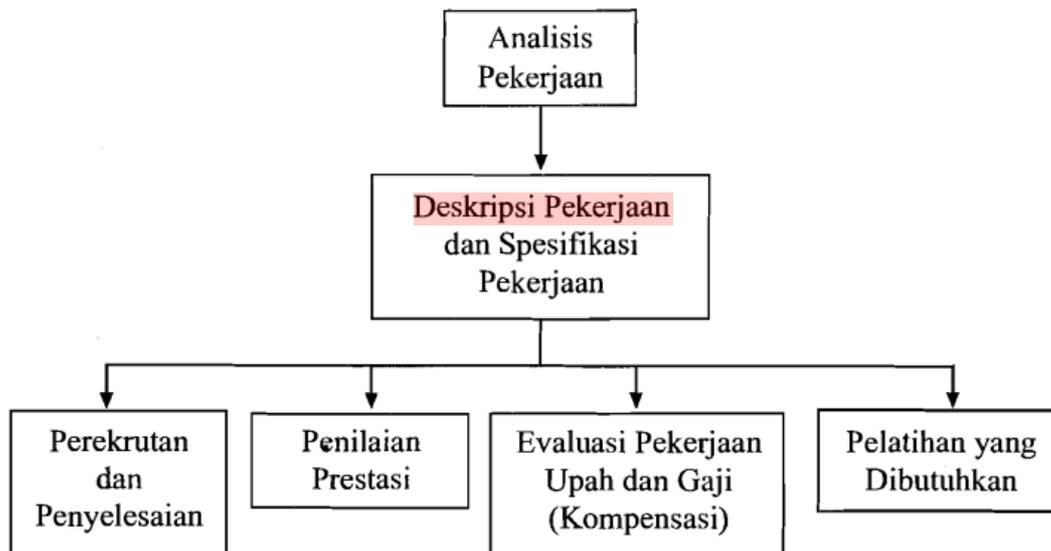
b. Kompensasi

Informasi analisis pekerjaan adalah sangat penting untuk memperkirakan nilai dari setiap pekerjaan dan kompensasi yang tepat. Kompensasi (seperti gaji dan bonus) biasanya tergantung pada keterampilan dan tingkat pendidikan yang dibutuhkan pekerjaan itu, tingkat bahaya dan keamanan pekerjaan, dan seterusnya semua faktor yang dapat anda perkirakan melalui analisis pekerjaan. Selanjutnya, banyak pengusaha mengelompokkan pekerjaan dalam beberapa kelompok. Analisis pekerjaan memberikan informasi untuk menentukan nilai relatif dari setiap pekerjaan akhirnya kelompok yang pantas untuk mengerjakannya.

c. Penilaian prestasi

Penilaian prestasi dilakukan dengan membandingkan prestasi setiap karyawan dengan standar prestasi perusahaan. Para manajer menggunakan analisis pekerjaan untuk menentukan aktivitas pekerjaan dan standar prestasi.

d. Pelatihan



Sumber : Gery Dessler, (2004: 71)

Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson (2002:118), kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pengusaha harus kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Kompensasi juga menuntut keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha dengan harapan dari para karyawan. Program kompensasi dalam organisasi harus memiliki empat tujuan:

1. Terpenuhinya sisi legal, dengan segala peraturan dan hukum yang sesuai.
2. Efektivitas biaya untuk organisasi.
3. Keseimbangan individual, internal, eksternal, untuk seluruh karyawan.
4. Peningkatan keberhasilan kinerja organisasi.

Untuk pengusaha, biaya kompensasi haruslah pada tingkat yang memastikan adanya efektivitas perusahaan maupun pemberian imbalan yang layak bagi seluruh karyawan untuk kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pencapaian kinerja mereka. Untuk menyeimbangkan aspek-aspek tersebut sehingga pengusaha dapat menarik, mempertahankan, dan memberi imbalan pada kerja karyawan menuntut adanya pertimbangan terhadap beberapa kompensasi yang ada.

Spesialisasi sumber daya manusia biasanya memberikan arahan pada keseluruhan pengembangan dan administrasi dari sistem kompensasi organisasi dengan mengadakan evaluasi pekerjaan dan survei gaji. Juga, karena kerumitan teknis yang ada di dalamnya, spesialis sumber daya manusia biasanya adalah pihak yang membentuk program gaji pokok dan struktur serta kebijakan penggajian. Manajer operasi mengevaluasi kinerja karyawan dan mempertimbangkan kinerja tersebut dalam menentukan peningkatan kompensasi sesuai dengan arahan dan kebijakan yang ditetapkan oleh unit sumber daya manusia.

Keputusan kompensasi harus dipandang secara strategis. Oleh karena itu, begitu banyaknya dana organisasi yang dihabiskan untuk kompensasi sehubungan dengan aktivitasnya, adalah sangat penting bagi manajemen atas dan eksekutif sumber daya manusia untuk memandang kesesuaian strategis antara kompensasi dengan tujuan dan strategi perusahaan. Perubahan dalam pasar global untuk produk dan jasa telah menyebabkan organisasi mengubah filosofi bisnisnya, strategi dan tujuannya. Secara meningkat, organisasi juga telah mengakui bahwa filosofi kompensasi haruslah berubah. Praktik dari kompensasi yang biasanya ada di sebuah perusahaan yang baru mungkin berbeda dengan yang ada di dalam sebuah organisasi yang sudah mapan dan birokratis. Sebagai contoh, dalam sebuah perusahaan yang berharap menciptakan budaya inovatif dan berjiwa bisnis, mungkin akan menawarkan program bonus dan kepemilikan saham sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam pertumbuhan dan sukses dari perusahaan, tetapi menetapkan gaji pokok dan tunjangan dalam tingkat yang relatif sederhana. Namun demikian, untuk organisasi yang besar dan stabil, gaji yang terstruktur secara rapi dan program tunjangan mungkin lebih umum.

Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Mathis dan Jackson (2002:118), imbalan dapat berbentuk intrinsik (intenal) atau ekstrinsik (eksternal). Imbalan intrinsik antara lain termasuk pujian yang didapatkan untuk penyelesaian suatu proyek atau berhasil memenuhi beberapa tujuan kinerja. Efek psikologis dan sosial yang lain dari kompensasi juga merupakan gambaran dari jenis imbalan intrinsik. Imbalan ekstrinsik bersifat terukur, memiliki bentuk imbalan moneter maupun non-moneter. Komponen terukur dari program kompensasi terdapat pada kedua jenis umum kompensasi. Dengan jenis kompensasi bersifat langsung, imbalan moneter diberikan oleh pengusaha. Gaji pokok dan gaji variabel merupakan bentuk paling umum dari kompensasi langsung ini. Kompensasi tidak langsung biasanya terdiri dari tunjangan karyawan. Beberapa jenis kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji pokok

Kompensasi dasar yang diterima karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Banyak organisasi menggunakan dua kategori gaji pokok, harian atau tetap, yang diidentifikasi berdasarkan cara pemberian gaji tersebut dan sifat pekerjaannya. Gaji harian adalah sarana yang paling umum untuk pembayaran gaji yang berdasarkan waktu, karyawan yang diberikan bayaran secara harian disebut menerima upah, dimana pembayarannya dihitung secara langsung sesuai dengan jumlah waktu kerja. Berlawanan dengan ini, orang-orang yang diberi gaji tetap menerima pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jam kerja. Dengan gaji tetap akan memberikan status yang lebih tinggi untuk karyawan dibandingkan dengan upah harian.

2. Gaji variabel

Jenis lain dari gaji bersifat langsung adalah gaji variabel, dimana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Untuk eksekutif, adalah umum untuk mendapatkan imbalan yang sifatnya lebih jangka panjang seperti kepemilikan saham.

3. Tunjangan

Banyak organisasi memberikan sejumlah imbalan ekstrinsik dalam bentuk yang tidak langsung. Dengan kompensasi tidak langsung ini, karyawan menerima nilai terukur dari imbalan tanpa benar-benar menerimanya secara tunai. Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya diorganisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (1998 : 193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah: "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan pekerjaannya".

Analisis Faktor - faktor Yang Dipertimbangkan Karyawan Untuk Bekerja Sebagai Karyawan Outsourcing Di PT. X-tra Nugraha Cipta (Djojo Dihardjo, Nuril Farida)

Menurut Hasibuan (2007 : 202) kepuasan kerja terdiri dari tiga macam yaitu:

- a. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.
- b. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaan.
- c. Kepuasan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati diluar pekerjaan.

Pengertian *Outsourcing*

Outsourcing adalah proses dimana perusahaan memperoleh sumber daya dari luar perusahaan untuk melengkapi sumber daya yang ada, karena ketidakmampuan perusahaan untuk membuat sumber daya tersebut, atau tidak memilikinya, atau tidak efisien jika perusahaan membuat sendiri sumber daya tersebut (Nuraini : 130). Secara sederhana, *outsourcing* dapat diartikan sebagai praktik yang ditempuh oleh perusahaan untuk menyerahkan sebagian aktivitasnya untuk dikerjakan oleh perusahaan lain sehingga organisasi perusahaan menjadi saling berketerkaitan satu sama lain (Widiatmoko, 2001). Dalam pendekatan yang lebih strategis, *outsourcing* adalah merupakan kombinasi dari dua strategi, yaitu:

1. Pemusatan aktivitas, investasi, alokasi sumber daya perusahaan, dan perhatian manajemen pada bidang-bidang yang memiliki tingkat kompetensi tinggi (*core competence*), yaitu keahlian dan ketrampilan yang dimiliki perusahaan yang memungkinkannya unggul dalam mengembangkan dan memasarkan produk-produk atau jasa yang berintikan keahlian tersebut.
2. Pelimpahan kegiatan bidang lain yang perusahaan tidak memiliki suatu kepentingan strategis atau kemampuan khusus, sehingga perusahaan tidak perlu menjadi yang terbaik atau tidak bisa melakukan lebih baik dari perusahaan lain (Quin dan Hilmer, 1994).

Manfaat (*benefit*) *Outsourcing*

Penerapan strategi *outsourcing* secara tepat, dapat memberikan berbagai manfaat (keuntungan) bagi perusahaan baik dari segi teknis di masa kini maupun segi stratebis di masa yang akan datang.

