

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

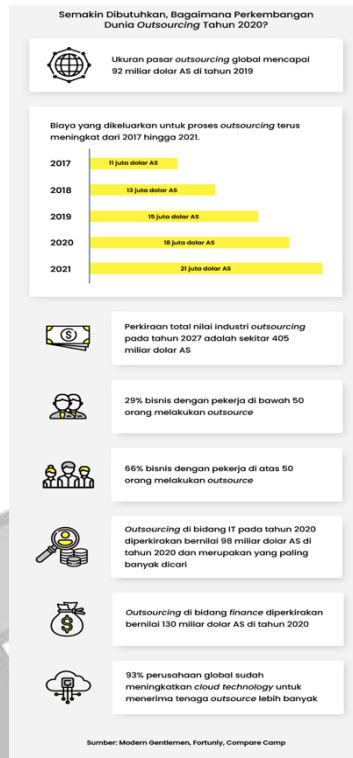
Pada era modern saat ini persaingan antar perusahaan sangatlah ketat dan era antara satu dengan perusahaan yang lainnya (Antika et, al., 2021). Tujuan sebuah instansi didirikan yaitu untuk meningkatkan laba dan mendapatkan keuntungan dalam perusahaan. Saat perusahaan dijalankan dengan baik, perusahaan akan mendapatkan keuntungan (Maryadi, Yahya, dan Kinanthi, 2021). Sumber daya manusia diidentifikasi sebagai mesin utama pertumbuhan organisasi di zaman kontemporer. Posisi dalam departemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mendorong dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan (Wahyudi, 2019).

Korporasi menaruh harapan pada personelnnya, khususnya di departemen Sumber Daya Manusia, untuk memiliki kualitas yang berkaliber tinggi, menunjukkan profesionalisme dalam pekerjaannya, dan selaras dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi secara kolektif. Karyawan yang menunjukkan kinerja luar biasa memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja, sehingga memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Kriteria pengukuran prestasi kerja berfungsi sebagai standar yang dapat digunakan oleh karyawan untuk menilai kinerjanya dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya. Beberapa elemen yang diidentifikasi berpengaruh dalam menentukan kinerja karyawan antara lain motivasi, kepemimpinan, disiplin, pengawasan, dan faktor terkait lainnya (Hasibuan & Silvy, 2019).

Outsourcing mengacu pada praktik penggunaan sumber daya tenaga kerja eksternal, biasanya dari entitas pihak ketiga, untuk melaksanakan tugas atau fungsi tertentu dalam suatu organisasi. Tindakan *outsourcing* umumnya dilakukan oleh organisasi sebagai langkah strategis untuk mengurangi biaya operasional mereka. Oleh karena itu, sangat penting bahwa individu yang direkrut dari kumpulan talenta kami memiliki kemampuan untuk melakukan beragam tugas, yang mencakup peran layanan pelanggan, manufaktur, dan administrasi kantor.

Outsourcing awalnya diakui sebagai pendekatan strategis dalam dunia bisnis pada tahun 1989, dan kemudian menjadi terkenal sebagai komponen fundamental perekonomian bisnis pada tahun 1990an. Perkembangan strategi *outsourcing* mengalami pertumbuhan yang stabil setiap tahunnya. Para ekonom berpendapat bahwa *outsourcing* memberikan insentif bagi dunia usaha dan memfasilitasi penggunaan sumber daya manusia secara optimal oleh perusahaan.

Pemanfaatan *outsourcing* diharapkan berkontribusi pada pelestarian ekonomi pasar bebas di tingkat dunia. Ketika terlibat dalam proses perekrutan personel *outsourcing*, perusahaan memiliki pilihan untuk berkolaborasi dengan penyedia layanan sumber daya manusia. Organisasi ini terkadang disebut sebagai perusahaan *outsourcing*, yaitu entitas yang menawarkan layanan khusus dan tenaga kerja terampil kepada perusahaan yang membutuhkan sumber daya tersebut. Meskipun relatif kurang dikenal dibandingkan dengan sistem ketenagakerjaan yang lebih dikenal, *outsourcing* sangat dicari di pasar dunia. Berikut adalah statistik dari *outsourcing* :



Gambar 1. 1 Statistika *outsourcing*

Sumber : Modern Gentlement, Fortunly, Compare Camp (2022)

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 44 perusahaan dari berbagai industri terdapat lebih dari 50% perusahaan di Indonesia menggunakan tenaga outsource, yaitu sebesar 73%. Sedangkan sebanyak 27%-nya tidak menggunakan tenaga outsource dalam operasional di perusahaannya.

