

# **PENGARUH KUALITAS KERJA DAN PRODUKTIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* DI PT. NESTLE INDONESIA – GEMPOL DC**

**Saefodin**  
**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas kerja dan Produktivitas terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Nestle Indonesia - Gempol DC. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sebagai teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung. Selain itu juga menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*) yaitu dengan cara menyebar kuisisioner kepada karyawan *outsourcing* di PT. Nestle Indonesia - Gempol DC sebanyak 53 karyawan. Alat uji yang digunakan untuk pengolahan data dengan menggunakan software SPSS versi 23. Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka dapat diperoleh hasil analisis data dari penelitian ini secara parsial yaitu menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwasanya kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Nestle Indonesia - Gempol DC, secara parsial diketahui Produktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Nestle Indonesia - Gempol DC dan secara simultan diketahui kualitas kerja dan produktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Nestle Indonesia - Gempol DC.

**Kata Kunci : Kualitas Kerja, Produktivitas, *Outsourcing*, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work quality and productivity on the performance of outsourcing employees at PT. Nestle Indonesia - Gempol DC. This study uses quantitative research methods as a technique to analyze causal relationships that occur in multiple regression if the independent variables affect the dependent variable not only directly but also indirectly. In addition, it also uses a simple random sampling technique, namely by distributing questionnaires to outsourced employees at PT. Nestle Indonesia - Gempol DC as many as 53 employees. The test equipment used for data processing using SPSS version 23 software. After testing the proposed hypothesis, it can be obtained the results of data analysis from this study partially, which shows that partially it is known that work quality affects the performance of outsourcing employees at PT. Nestle Indonesia - Gempol DC, partially known that productivity affects the performance of outsourcing employees at PT. Nestle Indonesia - Gempol DC and simultaneously it is known that work quality and productivity affect the performance of outsourced employees of PT. Nestle Indonesia - Gempol DC.*

**Keywords: Work Quality, Productivity, *Outsourcing*, Employee Performance**

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya berjalan sangat ketat. Hal ini timbul karena setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan utama, yaitu membuat pertumbuhan perusahaan yang optimal dalam jangka waktu yang panjang. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu untuk mempertahankan daya saing yang dimilikinya karena banyaknya pesaing baru yang muncul.

*Outsourcing* merupakan sebuah proses mengalihdayakan atau memindahkan kegiatan usaha ke pihak ketiga untuk menghemat biaya produksi melalui efisiensi tenaga kerja. Dalam ranah kebijakan tenaga kerja di Indonesia merupakan keleluasaan merekrut dan memecat tenaga kerja berkaitan situasi usaha menghindari kerugian melalui kerja kontrak dan *outsourcing* berdasarkan PP 35 tahun 2021 Bab III Pasal 18 dan regulasi pemerintah lainnya.

Objek penelitian ini adalah PT. ISS Indonesia yang bergerak di bidang *Jasa Cleaning Service, Gardening & Landscaping, Office Support Service, Building Maintenance Service, Security Service, Catering Service* dan lain-lain. PT. ISS Indonesia sudah bekerja sama dengan PT. Nestle Indonesia kurang lebih 10 tahun.

Menurut Siagian dalam Siti Lam'ah Nasution (2020:89) mengemukakan kualitas kerja merupakan upaya sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Betapapun

majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Setiap karyawan diuntut untuk memiliki produktivitas kerja, dimana produktivitas kerja timbul karena adanya semangat kerja karyawan sehingga mencapai tujuan. Namun produktivitas kerja tersebut tidak muncul dengan sendirinya tetapi ada faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Hasibuan dalam Rina Irawati (2018:3), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya mungkin oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dan tenaga kerja. Meningkatkan produktivitas karyawan tidak cukup dengan terus-menerus mendorong mereka bekerja keras. Ada sebuah strategi yang perlu diterapkan. Menuntut karyawan untuk bekerja keras bukan solusi yang baik, bahkan bisa menjadi bumerang bagi perusahaan atau leader.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kualitas Kerja**

Kualitas kerja atau yang dikenal dengan istilah Quality Of Worklife (QWL) dijelaskan oleh Siagian dalam M. Ali Nasution (2018:7) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

Menurut Hasibuan dalam M. Ali Nasution (2018:7) menjelaskan : "Penilaian yaitu kegiatan manajemen

untuk mengevaluasi perilaku serta hasil kerja karyawan dan menetapkan kebijaksanaan selanjutnya". Dua hal yang dievaluasi untuk menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku adalah kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja yaitu suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan dan dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