1. Meningkatkan skala efisiensi perusahaan atau mengurangi kos (*cost reduction*).
2. Memungkinkan perusahaan untuk memfokuskan perhatian pada bidang yang menjadi *core competence* dan *value-added activities*-nya sehingga bisa mengoptimalkan *return* (Rax, 1999; Davis et al. 1998).
3. Mengurangi biaya investasi. *Outsourcing* memungkinkan perusahaan kecil yang kekurangan modal tetapi mempunyai kapabilitas untuk memasuki bisnis kelas dunia.
4. Memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan *expert knowledge* tanpa harus memiliki atau merekrut tenaga kerja dengan kemampuan tersebut (Davis et al. 1998).
5. *Outsourcing* dapat menjadi sistem pelatihan seara tidak langsung bagi karyawan, karena hasil *outsourcing* dapat dipelajari oleh karyawan tentang pekerjaan diselesaikan (Rax, 1999).

Analisis Faktor - faktor Yang Dipertimbangkan Karyawan Untuk Bekerja Sebagai Karyawan Outsourcing Di PT. X-tra Nugraha Cipta (Djojo Dihadjo, Nuril Farida)

Risiko Outsourcing

Penerapan strategi *outsourcing* tidak berarti tanpa risiko, meskipun *provider* (penyelia jasa/pemasok) yang berpengalaman bersama-sama dengan perusahaan dapat mengurangi atau mengeliminasi resiko tersebut. Risiko-risiko yang paling umum terjadi adalah:

1. Perusahaan menjadi sangat tergantung pada pemasok, hal ini akan menjadi permasalahan yang serius bila terjadi kegagalan pasar.
2. Membagi informasi perusahaan kepada pemasok sehingga membuka kemungkinan pemasok untuk masuk kedalam area bisnis perusahaan dan menjelma menjadi pesaing yang serius.
3. Menyebabkan karyawan perusahaan menjadi frustrasi.
Karyawan perusahaan dapat memandang rencana *outsourcing* sebagai suatu cara untuk melempar/memecat karyawan dan memangkas biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan (Kralovetz, 1996).

METODA PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan diskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantono dan Supomo, 1999:12).

Populasi dan Teknik Penentuan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di outsourcing PT. X-TRA NUGRAHA CIPTA. Penentuan sampel penelitian dilaksanakan dengan menggunakan metode *non probability sampling*. Dalam metode ini setiap unsur dalam populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, bahkan probabilitas anggota populasi tertentu untuk dipilih tidak diketahui (Simamora, 2002:36). Teknik sampling dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pemilihan sekelompok subjek didasarkan atas karakteristik tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Ciri khusus yang dijadikan kriteria dalam pengambilan sampel adalah karyawan yang sedang bekerja sebagai karyawan outsourcing di PT. X-TRA NUGRAHA CIPTA.

Mengenai besarnya sampel diambil berdasarkan pendapat Malhotra yang dikutip Widayat (2004:105) yaitu 5 kali jumlah variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini variabel yang ditetapkan adalah 13 variabel, sehubungan dengan pendapat Malhotra maka sampel yang ditetapkan $5 \times 13 = 65$ responden, sehingga diambil 65 responden sebagai sampel penelitian.

Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini yaitu:

- | | | |
|--------------------------|----------------------|--------------------|
| 1. Jenis pekerjaan | 5. Peraturan kerja | 9. Suasana kerja |
| 2. Jabatan | 6. Kompensasi | 10. Keamanan |
| 3. Lokasi penempatan | 7. Otoritas pimpinan | 11. Jam kerja |
| 4. Masa perjanjian kerja | 8. Hari libur | 12. Fasilitas |
| | | 13. Jenjang karier |

Analisis Faktor - faktor Yang Dipertimbangkan Karyawan Untuk Bekerja Sebagai Karyawan Outsourcing Di PT. X-tra Nugraha Cipta (Djojo Dihadjo, Nuril Farida)

Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan identifikasi variabel diatas, maka perlu dirumuskan definisi operasional variabel untuk menghindari terjadinya perbedaan pandangan atau kesalahpahaman dalam mengartikan variabel-variabel yang dianalisis, yaitu:

1. Jenis pekerjaan

Yaitu bentuk kerja yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan mulai dari masuk sampai pulang kerja (Dessler, 2004:70). Indikator yang digunakan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kecocokan atau kesesuaian jenis pekerjaan yang dikerjakan karyawan.
- b. Kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