Dari 73% perusahaan yang menggunakan tenaga *outsourcer* diketahui 5 alasan menggunakan *outsourcing*, yaitu agar perusahaan dapat fokus terhadap *core business* (33,75%), untuk menghemat biaya operasional (28,75%), *turn over* karyawan menjadi rendah (15%), modernisasi dunia usaha dan lainnya, masing-masing sebesar 11,25%, seperti terlihat dalam gambar 1.2. Adapun yang menjadi alasan lainnya adalah :

- 1) Efektifitas *man power*
- 2) Tidak perlu mengembangkan SDM untuk pekerjaan yang bukan utama.

- 3) Memberdayakan anak perusahaan.
- 4) *Dealing with unpredicted business condition.*

Kinerja kerja yang tinggi merupakan keunggulan yang kompetitif bagi setiap perusahaan. Kinerja kerja karyawan ini sangat bergantung pada sumber daya manusia yang tinggi serta sikap dan moral yang baik (Siswandi & Lestari, 2021). Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kinerja kerja yang baik. Semangat bekerja dapat terlihat dari motivasi. Seorang karyawan yang memiliki motivasi akan dapat memenuhi tugasnya dan pekerjaannya dengan baik dengan adanya motivasi juga mendorong karyawan untuk mencapai tujuannya lebih baik. Motivasi merupakan semangat dari seseorang dalam hal menjalankan kegiatan pekerjaan sesuai dengan standar atau bahkan melampaui batas (Siswandi & Lestari, 2021). Motivasi dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan maksimal, sehingga dapat tercermin kinerja karyawan (Amri et al., 2021).

Dalam meningkatkan kinerja kerja dari karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja karena lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kondisi yang baik dan dapat mendukung kegiatan bekerja dengan rasa aman, nyaman dan tenang (Putri et al., 2019). Lingkungan kerja yang memiliki kondisi yang aman serta aman dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan akan lebih merasa semangat dalam bekerja yang berdampak terhadap kinerja kerja karyawan. Kinerja kerja karyawan yang baik juga merupakan faktor pendukung bagi karyawan dalam menumbuhkan perusahaan ke arah yang lebih baik (Yusnandar & Hasibuan, 2021).

Kinerja kerja karyawan juga dapat terwujud melalui kedisiplinan seorang karyawan. Kedisiplinan dapat menciptakan semangat bekerja yang dapat

berdampak pada kinerja kerja karyawan karena semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya tanpa paksaan yang akan berdampak pada kinerja kerja (Amri et al., 2021), (Iskamto et al., 2020), (Yusnandar & Hasibuan, 2021). Disiplin kerja dapat dilihat melalui ketaatan seorang karyawan dalam dalam menaati aturan dan norma dalam perusahaan untuk mewujudkan kedisiplinan dibutuhkan kesadaran dari setiap individu untuk memenuhi tugas serta tanggung jawabnya masing-masing.

PT. XYZ perusahaan swasta Nasional yang bergerak di bidang Jasa *Outsourcing* Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan *outsourcing* terbesar di Indonesia. PT. XYZ juga merupakan perusahaan *outsourcer* pertama yang didirikan di Indonesia, dan telah tersebar di seluruh Indonesia. Didirikan oleh para profesional yang berpengalaman dan memiliki wawasan yang luas serta kompetisi di bidang Jasa *Outsourcing* dan Konsultan Manajemen. *Outsourcing* atau alih daya merupakan proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain di luar perusahaan induk. Perusahaan di luar perusahaan induk bisa berupa vendor, koperasi ataupun instansi lain yang diatur dalam suatu kesepakatan tertentu. *Outsourcing* dalam regulasi ketenagakerjaan bisa hanya mencakup tenaga kerja pada proses pendukung (*non-core business unit*) atau secara praktik semua lini kerja bisa dialihkan sebagai unit *outsourcing*. Dengan memiliki dasar kesamaan idealisme dalam mengembangkan pengalaman selama belasan tahun dalam pengelolaan Jasa *Outsourcing* dan sumber daya manusia. Didukung oleh Profesional yang berpengalaman di bidangnya, pribadi-pribadi yang terlatih, terdidik dan memiliki dedikasi yang tinggi dan senantiasa memenuhi komitmen

