



## **PENGARUH INTENSITAS TURNOVER KARYAWAN DAN PENERAPAN OUTSOURCING TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN PADA PT. SABAR SUBUR Tbk**

Sabar Napitupulu <sup>1\*</sup>

<sup>1\*</sup> STIE SWADAYA (Magister Manajemen)  
Jatiwaringin Raya No.36 (Jakarta Timur, 13620)  
*Email : sabarnapitupulu@stieswadaya.ac.id*

### **ABSTRAK**

Penilaian antara pelaksanaan outsourcing dengan kinerja dengan nilai korelasi sebesar 0,771 dengan demikian ada hubungan positif sangat kuat antar variabel dimana nilai persamaan regresi sebesar  $Y = 8,209 + 0,6719X$  Hasil uji regresi menunjukkan nilai murni kinerja sebesar 8,209 Nilai kontribusi variabel outsourcing 0,671 hasil uji hipotesis thitung 11,303 > ttabel 2,000 maka ( $H_a$ ) diterima  $\rho=0,000 < \alpha=0,05$  dengan demikian variabel Penerapan Outsourcing dinyatakan signifikan terhadap variabel Kinerja. Hasil pengolahan data secara simultan dihasilkan korelasi sebesar 0,773 dengan demikian ada hubungan positif kuat antara variabel (Intensitas Turnover dan Penerapan Outsourcing) secara simultan terhadap Kinerja, nilai persamaan regresi linier berganda terlihat  $Y=4,955+0,077X_1+ 0,642X_2$  menunjukkan nilai murni variabel kinerja sebesar 4,955 sedangkan kontribusi variabel Intensitas Turnover 0,077 untuk kontribusi variabel Penerapan Outsourcing sebesar 0,642 hasil uji hipotesis terlihat  $F_{hitung} 63,648 > F_{tabel} 1,72$  maka ( $H_a$ ) diterima dengan  $\rho=0,000 < \alpha=0,05$  dengan demikian dengan demikian variabel Intensitas Turnover ( $X_1$ ) dan Penerapan Outsourcing ( $X_2$ ) secara simultan memiliki hubungan signifikan terhadap Kinerja. Salah satu rekomendasi dalam penelitian ini adalah terhadap variabel kinerja hal yang harus mendapat perhatian adalah pada dimensi kejujuran, hal ini dapat dimulai dari pihak supervisi atau pimpinan yang harus obyektif memberikan penilaian kepada pegawai baik yang tetap maupun pegawai outsourcing

*Kata Kunci : kontribusi, regresi, simultan, hipotesis*

### **PENDAHULUAN**

Didalam kegiatan usaha terdapat tiga unsur penting, dimana dari ketiga unsur tersebut diperlukan suatu sinergi. Ketiga unsur itu terdiri dari sumber daya manusia, sumber daya alam serta sumber daya modal. Kita mengetahui bahwa faktor terpenting adalah sumber daya manusia, tanpa sumber daya yang berkualitas maka kinerja perusahaan akan jauh dari apa yang kita sebut dengan keefektifitasan serta keefisienan. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.: Kep- 150 / Men

/ 2000 pasal 1 perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari tetap menggunakan jasa perbankan bank atau beralih ke bank lain. Sehubungan dengan itu perusahaan harus berupaya untuk memelihara dan mengembangkan sumber daya manusianya agar tetap memiliki kinerja yang baik serta meningkatkan kerjanya. Pemberian kompensasi yang adil dan memenuhi kebutuhan karyawan serta pemeliharaan karyawan yang memadai akan mempunyai peranan positif dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja ditempat bekerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja, kinerja dan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Namun di satu sisi, perusahaan terkadang melakukan pemberian kredit jangka menengah atau jangka panjang dan menyerap tenaga kerja. Sedangkan sebagai perusahaan, berusaha memperoleh laba guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan juga agar mampu mendukung misinya sebagai agent of development. Teknologi hanya merupakan alat bantu dalam mencapai tujuan, pada akhirnya semua tergantung pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu perusahaan agar memiliki keunggulan bersaing (competitive advantage) selain memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi juga harus memiliki sumber daya manusia yang unggul yaitu memiliki kinerja yang tinggi. Peningkatan prestasi kerja merupakan suatu hal yang penting dalam menentukan kualitas pelayanan.

Untuk perusahaan jasa prestasi kerja karyawannya akan menentukan kualitas pelayanan, kemudian kualitas pelayanan akan memberikan efek langsung terhadap kepuasan nasabahnya yang pada akhirnya akan mempengaruhi apakah nasabah tersebut akan keuntungan. sistem kompensasi yang kurang baik dimata karyawannya. Karyawan akan merasa kurang dihargai oleh perusahaan dan akibatnya akan merasa tidak termotivasi untuk bekerja di perusahaan dimana mereka kerja. Dan arus keluar masuk karyawan akan terjadi dengan sendirinya.