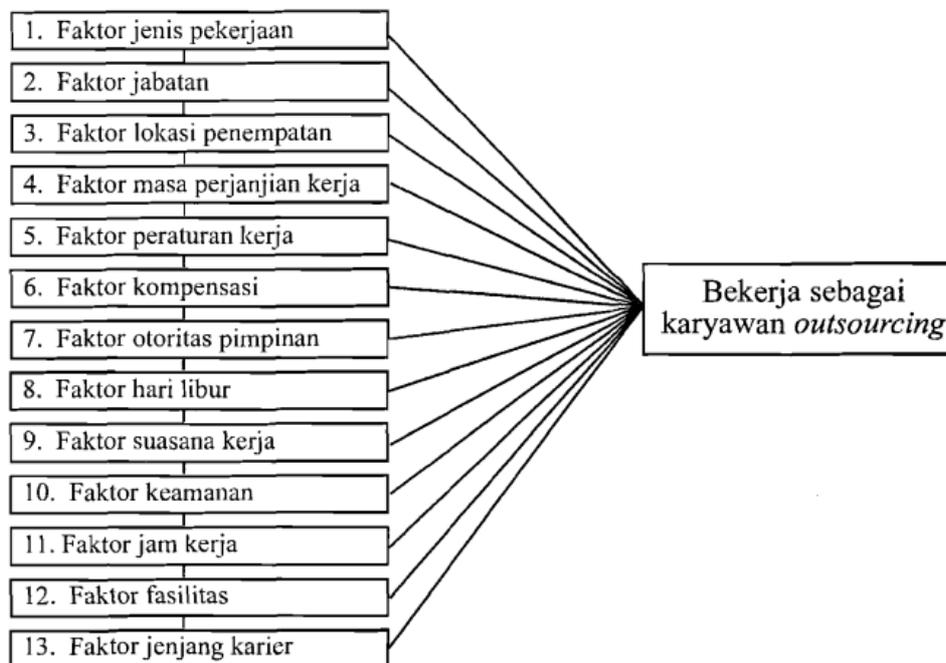
2. Jabatan

Yaitu posisi yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan mulai dari masuk sampai pulang kerja. Indikator yang digunakan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kecocokan atau kesesuaian jabatan yang diberikan kepada karyawan.
- b. Kesesuaian wewenang dengan jabatan yang diberikan kepada karyawan.

Gambar 2
Model Konseptual

Faktor-faktor yang dipertimbangkan karyawan untuk bekerja sebagai karyawan *outsourcing*



Analisis Faktor - faktor Yang Dipertimbangkan Karyawan Untuk Bekerja Sebagai Karyawan Outsourcing Di PT. X-tra Nugraha Cipta (Djojo Dihadjo, Nuril Farida)

3. Lokasi penempatan

Yaitu merupakan penentuan diperusahaan mana seorang karyawan tersebut harus bekerja dan didaerah mana tempat atau lokasi perusahaan tersebut berada. Indikator yang digunakan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kecocokan atau kesesuaian karyawan dengan perusahaan tempat karyawan bekerja yang diberikan oleh pihak *outsourcing*.
- b. Kecocokan atau kesesuaian karyawan dengan lokasi perusahaan tempat bekerja karyawan yang diberikan oleh pihak *outsourcing*.

4. Masa perjanjian kerja

Yaitu lama atau jangka waktu kontrak yang diberikan oleh pihak *outsourcing* kepada karyawan tersebut. Indikator yang digunakan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kecenderungan mengarah pada kejelasan lamanya karyawan bekerja.
- b. Kecenderungan mengarah pada kejelasan yang diperoleh karyawan setelah habis masa kontrak.

5. Peraturan kerja

Yaitu merupakan tata tertib, etika dan kebijakan yang harus dilaksanakan oleh seorang pekerja selama bekerja diperusahaan tersebut. Indikator yang digunakan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Peraturan yang sesuai dengan harapan karyawan.
- b. Peraturan yang mendukung dengan pelaksanaan kerja.

6. Kompensasi

Yaitu merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pihak karyawan atas pekerjaan yang dilakukan (Dessler, 2004:70). Hal ini meliputi :

- a. Kesesuaian gaji pokok yang diperoleh karyawan dengan harapan karyawan.
- b. Kesesuaian bonus dan insentif yang diperoleh karyawan dengan harapan karyawan.
- c. Kesesuaian tunjangan yang diperoleh karyawan dengan harapan karyawan.

7. Otoritas pimpinan

Yaitu perilaku seorang atasan terhadap anak buahnya atau bawahannya dalam memerintah (Dessler, 2004:70). Hal ini meliputi:

- a. Kecocokan atau kesesuaian harapan karyawan mengenai cara pemberian tugas dari atasan kepada karyawan.
- b. Kecocokan atau kesesuaian harapan karyawan mengenai tingkat wewenang pimpinan terhadap bawahan.

8. Hari libur

Yaitu merupakan waktu satu atau beberapa hari yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk tidak bekerja. Hal ini meliputi:

- a. Hari libur yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan.
- b. Cuti kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

9. Suasana kerja

Yaitu merupakan kondisi tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja (Dessler, 2004:70). Indikator yang digunakan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Suasana menyenangkan yang dirasakan karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- b. Suasana tenang yang dirasakan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Analisis Faktor - faktor Yang Dipertimbangkan Karyawan Untuk Bekerja Sebagai Karyawan Outsourcing Di PT. X-tra Nugraha Cipta (Djojo Dihadjo, Nuril Farida)

10. Keamanan

Yaitu tingkat perasaan aman karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini dapat diukur dengan:

- a. Tingkat kenyamanan yang dirasakan karyawan dalam bekerja.
- b. Jaminan keamanan karyawan pada saat bekerja.

11. Jam kerja

Yaitu merupakan standar waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Hal ini meliputi:

- a. Standar waktu masuk dan pulang karyawan sesuai dengan harapan karyawan.
- b. Standar waktu yang diberikan untuk istirahat kepada karyawan sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

12. Fasilitas

Yaitu merupakan beberapa bentuk penunjang pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk memperlancar atau mempercepat proses pekerjaan (Hasibuan, 2007:202). Hal ini meliputi:

- a. Fasilitas yang mendukung karyawan untuk membantu atau mempercepat pekerjaan.
- b. Fasilitas tambahan yang diberikan kepada karyawan (tempat ibadah, tempat istirahat).