kepuasan bagi pengguna jasa. Kunci sukses dalam pengelolaan jasa Sumber Daya Manusia terletak pada Sistem Penerimaan Karyawan, Dengan Sistem Penerimaan Karyawan yang telah teruji, baik dan benar, akan didapatkan seorang Pegawai yang siap pakai atau *right man in the right place and job*.

Tabel 1. 1 Data Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. XYZ Tahun 2021 dan 2022

Variabel	Target	2021	2022	Keterangan
		%	%	
Disiplin	100%	90,5	71	Kurang Baik
Kuantitas kerja	100%	90,1	74	Kurang Baik
Tanggung jawab	100%	90,3	70,2	Kurang Baik
Kerjasama	100%	88	71	Kurang Baik
Inisiatif	100%	80	80	Baik

Sumber: Olahan HRD PT. XYZ Tangerang Selatan (2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun 2021 ke 2022 yang ditandai dengan tidak tercapainya standar capaian kinerja organisasi adalah 100%. Penurunan capaian kinerja karena kinerja karyawan yang memiliki standar kurang baik terdapat pada kuantitas kerja karyawan, tanggung jawab, disiplin, Kerjasama, dan inisiatif dimana tidak tercapainya target yang dicapai atau yang harus diselesaikan.

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. karyawan sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia yang terlibat dibelakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang

baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Di sisi lain, instansi juga memiliki harapan berupa dukungan dari pegawainya yaitu bekerja dan rela berkorban demi kepentingan instansi, serta menjaga citra instansi demi tercapainya tujuan instansi. Salah satu kekhawatiran yang umum terjadi di dalam lembaga-lembaga terkait dengan kegagalan memenuhi target kinerja staf, terutama disebabkan oleh terbatasnya pemahaman dan kemahiran dalam informasi dan kemampuan spesifik pekerjaan. Menurunnya kinerja pegawai dapat disebabkan oleh kombinasi antara terbatasnya kemampuan dan terbatasnya kesempatan untuk melaksanakan tugas pekerjaan, terutama karena adanya keharusan menunggu ketentuan atau perintah dari atasan. Faktor-faktor di atas akan berdampak buruk pada tingkat kinerja secara keseluruhan. Tujuan sebuah perusahaan yaitu untuk meningkatkan laba atau kekayaannya. Keuntungan-keuntungan yang dicapai ini tidak terlepas dari aspek-aspek operasional dan non operasional, karena ketika perusahaan ini dapat dijalankan dan dikelola dengan baik maka keuntungan akan mereka dapatkan. Pentingnya sumber daya manusia dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi tidak dapat dilebih-lebihkan. Setiap perusahaan mendambakan sumber daya yang berkualitas dan dapat bekerja secara professional dan meraih tujuan utama perusahaan. *Performance* karyawan merupakan faktor pendukung keberhasilan perusahaan.