Turnover karyawan atau arus perputaran keluar-masuk karyawan akan membuat anggaran perusahaan membesar karena adanya kegiatan rekrutmen dan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan yang baru masuk ke perusahaan tersebut. Perusahaan juga akan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan yang keluar dari perusahaan. Perusahaan akan dipusingkan dengan adanya hal ini karena kinerja perusahaan akan terganggu dalam mencapai tujuannya.

Menurut Handoko (2010:322), perputaran (turnover) adalah merupakan tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia. Karena kejadian-kejadian tersebut tidak dapat diperkirakan, kegiatan-kegiatan pengembangan harus mempersiapkan setiap saat pengganti karyawan yang keluar. Di lain pihak, dalam banyak kasus nyata, program pengembangan perusahaan yang sangat baik justru meningkatkan turnover intentions.

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang Dalam arti luas, (Ronodipuro dan Husnan, 2009: 34) menyatakan bahwa turnover diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. Sedangkan Mobley (2008: 13), mengemukakan bahwa batasan umum tentang pergantian karyawan adalah

berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.

Saat ini telah berkembang sebuah trend, dimana terdapat sebuah cara lain dalam perekrutan karyawan yang bernama Outsourcing atau alih daya adalah proses pemindahan tanggung jawab tenaga kerja dari perusahaan induk ke perusahaan lain diluar perusahaan induk. Perusahaan diluar 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) ataupun secara praktek semua lini kerja bisa dialihkan sebagai unit outsourcing.

Outsourcing seringkali dibahasakan sebagai sebuah strategi kompetisi perusahaan untuk fokus pada inti bisnisnya. Namun pada prakteknya outsourcing pada umumnya didorong oleh ‘ketamakan’ sebuah perusahaan untuk menekan cost serendah-rendahnya dan mendapatkan keuntungan setinggi-tingginya yang seringkali melanggar etika bisnis. Hampir semua perusahaan yang ada saat ini memiliki (dan akan terus mengembangkan) lini outsourcingnya.

Selain turnover karyawan dan penerapan outsourcing, faktor lain yang tentunya perlu mendapat perhatian adalah kinerja perusahaan, karena hal tersebut merupakan salah satu indikator penting bagi perusahaan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dengan para pesaingnya. Dengan adanya kinerja manajemen yang baik, sedikit arus turnover dan penerapan outsourcing yang tepat perusahaan akan dapat meminimalisasikan anggaran dan akhirnya akan menghasilkan profit yang tinggi. Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan, penulis merasa tertarik untuk mengambil tema turnover karyawan, outsourcing, terhadap kinerja perusahaan, dan penulis mencoba menuangkan permasalahan ini dengan judul “Pengaruh Intensitas Turnover Karyawan dan Penerapan Outsourcing Terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Sabar Subur Tbk”.

## **METODE PENELITIAN**

1. Jenis Penelitian Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu metode penelitian yang bersifat untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Jenis penelitiannya adalah penelitian asosiatif yang bersifat kausal. Sugiyono (2013:55) mengatakan bahwa asosiatif adalah sesuatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, sedangkan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.
2. Variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sesuatu yang akan menjadi objek dalam penelitian. Variabel dalam penelitian adalah multi variabel atau lebih dari dua variabel dimana “Pengaruh Intensitas Turnover Karyawan dan Penerapan Outsourcing Terhadap Kinerja Perusahaan pada PT. Sabar Subur Tbk”.
3. Operasionalisasi Variabel
  - a) Definisi Konseptual  
Kinerja adalah suatu fungsi dari hasil, atau apa yang dicapai oleh seorang karyawan dan kompetisi yang dapat menjelaskan bagaimana karyawan dapat mencapai hasil.

- b) Definisi Operasional
  - c) Kinerja merupakan penilaian terhadap pencapaian hasil kerja dengan dimensi prestasi kerja, kejujuran, tanggung jawab, ketaatan dan kerjasama serta kepemimpinan.
  - d) Intensitas Turnover (X1). Definisi Konseptual Intensi turnover intentions adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa turnover intentions pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan
4. Definisi Operasional Intensi turnover adalah skor tanggapan mengenai keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke lain perusahaan, menciptakan tantangan bagi pengembangan SDM, dengan dimensi ; usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keterkatan terhadap perusahaan, kepuasan kerja dan budaya perusahaan. Penerapan Outsourcing (X2)
  5. Definisi Konseptual adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan
  6. Definisi Operasional Outsourcing adalah penilaian atas keinginan dari pegawai untuk keluar dari perusahaan dengan dimensi ; Penghematan Biaya, Restrukturisasi Biaya, Peningkatan Kualitas, Pengetahuan, Kontrak, Expertise dalam Operasional, Issue Staffing, Capacity management, Katalis perubahan, educe time to market (penghematan waktu), Komodifikasi, Manajemen Resiko, Zona Waktu dan Tekanan Customer
  7. Populasi dan Sampel Penelitian  
 Populasi Penelitian  
 Menurut Sugiyono (2006:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pegawai yang menjadi obyek kajian dalam penelitian ini adalah karyawan Departemen Produksi (Unit Produksi Kopiko) PT. Sabar Subur sejumlah 1155 orang.

### Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Pengambilan sampel dipilih secara Random. Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi, penulis mempergunakan rumus Slovin. Rumus Slovin adalah sebagai berikut : (Umar, 2000:77)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana :

N = Jumlah Populasi

n = Sampel responden e = tingkat error 10 %

1155

$$n = \frac{1155}{1 + 1155(0.10)^2}$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis dan Pembahasan

#### 1. Uji Persyaratan Analisis One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.

	Intensi turnover	Outsourcing	Kinerja
N	89	89	89
Normal Parameters <sup>a,b</sup>			
Mean	83.2584	110.0000	82.0337
Std. Deviation	11.16155	17.99937	15.66224
Most Extreme Differences			
Absolute	.081	.078	.075
Positive	.047	.065	.049
Negative	-.081	-.078	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z	.761	.739	.706
Asymp. Sig. (2-tailed)	.608	.646	.702

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Intensitas Turnover (X1) dengan hasil bahwa Asymp.Sig 0.608 >  $\alpha=0.05$  maka distribusi variabel Intensitas Turnover (X1) normal. variabel Penerapan Outsourcing (X2) dengan hasil bahwa Asymp.Sig 0.646 >  $\alpha=0.05$  maka distribusi variabel Penerapan Outsourcing (X2) normal. Nilai variabel Kinerja dengan nilai Asymp.Sig 0.702 >  $\alpha=0.05$  maka distribusi variabel Kinerja dalam kondisi normal.

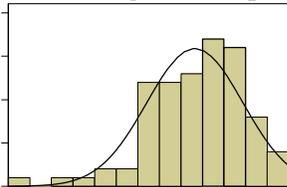
#### Distribusi Frekuensi

Multiple modes exist. The smallest value is shown  
Statistics

	Intensi turnover	Outsourcing	Kinerja
N	89	89	89
Valid	89	89	89
Missing	0	0	0
Mean	83.2584	110.0000	82.0337
Std. Error of Mean	1.18312	1.90793	1.66019
Median	85.0000	110.0000	83.0000
Mode	89.00	110.00 <sup>a</sup>	78.00
Std. Deviation	11.16155	17.99937	15.66224
Variance	124.580	323.977	245.306
Skewness	-.827	-.326	-.370
Std. Error of Skewness	.255	.255	.255
Kurtosis	1.134	-.252	-.066
Std. Error of Kurtosis	.506	.506	.506
Range	59.00	84.00	67.00
Minimum	43.00	60.00	45.00
Maximum	102.00	144.00	112.00
Sum	7410.00	9790.00	7301.00

- Intensitas Turnover (X1) Pada variabel Intensitas Turnover (X1) dihasilkan nilai total sebesar 7410 dengan nilai rata-rata 83.25 dengan nilai tertinggi 102 dan nilai terendah 43, nilai median sebesar 85 dan nilai modus sebesar 89. Melihat letak modus sebelah mean, maka dapat dikatakan bahwa kurva distribusi agak ke kiri atau kemiringan negatif atau angka tersebut juga

menunjukkan mean, median dan modus relatif cukup berdekatan, sehingga diharapkan distribusi populasinya normal. Hasil perhitungan menghasilkan ragam 124,58 dengan standar penyimpangan 11,16 dengan hasil pengolahan data sebagai berikut :



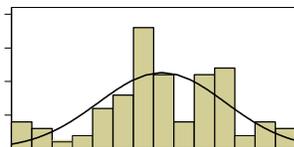
Hasil perhitungan skewness (kemiringan) dan kurtosis (keruncingan) data tersebut memberikan hasil nilai skewness -0.827 dan nilai kurtosis 1.134. Angka skewness tersebut memberikan makna kurva distribusi mempunyai kemiringan negatif sehingga ekornya menjulur atau memanjang ke kiri. Angka kurtosis 1.134 berarti lebih kecil dari 2 (dua), yaitu kurva merupakan distribusi datar atau platikurtik.

#### b) Penerapan Outsourcing (X2)

Pada variabel Penerapan Outsourcing (X2) dihasilkan nilai total sebesar 9790 dengan nilai rata-rata 110 dengan nilai memberikan makna kurva distribusi mempunyai kemiringan negatif sehingga ekornya menjulur atau memanjang ke kiri. Angka kurtosis -0.252 berarti lebih kecil dari 2 (dua), yaitu kurva merupakan distribusi datar atau platikurtik.