## 2.2 Produktivitas

Istilah produktivitas kerja hampir dipersepsikan sama dengan kinerja, kata ini berawal dari frase job performance atau actual performance yang diartikan sebagai penampilan atau unjuk kerja atau keberhasilan nilai sesungguhnya yang dicapai oleh karyawan. Kinerja atau prestasi kerja memberikan gambaran seberapa produktif seseorang dalam memberikan kontribusi bagi nilai usahanya, hal juga merefleksikan perilaku pegawai atau karyawan yang tampak atau terwujud dalam pelaksanaan tugas di dalam kantor maupun tugas in house korporasi maupun outhouse korporasi. (Handoko dalam Hendy, 2021:29).

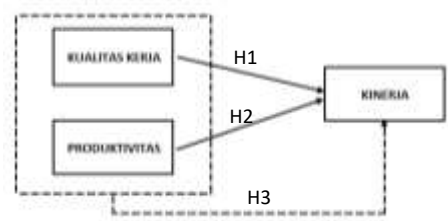
## 2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja

yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam M.ali Musa 2018:17).

## 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka berfikir merupakan gambaran secara skematis tentang arah penelitian yang dilakukan. Berhubungan dengan hal tersebut, perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan faktor-faktor kualitas kerja dan produktivitas terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan variabel yang diambil sebagai dasar penelitian, jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan penelitian survey yang bersifat kuantitatif. Penelitian survey merupakan penelitian yang proses pengerjaannya dilakukan pada populasi besar ataupun kecil, namun data yang diteliti merupakan sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga akan ditemukan peristiwa distribusi, relatif serta hubungan antar variabel psikolog maupun psikologis (Sugiyono dalam Denastra (2021:25).

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sa'adah (2019:152) populasi adalah daerah generalisasi yang didalamnya

berisikan objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh penelitian dengan tujuan dipelajari dan selanjutnya akan ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasinya adalah karyawan outsourcing di PT. Nestle Indonesia - Gempol DC yang beralamat di Jl. Porong Pandaan KM 3.8, Dusun Sejo, Desa Karangrejo, Kec gempol, Kab Pasuruan, Jawa Timur sebanyak 112 karyawan.

## 2. Sampel

Melihat dari besarnya jumlah populasi tersebut, maka peneliti memutuskan jumlah sampel yang akan diambil dengan cara menggunakan rumus Slovin sebagai berikut ;

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

Dengan demikian sampel yang digunakan di penelitian ini berjumlah 53 karyawan dan penentuan sampel yang diambil untuk dijadikan responden adalah dengan menggunakan penarikan sampel acak sederhana (simple random sampling), Teknik simple random sampling ialah teknik yang digunakan untuk mengambil sampel pada penelitian ini.

## 3.3 Devinisi Oprasional Variabel

Batasan operasional variabel digunakan untuk menghindari kesimpang siuran dalam membahas dan menganalisa permasalahan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dibuat suatu batasan operasional antara lain:

1. Variabel bebas (Independent Variable) terdiri dari: Kualitas Kerja (X1), Produktivitas (X2).
2. Variabel terikat (Dependent Variable) terdiri dari: Kinerja Karyawan (Y).

## 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam perses pengumpulan data, kuesioner merupakan sebuah instrumen penelitian yang sangat dibutuhkan. Fungsi kuesioner adalah membantu peneliti untuk mengumpulkan data dari responden yang berisi sikap, perilaku, pendapat, fakta, pengetahuan serta informasi lainnya.

## 3.5 Sumber dan Pengumpulan Data

Sumber dan pengumpulan data dalam penelitian dibagi menjadi dua, antara lain:

### 1. Data primer

Data Primer yaitu informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh para ahli dari responden, untuk menjadi pekerja tertentu yang digunakan sebagai uji eksplorasi dan dari survei dan pertemuan yang beredar. Kuesioner tersebut kemudian diisi oleh 53 responden kemudian hasilnya akan diterima dan dikumpulkan oleh peneliti.

### 2. Data sekunder

Data sekunder yaitu pendukung dari data utama atau data primer. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan data sekunder dari penelitian ilmiah terdahulu yang relevan, literatur yang terpercaya dan juga informasi dari website yang mendukung proses penelitian.