Tabel 1. 2 Penelitian Terdahulu yang Berhubungan dengan Variabel Penelitian

Topik Penelitian	Variabel	Hasil
Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi “Y” (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta) (Safitri et al., 2021)	Disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja kerja karyawan	Kehadiran disiplin kerja ternyata mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, motivasi kerja terlihat mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja telah dikaitkan dengan efek menguntungkan pada kinerja karyawan
Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan CV Tiga Berlian (Hafizh & Hartono, 2022)	Disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja kerja karyawan	Motivasi memberikan dampak besar dan menguntungkan pada tingkat kebahagiaan kerja karyawan. Demikian pula, disiplin kerja menunjukkan pengaruh konstruktif dan patut diperhatikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi memberikan pengaruh yang besar dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Bukti empiris mendukung gagasan bahwa keberadaan disiplin kerja yang kuat dikaitkan dengan pengaruh yang baik dan penting secara statistik terhadap kinerja karyawan. Dampak kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan signifikan secara statistik. Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuannya untuk meningkatkan kepuasan kerja. Demikian pula, penanaman disiplin kerja terbukti mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja, karena berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja.
Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021)	Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh berbagai unsur antara lain motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja. Pengaruh ini berlaku ketika faktor-faktor ini dinilai secara kolektif dan juga ketika faktor-faktor tersebut diperiksa secara individual. Aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula	Motivasi, Disiplin, Kinerja Karyawan	Baik variabel Motivasi Kerja maupun variabel Disiplin Kolaborasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Lestari Kertosono (Antika, et al., 2021)		
--	--	--

Tabel 1.2 menyajikan gambaran menyeluruh tentang berbagai kriteria yang telah diidentifikasi dalam penelitian sebelumnya yang berpengaruh dalam menentukan kinerja personel *outsourcing*. Motivasi sering kali diidentifikasi sebagai faktor penting dalam membentuk prestasi kerja. Selain kriteria di atas, prestasi kerja tenaga *outsourcing* juga dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan, lingkungan kerja, kompetensi, dan kebahagiaan kerja. Hubungan motivasi dengan prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebagai faktor mediasi. Menurut Lestari (2019), peningkatan produktivitas staf berkorelasi langsung dengan peningkatan pendapatan perusahaan dan produktivitas secara keseluruhan. Produktivitas kerja menurut Komang dkk. (2012), Amin dkk. (2022), dan Siahaan dkk. (2022), mengacu pada penilaian output yang dicapai sehubungan dengan jumlah input tenaga kerja atau jumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh individu, kolektif, atau karyawan selama jangka waktu tertentu. Perusahaan harus mengetahui unsur-unsurnya mempengaruhi produktivitas kerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas pegawai (Wirawan et al., 2018). Ada beberapa elemen, baik internal maupun eksternal, yang mempengaruhi pekerjaan karyawan produktivitas, menurut (Douw et al., 2021).

Menurut Marlapa dan Mulyana (2020), kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja semuanya berdampak pada produktivitas karyawan bekerja. Sebaliknya Yuliansyah dan Marzoeki (2018) menegaskan bahwa gaji dan motivasi kerja merupakan salah satu elemen yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan

produktivitas kerja. Berbeda dengan temuan Haryati dan Sibarani (2015), dapat dikatakan bahwa pelatihan memiliki peran yang signifikan dalam membentuk produktivitas karyawan.

Studi yang dilakukan oleh Alanizan (2023) memberikan dukungan empiris terhadap gagasan bahwa motivasi mempunyai dampak besar terhadap produktivitas kerja. Temuan penelitian yang dilakukan Vanesa et al. (2019), menunjukkan bahwa PT Jasa Staff Marga (Persero) Tbk menunjukkan penurunan produktivitas karena tidak adanya motivasi. Selain pertimbangan motivasi, kompensasi merupakan faktor penentu yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Individu yang melakukan pekerjaan tidak diragukan lagi mengantisipasi menerima umpan balik mengenai hasil usaha mereka. Pentingnya memberikan penghargaan atas pekerjaan karyawan kinerja, termasuk kompensasi, untuk menjaga kepercayaan dan loyalitas mereka kepada organisasi. (Salam et al., (2022) meyakini kompensasi yang memadai juga dapat membantu pekerja merasa dihargai kontribusi mereka terhadap bisnis. Produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh pelatihan. Olaniyan dan Ojo (2018) berpendapat bahwa pelatihan sangat penting karena dapat meningkatkan output, kualitas kerja, keterampilan pengetahuan, pekerjaan kepuasan, dan sikap karyawan. Menurut Simamora (2014), pelatihan adalah milik perusahaan upaya sistematis untuk meningkatkan seluruh pengetahuan, kemampuan, dan sikap karyawannya melalui suatu proses pembelajaran agar dapat menjalankan tanggung jawab dan fungsi jabatannya.