#### c) Kinerja

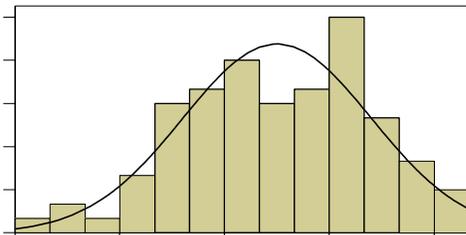
Pada variabel Kinerja (Y) nilai total 7301 dengan nilai rata-rata 82,03 dengan nilai tertinggi 112 dan nilai terendah 45, nilai median 83 dan nilai modus 78. Melihat letak modus sebelah mean, maka dapat dikatakan bahwa kurva distribusi agak ke kiri atau kemiringan negatif angka tersebut



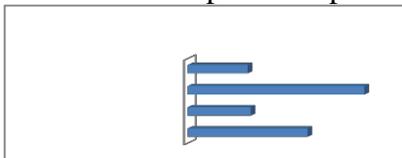
menunjukkan mean, median dan modus relatif cukup berdekatan, sehingga diharapkan distribusi populasinya normal. Hasil perhitungan menghasilkan ragam 96 dengan standar penyimpangan 9,83. Hasil pengolahan data secara rinci pada variabel Kinerja sebagai berikut:

tertinggi 114 dan nilai terendah 60, nilai median sebesar 110 dan nilai modus sebesar 110. Melihat letak modus sebelah mean, maka dapat dikatakan bahwa kurva distribusi agak ke kiri atau kemiringan negatif atau angka tersebut juga menunjukkan mean, median dan modus relatif cukup berdekatan, sehingga diharapkan distribusi populasinya normal. Hasil perhitungan menghasilkan ragam 17.99 dengan standar penyimpangan 11.16 dengan hasil pengolahan data sebagai berikut :  
 Hasil perhitungan skewness (kemiringan) dan kurtosis data tersebut memberikan hasil nilai skewness -0.370 dan nilai kurtosis -0.066. Angka skewness tersebut memberikan makna kurva distribusi mempunyai kemiringan negatif, sehingga ekornya menjulur atau memanjang ke kiri. Angka kurtosis -0.066 berarti lebih kecil dari 2 (dua) yaitu bahwa kurvanya merupakan distribusi datar.

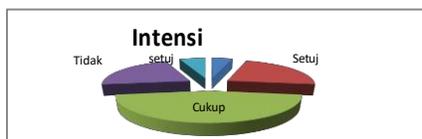
2. Penilaian Responden Pada Variabel Penelitian  
 a. Variabel Intensitas Turnover



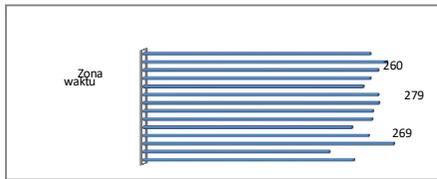
Hasil perhitungan skewness (kemiringan) dan kurtosis (keruncingan) data tersebut memberikan hasil nilai skewness -0.326 dan nilai kurtosis -0.252. Angka skewness tersebut Hasil pengolahan data terhadap variabel Intensitas Turnover terlihat bahwa untuk responden dengan penilaian sangat setuju tidak ada yang memberikan penilaian, sedangkan responden dengan penilaian sangat setuju ada sebanyak 4%, responden dengan penilaian setuju ada sebanyak 30%, untuk responden dengan penilaian cukup setuju ada sebanyak 39%, terhadap responden dengan penilaian tidak setuju ada sebanyak 19% sedangkan responden dengan penilaian sangat tidak setuju ada sebanyak 7%. Dari hasil pengolahan data terlihat nilai kumulatif sebesar 273 dengan demikian penilaian responden atas variabel turnover intention berada pada kategori cukup setuju. Hasil pengolahan data berdasarkan penilaian pada masing-masing dimensi dapat dilihat pada grafik sebagai berikut :



: Hasil pengolahan data menunjukan bahwa dari tiga dimensi terlihat bahwa dimensi rencana pimpinan/supervisor merupakan dimensi dominan dalam Intensi Turnover, artinya pegawai melihat atau memfokuskan Intensi Turnover lebih pada dimensi kepemimpinan atau supervisor, bila dibandingkan dengan dimensi lainnya.



Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap penilaian responden pada variabel Penerapan Outsourcing terlihat bahwa untuk responden dengan penilaian sangat setuju ada sebanyak 4%, responden dengan penilaian setuju ada



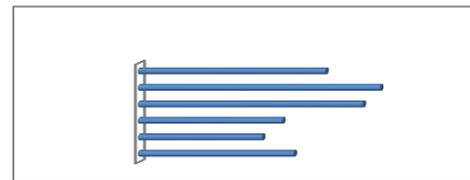
sebesar 266 dengan demikian kecenderungan penilaian responden berada pada kategori cukup setuju atau cukup mendukung pernyataan responden. Hasil penilaian responden pada masing-masing dimensi dengan hasil sebagai berikut : Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap masing-masing dimensi terlihat bahwa dimensi zoon waktu adalah dimensi tertinggi dalam Penerapan Outsorcing dalam lingkungan organisasi.