13. Jenjang karier

Yaitu merupakan tingkatan pekerjaan atau kenaikan jabatan yang diberikan oleh perusahaan atas dedikasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Hal ini meliputi:

- a. Kesesuaian harapan karyawan dalam hal peningkatan jabatan dengan masa kerja yang telah ditempuh.
- b. Kesesuaian harapan karyawan dalam hal peningkatan jabatan dengan tahap yang jelas.

Teknik Analisis

Analisis Faktor

Analisis faktor merupakan teknik statistik multivarian yang digunakan untuk menguji hubungan dari variabel-variabel yang memiliki hubungan saling tergantung (Malhotra, 1996:645). Analisis faktor ini bertujuan untuk mengeksplorasi atau menggambarkan apa yang didapat dari data dan tidak menyusun batasan-batasan yang utama atas komponen estimasi atau jumlah komponen yang diekstrak / didapat.

Model analisis faktor dirumuskan sebagai berikut :

$$X_i = A_{i1}F_1 + A_{i2}F_2 + A_{i3}F_3 + \dots + A_{im}F_m + V_iU_i$$

Keterangan:

- X_i = variabel standar ke-i
- A_{ij} = faktor loading / koefisien multiple regression dari variabel I pada faktor J
- F = faktor umum
- V_i - koefisien standar regresi dari variabel I pada faktor unik i
- U_i = faktor unik ke-i
- M = jumlah faktor umum

Analisis Faktor - faktor Yang Dipertimbangkan Karyawan Untuk Bekerja Sebagai Karyawan Outsourcing Di PT. X-tra Nugraha Cipta (Djojo Dihadjo, Nuril Farida)

Tahapan dari analisis faktor adalah sebagai berikut :

1. Matrik korelasi
Mengidentifikasi variabel-variabel tertentu yang hampir tidak mempunyai korelasi dengan variabel lain, sehingga dapat dikeluarkan untuk analisa selanjutnya. Dalam waktu bersamaan dapat pula diketahui variabel-variabel yang menimbulkan masalah multikolinieritas yang mana variabel tersebut nantinya dijadikan satu / dipilih salah satu untuk dianalisis lebih lanjut.
2. Ekstraksi faktor
Dilakukan untuk menentukan jumlah faktor yang diperlukan untuk mewakili variabel-variabel. Pada langkah-langkah ini diketahui sejumlah faktor yang layak dapat mewakili seperangkat variabel, secara empirik dapat dilihat dari nilai *eigen value* tiap-tiap faktor yang muncul. Semakin besar nilai *eigen value* suatu faktor, semakin representatif faktor tersebut untuk mewakili sekelompok variabel. Batas yang dipakai adalah batas minimum yaitu 1,0.
3. Rotasi faktor
Hasil penting dari analisis faktor adalah matriks faktor, berisi koefisien yang digunakan untuk menunjukkan variabel-variabel yang distandarisasi dalam batasan sebagai faktor. Didalam suatu matriks yang kompleks sulit menginterpretasikan suatu faktor. Oleh karena itu rotasi faktor dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor baru yang lebih mudah untuk diinterpretasikan yaitu dengan memiliki nilai faktor loading yang besarnya lebih dari 0,5.
4. Penafsiran
Pemberian nama faktor baru dapat dilakukan melalui surrogate spasi variabel. Pemberian nama faktor dilakukan dengan memilih variabel yang memiliki nilai loading yang terbesar pada nilai faktor yang sama.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Langkah Pertama Analisis faktor

Pada perhitungan analisis faktor langkah pertama dengan memasukan 13 variabel, didapatkan hasil KMO *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) sebesar 0.726 dan Bartlett test sebesar 1106.075 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Hasil perhitungan angka MSA yang lebih baik dan diatas 0,5, maka kumpulan variabel tersebut dapat diproses lebih lanjut. Pada tabel kedua (*Anti Image Matrices*), terlihat sejumlah angka bertanda "a" yang membentuk diagonal yang menandakan besaran MSA sebuah variabel. Tidak terdapat satu variabel pun yang memiliki MSA dibawah 0,5. Dengan demikian seluruh variabel dapat dilanjutkan pada proses selanjutnya.

Analisis Faktor - faktor Yang Dipertimbangkan Karyawan Untuk Bekerja Sebagai Karyawan Outsourcing Di PT. X-tra Nugraha Cipta (Djojo Dihadjo, Nuril Farida)

Tabel 2
Uji Kelayakan Variabel

Variable	MSA
Jenis pekerjaan (X_1)	0,925
Jabatan (X_2)	0,733
Lokasi penempatan (X_3)	0,757
Masa perjanjian (X_4)	0,665
Peraturan kerja (X_5)	0,943
Kompensasi (X_6)	0,713
Otoritas pimoinan (X_7)	0,718
Hari libur (X_8)	0,650
Suasana kerja (X_9)	0,715
Keamanan kerja (X_{10})	0,809
Jam kerja (X_{11})	0,755
Fasilitas (X_{12})	0,705
Jenjang karier (X_{13})	0,630

Sumber : Lampiran 5, jawaban responden, diolah

Communalities

Communalities pada dasarnya adalah jumlah varians dari ³tu variabel mula-mula yang biasa dijelaskan oleh faktor yang ada. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan 13 variabel terdapat nilai *communalities*, sebagaimana tampak pada tabel 4.5 dimana pengertian dari besaran yang ³a adalah:

- a. Variabel X_1 (jenis pekerjaan) memiliki nilai sebesar 0,524 dapat diartikan bahwa 52,4% varians dari variabel jenis pekerjaan dapat dijelaskan oleh faktor yang nanti terbentuk.
- b. ³ariabel X_2 (jabatan) memiliki nilai sebesar 0,752 dapat diartikan bahwa 75,2% varians dari variabel jabatan dapat dijelaskan oleh faktor yang nanti terbentuk.
- c. Variabel X_3 (lokasi penempatan) memiliki nilai sebesar 0,886 dapat diartikan bahwa 88,6% varians dari variabel lokasi penempatan dapat dijelaskan oleh faktor yang nanti terbentuk.
- d. Variabel X_4 (masa perjanjian kerja) memiliki nilai sebesar 0,864 dapat diartikan bahwa 86,4% varians dari variabel masa perjanjian kerja dapat dijelaskan oleh faktor yang nanti terbentuk.
- e. Variabel ³ X_5 (peraturan kerja) memiliki nilai sebesar 0,576 dapat diartikan bahwa 57,6% varians dari variabel peraturan kerja dapat dijelaskan oleh faktor yang nanti terbentuk.
- f. Variabel X_6 (kompensasi) memiliki nilai sebesar 0,724 dapat diartikan bahwa 72,4% varians dari variabel kompensasi dapat dijelaskan oleh faktor yang nanti terbentuk.
- g. Variabel X_7 (otoritas pimpinan) memiliki nilai sebesar 0,927 dapat diartikan bahwa 92,7% varians dari variabel otoritas pimpinan dapat dijelaskan oleh faktor yang nanti terbentuk.

Analisis Faktor - faktor Yang Dipertimbangkan Karyawan Untuk Bekerja Sebagai Karyawan Outsourcing Di PT. X-tra Nugraha Cipta (Djojo Dihadjo, Nuril Farida)

- h. Variabel X_8 (hari libur) memiliki nilai sebesar 0,705 dapat diartikan bahwa 70,5% varians dari variabel hari libur dapat dijelaskan oleh faktor yang nanti terbentuk.
- i. Variabel X_9 (suasana kerja) memiliki nilai sebesar 0,870 dapat diartikan bahwa 87% varians dari variabel suasana kerja dapat dijelaskan oleh faktor yang nanti terbentuk.
- j. Variabel X_{10} (keamanan kerja) memiliki nilai sebesar 0,713 dapat diartikan bahwa 71,3% varians dari variabel keamanan kerja dapat dijelaskan oleh faktor yang nanti terbentuk.
- k. Variabel X_{11} (jam kerja) memiliki nilai sebesar 0,821 dapat diartikan bahwa 82,1% varians dari variabel jam kerja dapat dijelaskan oleh faktor yang nanti terbentuk.
- l. Variabel X_{12} (fasilitas) memiliki nilai sebesar 0,857 dapat diartikan bahwa 85,7% varians dari variabel fasilitas dapat dijelask oleh faktor yang nanti terbentuk.
- m. Variabel X_{13} (jenjang karier) memiliki nilai sebesar 0,760 dapat diartikan bahwa 76% varians dari variabel jenjang karier dapat dijelaskan oleh faktor yang nanti terbentuk.

Tabel 3
Nilai Communalities

Variable	MSA
(X_1)	0,524
(X_2)	0,752
(X_3)	0,886
(X_4)	0,864
(X_5)	0,576
(X_6)	0,724
(X_7)	0,927
(X_8)	0,705
(X_9)	0,870
(X_{10})	0,713
(X_{11})	0,821
(X_{12})	0,857
(X_{13})	0,760

Sumber : jawaban responden, diolah

Penentuan Jumlah Faktor

Untuk meringkas informasi yang terkandung dalam variabel asal, sejumlah faktor harus disaring. Jumlah faktor yang disaring ini ditentukan oleh nilai besaran *eigen* dari faktor tersebut. Faktor yang memiliki nilai *eigen* lebih besar dari 1,0 dipertahankan dalam model (Malholtra, 1996:645). Besaran nilai *eigen* menerangkan besarnya bagian variasi yang disumbangkan oleh faktor tersebut terhadap keseluruhan nilai ariasi yang diamati.

Analisis Faktor - faktor Yang Dipertimbangkan Karyawan Untuk Bekerja Sebagai Karyawan Outsourcing Di PT. X-tra Nugraha Cipta (Djojo Dihadjo, Nuril Farida)

4
Tabel 4. Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sum of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cummulative %	Total	% of Variance	Cummulative %
1	6.912	53.168	53.168	6.912	53.168	53.168
2	1.714	13.185	66.353	1.714	13.185	66.353
3	1.351	10.394	76.747	1.351	10.394	76.747
4	.918	7.061	83.808			
5	.594	4.568	88.376			
6	.529	4.068	92.444			
7	.369	2.837	95.280			
8	.297	2.285	97.565			
9	.167	1.288	98.853			
10	.063	.483	99.336			
11	.051	.389	99.725			
12	.027	.205	99.930			
13	.009	.070	100.000			

Sumber : jawaban responden, diolah

Dari tabel 4.6 diatas dapat diketahui banyaknya faktor hasil ekstraksi adalah 3 faktor. Faktor pertama dengan nilai *eigen* 6,912, faktor kedua 1,714, faktor ketiga 1,351.