Karyawan yang menerima pelatihan praktis akan lebih terdorong untuk meningkatkan *output* mereka di tempat kerja. Karyawan akan lebih produktif dalam bekerja jika dapat mengikuti pelatihan secara efektif dan menerapkan keahlian,

keterampilan, dan pengetahuan yang dipelajarinya. Menurut Pawastri (2018) berdasarkan penelitian, pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dalam bekerja bisnis perlu memastikan bahwa staf mereka bahagia dan meningkatkan produktivitas. Berdasarkan Apriliyantini et al. (2016), jika karyawan menganggap kepuasan kerja mereka lebih tinggi karena hal tersebut sejalan dengan harapan mereka, hal ini akan tercermin pada bagaimana mereka berperilaku di tempat kerja. Berdasarkan penelitian dari Pawastri et al., (2018), produktivitas karyawan dipengaruhi oleh karyawan kebahagiaan. Selain itu, penelitian (Mohammad et al., 2019) menghasilkan temuan serupa, yaitu produktivitas pekerja dipengaruhi oleh kepuasan karyawan. Berdasarkan teori, fakta empiris dan hasil peneliti sebelumnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT. XYZ di Jakarta.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) .Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
- 3) Apakah disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
- 4) Apakah kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
- 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
- 6) Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja kerja?

- 7) Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja?
- 8) Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan disiplin terhadap kinerja kerja?
- 9) Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan kompetensi terhadap kinerja kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan poin-poin rumusan masalah yang diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap keouasan kerja
- 3) Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin terhadap kepuasan kerja
- 4) Untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi terhadap kepuasan kerja
- 5) Untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja kerja
- 6) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi hubungan motivasi dan kinerja kerja
- 7) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi hubungan lingkungan kerja dan kinerja kerja
- 8) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi hubungan disiplin dan kinerja kerja
- 9) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi hubungan kompetensi dan kinerja kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi suatu pengembangan ilmu ekonomi terutama ilmu manajemen bisnis dalam bidang Sumber Daya Manusia. Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau memperkaya konsep-konsep, teori-teori terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh *motivation, work environment, discipline, competence, job satisfaction* terhadap kinerja kerja karyawan *out source* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga bermanfaat bagi peneliti lain untuk dijadikan sebagai referensi bagi penelitian lanjutan.

Secara praktis penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Perusahaan *outsourc* dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki, juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi pembaca dan memberikan informasi kepada masyarakat luas khususnya dalam masalah pengaruh *motivation, work environment, discipline, competence, job satisfaction* terhadap kinerja kerja karyawan *out source*.

1.5 Lingkup Penelitian

Lingkup penelitian ini mencakup empat *independent variable* yaitu motivasi, lingkungan kerja, disiplin, kompetensi, satu *mediating variable* yaitu kepuasan kerja dan satu *dependent variable* yaitu kinerja kerja. Subjek penelitian ini adalah karyawan *out sourcing* dan sudah bekerja selama 2 tahun di perusahaan XYZ.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis ini dibagi menjadi 5 bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang penelitian mengenai pengaruh *motivation, work environment, discipline, competence, job satisfaction* terhadap kinerja kerja karyawan out source, rumusan masalah yang dikemukakan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan di dalam penelitian

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas landasan teori dan penelitian terdahulu terkait dengan sumber daya manusia out source.

BAB III METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data yang berbentuk angka (bukan kalimat naratif) dan kemudian diolah dengan analisis statistika untuk memperoleh temuan penelitian. Oleh karena itu, pendekatan yang tepat digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (*quantitative approach*). Pendekatan tersebut merupakan pendekatan yang digunakan untuk menjawab berbagai pertanyaan penelitian yang umumnya berkaitan dengan data berupa angka dan perlu dianalisis dengan pengolahan statistika

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil, sehingga dapat menjawab rumusan masalah penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Di dalam bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil analisis terhadap masalah yang dijelaskan, serta saran yang berkaitan dengan tema penulisan tesis ini.