Kinerja Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap penilaian responden pada variabel kinerja terlihat bahwa untuk responden dengan penilaian sangat setuju ada sebanyak 2%, responden dengan penilaian setuju ada sebanyak 23%, untuk responden dengan penilaian cukup setuju ada sebanyak 48%, terhadap responden dengan penilaian tidak setuju ada sebanyak 19% sedangkan responden dengan penilaian sangat tidak setuju ada sebanyak 7%. Dari hasil pengolahan data pada masing-masing dimensi dapat dilihat sebagai berikut :



### Kinerja Perusahaan

sebanyak 22%, terhadap responden dengan penilaian cukup setuju ada sebanyak 45%, sedangkan responden dengan penilaian tidak setuju ada sebanyak 21%, terhadap responden dengan penilaian sangat tidak setuju ada sebanyak 6%, dari hasil pengolahan terlihat nilai rata-rata persepsi



Dari hasil pengolahan data pada masing- masing dimensi terhadap variabel kinerja, menunjukan bahwa dimensi kerjasama dan ketaatan merupakan dimensi dari dimensi lainnya, dengan demikian kinerja pegawai dibangun atas dasar penguatan atas kerjasama dan ketaatan.

### 3. Analisis

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap keseluruhan variabel (Intensi Turnover dan Penerapan Outsorcing ) terhadap variabel Kinerja dihasilkan uji statistic sebagai berikut :

#### a) Intensitas Turnover (X1) terhadap Kinerja Perusahaan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.562	10.940		2.154	.034
Intensi turnover	.702	.130	.500	5.392	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Coefficients<sup>a</sup>

$$Y = 23,562 + 0,702X_1$$

Nilai constanta sebesar 23,562 menunjukkan nilai dasar variabel Kinerja tanpa dipengaruhi oleh variabel Intensi Turnover sebesar 23.562, sedangkan nilai regresi sebesar 0,702 menunjukkan ada kontribusi positif dihasilkan oleh variabel Intensi Turnover artinya bila variabel Intensi Turnover naik atau ditingkatkan sebesar 1 point maka akan memberikan kontribusi pada variabel Kinerja sebesar nilai regresi sebesar nilai regresi tersebut.

Hasil uji hipotesis terlihat bahwa nilai thitung sebesar 5,392 dimana ttabel sebesar 2,000 dengan demikian (thitung 5.392 > ttabel 2.000) maka (Ho) ditolak dan (Ha) diterima artinya ada hubungan antara Intensi Turnover dengan Kinerja, Nilai probabilitas hasil terlihat ( $\rho=0,000 < \alpha=0,05$ ) dengan demikian variabel Intensi Turnover dinyatakan signifikan terhadap variabel Kinerja, sehingga

hipotesis penelitian diterima, artinya variabel Intensi Turnover memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

**b. Penerapan Outsorcing (X2) terhadap Kinerja Perusahaan (Y)**

variabel Penerapan Outsorcing sebesar 8,209 Nilai regresi dihasilkan sebesar 0,671 maka ada kontribusi positif dihasilkan oleh variabel Penerapan Outsorcing, artinya bila variabel Penerapan Outsorcing naik atau ditingkatkan sebesar 1 point maka akan diikuti penguatan pada variabel Kinerja kerja sebesar nilai regresi pada variabel komunikasi interpersonal.

Hasil uji hipotesis terlihat bahwa nilai thitung sebesar 11,303 dimana ttabel sebesar 2,000 dengan demikian (thitung 11,303 > ttabel 2,000) maka (Ho) ditolak dan (Ha) diterima artinya ada hubungan antara Penerapan Outsorcing dengan Kinerja, Nilai probabilitas hasil terlihat ( $\rho=0,000 < \alpha=0,05$ ) dengan demikian variabel Penerapan Outsorcing dinyatakan signifikan terhadap variabel Kinerja, sehingga hipotesis penelitian diterima, artinya variabel Penerapan Outsorcing memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja.