Rotasi Faktor

Setelah diperoleh tiga faktor hasil ekstraksi adalah jumlah yang paling optimal maka langkah berikutnya adalah menentukan variabel apa saja yang mendukung terbentuknya ketiga faktor tersebut.

Tabel 5. Component Rotated Matrix

	Component		
	1	2	3
X1	.398	-.026	.604
X2	.213	.217	.812
X3	.209	.897	.194
X4	.844	.221	.322
X5	.164	.678	.299
X6	-.020	.370	.766
X7	.233	.904	.233
X8	.671	.497	-.089
X9	.905	.112	.196
X10	.704	.360	.297
X11	.460	.780	.024
X12	.840	.215	.324
X13	.824	.283	-.016

Sumber : jawaban responden, diolah

Analisis Faktor - faktor Yang Dipertimbangkan Karyawan Untuk Bekerja Sebagai Karyawan Outsourcing Di PT. X-tra Nugraha Cipta (Djojo Dihadjo, Nuril Farida)

Berdasarkan tabel diatas, maka pembentukan 3 faktor dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Korelasi X_1 (jenis pekerjaan) dengan faktor 3 adalah 0,604 (cukup kuat), sedangkan korelasi X_1 dengan kedua faktor lainnya relatif lemah.
- b. Korelasi X_2 (jabatan) dengan faktor 3 adalah 0,812 (cukup kuat), sedangkan korelasi X_2 dengan kedua faktor lainnya relatif lemah.
- c. Korelasi X_3 (lokasi penempatan) dengan faktor 2 adalah 0,897 (cukup kuat), sedangkan korelasi X_3 dengan kedua faktor lainnya relatif lemah.
- d. Korelasi X_4 (masa perjanjian kerja) dengan faktor 1 adalah 0,844 (cukup kuat), sedangkan korelasi X_4 dengan kedua faktor lainnya relatif lemah.
- e. Korelasi X_5 (peraturan kerja) dengan faktor 2 adalah 0,678 (cukup kuat), sedangkan korelasi X_5 dengan kedua faktor lainnya relatif lemah.
- f. Korelasi X_6 (kompensasi) dengan faktor 3 adalah 0,766 (cukup kuat), sedangkan korelasi X_6 dengan kedua faktor lainnya relatif lemah.
- g. Korelasi X_7 (otoritas pimpinan) dengan faktor 2 adalah 0,904 (cukup kuat), sedangkan korelasi X_7 dengan kedua faktor lainnya relatif lemah.
- h. Korelasi X_8 (hari libur) dengan faktor 1 adalah 0,671 (cukup kuat), sedangkan korelasi X_8 dengan kedua faktor lainnya relatif lemah.
- i. Korelasi X_9 (suasana kerja) dengan faktor 1 adalah 0,905 (cukup kuat), sedangkan korelasi X_9 dengan kedua faktor lainnya relatif lemah.
- j. Korelasi X_{10} (keamanan kerja) dengan faktor 1 adalah 0,704 (cukup kuat), sedangkan korelasi X_{10} dengan kedua faktor lainnya relatif lemah.
- k. Korelasi X_{11} (jam kerja) dengan faktor 2 adalah 0,780 (cukup kuat), sedangkan korelasi X_{11} dengan kedua faktor lainnya relatif lemah.
- l. Korelasi X_{12} (fasilitas) dengan faktor 1 adalah 0,840 (cukup kuat), sedangkan korelasi X_{12} dengan kedua faktor lainnya relatif lemah.
- m. Korelasi X_{13} (jenjang karier) dengan faktor 1 adalah 0,824 (cukup kuat), sedangkan korelasi X_{13} dengan kedua faktor lainnya relatif lemah.

Nilai *Component Rotated Matrix* yang lebih besar dari 0,5 menunjukkan kedekatan atau keeratan hubungan (korelasi) yang cukup layak antara variabel dengan faktor yang dibentuk. Pada tabel 4.7 diatas terlihat bahwa tidak terdapat variabel yang memiliki nilai *Component Rotated Matrix* kurang dari 0,5. Berikutnya faktor-faktor yang terbentuk dapat dilihat dari tabel 6.

4 **Penyusunan Nama Konsep atau Faktor**

Penyusunan nama konsep pada ketiga faktor solusi yang didapat dari penelitian perlu dilakukan berdasarkan variabel mengelompok pada masing-masing faktor tersebut. Faktor pertama yang terdiri atas variabel masa perjanjian kerja, hari libur, suasana kerja, keamanan kerja, fasilitas dan jenjang karier dapat dinamakan dengan Faktor Jangka Panjang, karena variabel-variabel tersebut menjelaskan tentang hasil yang diperoleh pada masa yang akan datang dalam kurun waktu lama.