**c. Intensitas Turnover (X1), Penerapan Outsorcing (X2) secara bersama terhadap Kinerja Perusahaan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.597	.587	10.06015

a. Predictors: (Constant), Outsorcing, Intensi turnover Model Summary

Hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,773 dengan demikian ada hubungan positif kuat antara variabel (Intensitas Turnover dan Penerapan Outsorcing) secara simultan terhadap Kinerja, artinya bila variabel (Intensitas Turnover dan Penerapan Outsorcing) secara simultan naik maka akan diikuti peningkatan variabel Kinerja. Hasil uji koefisien determinan sebesar 0,597 atau (59.7%) dengan demikian variasi peningkatan penurunan variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel (Intensitas Turnover dan Penerapan Outsorcing) sebesar 59.7% dengan demikian faktor lain diluar kedua variabel sebesar 0.41 atau 41%.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.209	6.618		1.240	.218
Outsorcing	.671	.059	.771	11.303	.000

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.955	8.356		.593	.555
Intensi turnover	.077	.120	.055	.642	.523
Outsorcing	.642	.075	.738	8.595	.000

$$Y = 4,955 + 0,077X_1 + 0,642X_2$$

- 1) Nilai constanta sebesar 4,955 menunjukkan bahwa nilai murni variabel

$$Y = 8,209 + 0,671X$$

Hasil uji regresi terlihat nilai constanta sebesar 8,209 menunjukkan nilai dasar variabel Kinerja tanpa dipengaruhi oleh

Kinerja tanpa dipengaruhi oleh variabel

Intensitas Turnover dan Penerapan Outsorcing sebesar 4,955.

- 2) Nilai regresi  $\beta_1$  (Intensitas Turnover) sebesar 0,077 dengan demikian ada kontribusi variabel Intensitas Turnover

artinya bila variabel Intensitas Turnover naik sebesar 1 point maka akan di ikuti peningkatan variabel Kinerja sebesar nilai regresi  $\beta_1$ . Hasil uji hipotesis terlihat thitung 0,642 < ttabel 2,000 dengan ( $\rho=0,523 < \alpha=0,05$ ) maka variabel Intensitas Turnover (X1) dinyatakan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

2). Nilai regresi  $\beta_2$  (Penerapan Outsorcing) sebesar 0,642 dengan demikian ada kontribusi variabel Penerapan Outsorcing artinya bila variabel Penerapan Outsorcing naik sebesar 1 point maka akan diikuti peningkatan variabel Kinerja sebesar nilai regresi  $\beta_2$ . Hasil uji hipotesis terlihat thitung

8,595 > ttabel 2,000 dengan ( $\rho=0,000 < \alpha=0,05$ ) maka variabel Penerapan Outsourcing (X2) dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja kerja.

Hasil uji hipotesis terlihat bahwa nilai Fhitung 63,648 dimana Ftabel pada df 2;86 dengan demikian Ftabel sebesar 2,72 dengan demikian (Fhitung 63, 648 > Ftabel 1,72) maka (Ho) ditolak dan (Ha) diterima. Nilai probabilitas hasil ( $\rho=0,000 < \alpha=0,05$ ) dengan demikian variabel Intensitas Turnover (X1) dan Penerapan Outsourcing (X2) secara simultan memiliki hubungan signifikan terhadap Kinerja.

Mod 1		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12833,122	2	6441,561	63,648	,000 <sup>a</sup>
	Residual	8703,777	86	101,207		
	Total	21586,899	88			

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap keseluruhan variabel terlihat keseluruhan nilai sebagai berikut

### Hasil Uji Statistik Secara Kumulatif

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukan bahwa pada variabel Intensitas Turnover dengan nilai korelasi sebesar 0,500 (50%) dengan demikian ada hubungan positif kuat antar variabel, artinya bila variabel Intensitas Turnover ditingkatkan maka akan di ikuti peningkatan Kinerja hasil koefisien determinan sebesar 0,250 sehingga peningkatan atau penurunan variabel Kinerja kerja dapat dijelaskan oleh variabel Intensi Turnover sebesar 25% sehingga faktor lain diluar kedua variabel sebesar 75% hasil regresi  $Y = 23,562 + 0,702X1$  dengan demikian nilai constanta sebesar 23,562 menunjukkan nilai dasar variabel Kinerja tanpa dipengaruhi oleh variabel Intensitas Turnover sebesar 23.562, sedangkan nilai regresi sebesar 0,702 menunjukkan ada kontribusi positif dihasilkan oleh variabel Intensitas Turnover artinya bila variabel Intensitas Turnover naik atau ditingkatkan sebesar 1 point maka akan memberikan kontribusi pada variabel Kinerja sebesar nilai regresi sebesar nilai regresi tersebut hasil uji hipotesis thitung 5.392 > ttabel 2.000) maka (Ho) ditolak dan (Ha) diterima artinya ada hubungan antara Intensitas Turnover dengan Kinerja, Nilai probabilitas hasil terlihat ( $\rho=0,000 < \alpha=0,05$ ) dengan demikian variabel Intensi Turnover dinyatakan signifikan terhadap variabel Kinerja, sehingga hipotesis penelitian diterima, artinya variabel Intensitas Turnover memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan demikian hipotesis penelitin terjawab bahwa variabel Intensitas Turnover memiliki pengaruh terhadap kinerja dan hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu. Pada penilaian penilaian terhadap variabel Penerapan Outsourcing dengan korelasi sebesar 0,771 atau (77.1%) dengan demikian ada hubungan positif sangat kuat antar variabel, artinya bila variabel Penerapan Outsourcing ditingkatkan atau meningkat maka akan diikuti dengan penguatan terhadap variabel Kinerja hasil uji koefisien determinan sebesar 59,0% sehingga faktor lain diluar kedua variabel sebesar 40.6% dan hal tersebut tidak dijelaskan lebih lanjut dalam penelitian ini, hasil uji persamaan regresi  $Y= 8,209 + 0,671X$ , menunjukan bahwa nilai constanta sebesar 8,209 menunjukkan nilai dasar variabel Kinerja tanpa dipengaruhi oleh variabel Penerapan Outsourcing sebesar 8,209 Nilai regresi dihasilkan sebesar 0,671 maka ada kontribusi positif dihasilkan oleh variabel Penerapan Outsourcing, artinya bila variabel Penerapan Outsourcing naik atau ditingkatkan sebesar 1 point maka akan diikuti penguatan pada variabel Kinerja kerja sebesar nilai regresi pada

Nilai	Independen Variabel		
	Turnover	Outsourcing	
Parsial	Corelasi	0.500	0.771
	Coesisien determinan	0.250	0.595
	Constanta	23.562	8.209
	Regresi	0.702	0.671
	thitung	5.392	4.303
	tabel	2.000	2.000
	Sig	0.000	0.000
	Keterangan	Signifikan	Signifikan
Simultan	Corelasi		0.773
	Coesisien determinan		0.597
	Constanta		4.955
	Regresi $\beta_1 X_1$	0.077	
	Regresi $\beta_2 X_2$		0.642
	thitung X1	0.692	
	thitung X2		8.595
	Signifikan X1	2.000	
	Signifikan X2		2.000
	Keterangan	Un-Sig	UnSig
	Fhitung	63.648	
	Ftabel	2.72	
Signifikan	0.000		
Keterangan	Signifikan		

variabel komunikasi interpersonal, hasil uji korelasi terlihat  $t_{hitung} 11,303 > t_{tabel} 2,000$ ) maka ( $H_0$ ) ditolak dan ( $H_a$ ) diterima artinya ada hubungan antara Penerapan Outsourcing dengan Kinerja, Nilai probabilitas hasil terlihat ( $\rho=0,000 < \alpha=0,05$ ) dengan demikian variabel Penerapan Outsourcing dinyatakan signifikan terhadap variabel Kinerja, sehingga hipotesis penelitian diterima, artinya variabel Penerapan Outsourcing memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja kerja, dari hasil pengujian menunjukan bahwa hipotesis penelitian terjawab, dan hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa outsourcing memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Hasil pengujian secara simultan terlihat nilai koefisien korelasi sebesar 0,773 dengan demikian ada hubungan positif kuat antara variabel (Intensitas Turnover dan Penerapan Outsourcing) secara simultan terhadap Kinerja, artinya bila variabel (Intensitas Turnover dan Penerapan Outsourcing) secara simultan naik maka akan diikuti peningkatan variabel Kinerja. Hasil uji koefisien determinan sebesar 0,597 atau (59.7%) dengan demikian variasi peningkatan penurunan variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel (Intensitas Turnover dan Penerapan Outsourcing) sebesar 59.7% dengan demikian faktor lain diluar kedua variabel sebesar 0.41 atau 41%. Dengan nilai persamaan regresi  $Y=4,955+0,077X_1+0,642X_2$  menunjukan nilai murni variabel kinerja sebesar 4,955 sedangkan kontribusi variabel Intensitas Turnover 0,077 untuk kontribusi variabel Penerapan Outsourcing sebesar 0,642 hasil uji hipotesis terlihat  $t_{hitung} 63,648 > F_{tabel} 1,72$  maka ( $H_a$ ) diterima dengan  $\rho=0,000 < \alpha=0,05$  dengan demikian dengan demikian variabel Intensitas Turnover ( $X_1$ ) dan Penerapan Outsourcing ( $X_2$ ) secara simultan memiliki hubungan signifikan terhadap Kinerja, dengan demikian hipotesis penelitian terjawab bahwa Intensitas Turnover ( $X_1$ ) dan Penerapan Outsourcing ( $X_2$ ) secara simultan memiliki hubungan signifikan terhadap Kinerja