Analisis Faktor - faktor Yang Dipertimbangkan Karyawan Untuk Bekerja Sebagai Karyawan Outsourcing Di PT. X-tra Nugraha Cipta (Djojo Dihadjo, Nuril Farida)

Tabel 6
Faktor Yang Terbentuk

Faktor	Nilai Eigen	Nilai Variasi (%)	Variasi Kumulatif (%)	Variabel Pembentuk
Faktor 1	6,912	53,168	53,168	a. masa perjanjian kerja b. hari libur c. suasana d. keamanan kerja e. fasilitas f. jenjang karier
Faktor 2	1,741	13,185	66,353	a. lokasi penempatan b. peraturan kerja c. otoritas pimpinan d. jam kerja
Faktor 3	1,351	10,394	76,747	a. jenis pekerjaan b. jabatan c. kompensasi

Sumber : jawaban responden, diolah.

Faktor kedua yang terdiri atas variabel lokasi penempatan, peraturan kerja, otoritas pimpinan dan jam kerja dapat dinamakan dengan Faktor Sistem Kerja Perusahaan, karena variabel-variabel tersebut menunjukkan tentang tata cara kerja seorang karyawan. Faktor ketiga yang terdiri atas variabel jenis pekerjaan, jabatan dan kompensasi dapat dinamakan dengan Faktor Status Karyawan, karena variabel-variabel tersebut menunjukkan tingginya rendahnya karyawan dimata publik.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa :

1. Dari ke-13 faktor yang dipertimbangkan karyawan untuk bekerja sebagai karyawan *outsourcing* yang diidentifikasi dalam penelitian ini meliputi jenis pekerjaan, jabatan, lokasi penempatan, masa perjanjian kerja, peraturan kerja, kompensasi, otoritas pimpinan, hari libur, suasana kerja, keamanan kerja, jam kerja, fasilitas dan jenjang karier.
2. Dari ke-13 faktor tersebut melalui perhitungan analisis faktor dapat dihasilkan tiga faktor utama, yaitu faktor yang pertama Faktor Jangka Panjang yang terdiri dari variabel masa perjanjian kerja, hari libur, suasana kerja, keamanan kerja, fasilitas dan jenjang karier, faktor yang kedua yaitu Faktor Sistem Kerja Perusahaan yang terdiri dari variabel lokasi penempatan, peraturan kerja, otoritas pimpinan dan jam kerja, faktor yang ketiga yaitu Faktor Status Karyawan yang terdiri dari variabel jenis pekerjaan, jabatan dan kompensasi yang mempengaruhi seorang karyawan untuk bekerja sebagai karyawan *outsourcing*. Dapat dikatakan bahwa seseorang akan mau bekerja sebagai karyawan *outsourcing* yang dikarenakan seseorang terlibat dalam ketiga faktor diatas.

Analisis Faktor - faktor Yang Dipertimbangkan Karyawan Untuk Bekerja Sebagai Karyawan Outsourcing Di PT. X-tra Nugraha Cipta (Djojo Dihadjo, Nuril Farida)

Saran

1. Untuk perusahaan *outsourcing* dalam hal ini PT. X-TRA NUGRAHA CIPTA. Sebaiknya perusahaan PT. X-TRA NUGRAHA CIPTA lebih memperhatikan faktor-faktor jangka panjang karyawan selama bekerja yang bisa menjadi pertimbangan seseorang untuk bekerja sebagai karyawan *outsourcing* seperti masa perjanjian kerja yang diperoleh karyawan cukup jelas mulai kapan bisa bekerja dan sampai kapan karyawan tersebut bisa bekerja diperusahaan tersebut, hari libur yang didapat jelas dan tidak dipersulit oleh pihak perusahaan, suasana kerja yang tenang, keamanan kerja yang diperoleh karyawan baner-bener terjamin, fasilitas dalam melaksanakan pekerjaan sudah terpenuhi dan jenjang karier yang diperoleh selama bekerja cukup jelas sehingga dapat menjadi pertimbangan seseorang untuk bekerja sebagai karyawan *outsourcing*.
2. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menambahkan beberapa faktor lagi untuk mengukur tingkat kemauan seseorang untuk bekerja sebagai karyawan *outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahayani. A. 2005. Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Dessler, Gary. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesembilan. Jilid Satu. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Hasibuan, Malayu DRS., 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malholtra, N. K., Hall, J., Shaw, M. & Crisp, M. 1996, Marketing Research: An Applied Orientation. Practice Hall. Sydney
- Nuraini, E. R. 2004. Parakdima Baru Manajemen SDM Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif. Edisi Pertama. Yogyakarta: Ekonisia.
- Santoso, S., Tjiptono, F. 2001. Riset Pemasaran, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Anggota IKAPI.
- Schuler, S. R., Jackson, E. S. 1997. MSDM (Melengkapi Abad Ke-21). Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Thomson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid Satu. Jakarta: Salemba Empat.
- Thomson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid Dua. Jakarta: Salemba Empat.
- Widiatmoko., 2001. Beberapa Keuntungan dan Kelemahan *Outsourcing*. Jurnal of Retailing.

4. ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG DIPERTIMBANGKAN KARYAWAN UNTUK BEKERJA SEBAGAI KARYAWAN OUTSOURCING DI PT. X-TRA NUGRAHA CIPTA

ORIGINALITY REPORT

17%	15%	4%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	pdfcoffee.com Internet Source	3%
2	www.mitrariset.com Internet Source	3%
3	eprints.upnjatim.ac.id Internet Source	3%
4	ekonomi.umsida.ac.id Internet Source	3%
5	id.scribd.com Internet Source	3%
6	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	2%
7	adoc.pub Internet Source	2%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%