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data antara variabel intensi turnover dan pelaksanaan outsourcing dengan kinerja dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Hasil pengolahan data antara intense turnover dengan kinerja dihasilkan korelasi sebesar 0,500 (50%) dengan demikian ada hubungan positif sedang antar variabel dengan nilai persamaan regresi  $Y = 23,562 + 0,702X_1$  menunjukan bahwa nilai murni variabel Kinerja tanpa dipengaruhi oleh variabel Intensitas Turnover sebesar 23.562, sedangkan kontribusi variabel intensitas turnover sebesar 0,702 hasil uji hipotesis terlihat  $t_{hitung} 5.392 > t_{tabel} 2.000$  ( $H_a$ ) diterima dengan  $\rho=0,000 < \alpha=0,05$  maka Intensitas Turnover dinyatakan signifikan terhadap variabel Kinerja.
- b) Terhadap penilaian antara pelaksanaan outsourcing dengan kinerja dengan nilai korelasi sebesar 0,771 dengan demikian ada hubungan positif kuat antar variabel dimana nilai persamaan regresi sebesar  $Y=8,209+0,6719X$  Hasil uji regresi menunjukan nilai murni kinerja sebesar 8,209 Nilai kontribusi variabel outsourcing 0,671 hasil uji hipotesis terlihat  $t_{hitung} 11,303 > t_{tabel} 2,000$  maka ( $H_a$ ) diterima  $\rho=0,000 < \alpha=0,05$  dengan demikian variabel Penerapan Outsourcing dinyatakan signifikan terhadap variabel Kinerja.
- c) Hasil pengolahan data secara simultan dihasilkan korelasi sebesar 0,773 dengan demikian ada hubungan positif kuat antara variabel (Intensitas Turnover dan Penerapan Outsourcing) secara simultan terhadap Kinerja, nilai persamaan regresi linera berganda terlihat  $Y=4,955+0,077X_1+0,642X_2$  menunjukan nilai murni variabel kinerja sebesar 4,955

sedangkan kontribusi variabel Intensitas Turnover 0,077 untuk kontribusi variabel Penerapan Outsourcing sebesar 0,642 hasil uji hipotesis terlihat  $F_{hitung} 63,648 > F_{tabel} 1,72$  maka  $(H_a)$  diterima dengan  $p=0,000 < \alpha=0,05$  dengan demikian dengan demikian variabel Intensitas Turnover (X1) dan Penerapan Outsourcing (X2) secara simultan memiliki hubungan signifikan terhadap Kinerja.

## 2. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data dimana hipotesis penelitian terjawab Intensitas Turnover (X1) dan Penerapan Outsourcing (X2) secara simultan memiliki hubungan signifikan terhadap Kinerja namun dari hasil pengujian juga diketahui masih ada faktor-faktor lain, hal ini menjadi bagian dari keterbatasan disamping faktor waktu, biaya dan ruang dengan demikian untuk melakukan langkah perbaikan atas keterbatasan dalam skripsi ini adalah:

- a. Perlu adanya penambahan indikator atau instrumen penelitian sehingga masalah yang digali lebih komprehensif.
- b. Masih perlunya peningkatan jumlah responden sehingga dapat menggambarkan kondisi dari obyek penelitian yang diamati.

## 3. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian maka rekomendasi dalam penelitian ini adalah:

- a. Terhadap variabel intensitas turnover hal yang harus diperhatikan adalah ketepatan dalam pemberian tugas, dari kebanyakan responden menyatakan bahwa pimpinan mereka kurang tepat dalam memilih karyawan yang tepat dalam satu tugas.
- b. Terhadap variabel penerapan outsourcing hal yang harus mendapat perhatian adalah pada perhatian terhadap nilai biaya yang dikeluarkan, dengan demikian manajemen perlu mempertimbangkan besaran kompensasi meningkat secara sadar pegawai merasa bahwa mereka dapat sewaktu-waktu tidak digunakan lagi oleh manajemen.
- c. Terhadap variabel kinerja hal yang harus mendapat perhatian adalah pada dimensi kejujuran, hal ini dapat dimulai dari pihak supervise atau pimpinan yang harus obyektif memberikan penilaian kepada pegawai baik yang tetap maupun pegawai outsourcing.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ginting, E.P. 2007. Mengantisipasi Stres dan Penanggulangannya. Yogyakarta : Yayasan ANDI
- Handoko, T. H. 2010, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogjakarta.
- Handoyo Seger. 2010. Stres Pada Masyarakat Surabaya. Jurnal Insan Media Psikologi 3 : 61 – 74. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Ivancevich & Matteson. 2009. Organizational Behavior and Management (sixth edition). Singapore: The McGraw-Hill Companies.
- Igor S. 2008. Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya. Alih Bahasa: Monica. Solo: Dabara.
- Lazarus. R. S. 2009. Pattern of Adjusment. Japan: Mc Graw Hill Kagokusa. Ltd.
- Kuncoro, Mudrajad. 2010. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Martoyo S, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, cetakan pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Mobley, W. 2010. Pergantian Karyawan; Sebab Akibat dan Pengendaliannya. (Terjemahan Nurul Iman). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.