## 3.6 Analisa Data

Analisa data yang dilakukan oleh peneliti antara lain:

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dapat diartikan sebagai analisis yang ditujukan kepada pertumbuhan serta

perkembangan dari suatu kondisi dan hanya memberikan gambaran tertentu dengan langkah-langkah menguraikan tentang karakteristik dari objek penelitian.

## 2. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan rumus korelasi pearson product moment, dengan ketentuan jika hitung  $r >$  tabel  $r$ , berarti instrumen valid.

### b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai Alpha Coanbach dengan ketentuan jika Alpha Croanbach ( hitung  $r$  )  $>$  0,60 berarti instrumen tersebut reliabel.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Denastra (2021:33), uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda yakni residual mendekati normal atau berdistribusikan normal. Metode pengujian normal atau tidaknya distribusi data dijalankan dengan melihat signifikansi variabel. Apabila signifikansi  $>$  0,05 pada taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 5% maka menunjukkan distribusi data normal.

### b. Uji Multikoloneritas

Pengujian multikolineritas dalam penelitian ini menggunakan VIF (Variance Inflation Factor), dengan ketentuan jika nilai tolerance  $>$  0,1 dan nilai VIF  $<$  10, maka data tidak mengalami multikolineritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji Glejser dilakukan dengan tujuan untuk meregresi nilai absolut dari residu variabel independen. Ketentuan pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas jika nilai profitabilitas signifikan dari variabel independen 5% atau lebih dari 0,05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi berganda dipergunakan untuk mengetahui Analisis Pengaruh Kualitas kerja dan Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* di PT. Nestle Indonesia – Gempol DC. Dengan persamaan regresi  $Y = a + b_1X_1 + X_2 b_2 + e$ . Teknik pengujian hipotesis menggunakan uji parsial dan uji simultan dengan teknik probabilitas, dengan cara membandingkan nilai probabilitas Sig dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai probabilitas sig  $<$  0,05 maka signifikan.

## 5. Uji Hepotesis

### 1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Jika probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variable dependen.

### 2. Uji F

Uji F dijalankan dengan membandingkan nilai signifikansi  $<$  0,05 dan nilai F hitung  $>$  F tabel. Maka secara bersamaan seluruh variabel bebas memberikan pengaruh

terhadap variabel terikat.

### 3. Koefisien Determinasi

Jika nilai koefisien determinasi menunjukkan 1 (satu) atau 100% dapat diartikan bahwa variabel bebas memberikan seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel terikat. Peneliti menggunakan adjusted R square sebagai koefisien determinasi.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. ISS adalah sebuah perusahaan jasa yang berdiri pada tahun 1901 di Copenhagen, Denmark dan ISS menjadi perusahaan cleaning terbesar di dunia pada tahun 1996 dan menjadi perusahaan Facility Service terbesar di Dunia. Di ISS Indonesia, fokus pada pelanggan menjadi prioritas kami sejak pertama kali didirikan pada tahun 1996, hingga saat ini dengan lebih dari 45.000 karyawan yang tersebar di seluruh nusantara.

### 4.2 Uji Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Dalam uji validitas menggunakan perhitungan statistik dengan software SPSS Version 23, butir pernyataan dikatakan valid, jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0.2706) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan valid. Penjelasan detailnya antara lain:

#### A. Variabel Kualitas Kerja

Variabel	Instrumen	R Tabel	R Hitung	Ket
Kualitas Kerja(X1)	X1.1	0,2706	0,709	Valid
	X1.2	0,2706	0,576	Valid
	X1.3	0,2706	0,616	Valid
	X1.4	0,2706	0,633	Valid
	X1.5	0,2706	0,584	Valid
	X1.6	0,2706	0,686	Valid

Tabel 4.1 Hasil pengujian validitas variabel kualitas kerja(X1)

Dari tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa uji validitas pada variabel kualitas kerja(X1) dinyatakan valid, dimana semua instrumen pernyataan variabel tersebut menyatakan bahwa  $r$  tabel  $>$   $r$  hitung.

#### B. Variabel Produktivitas

Variabel	Instrumen	R Tabel	R Hitung	Ket
Produktivitas (X2)	X2.1	0,2706	0,300	Valid
	X2.2	0,2706	0,484	Valid
	X2.3	0,2706	0,692	Valid
	X2.4	0,2706	0,564	Valid
	X2.5	0,2706	0,434	Valid
	X2.6	0,2706	0,637	Valid
	X2.7	0,2706	0,614	Valid
	X2.8	0,2706	0,443	Valid

Tabel 4.2 Hasil pengujian validitas variabel Produktivitas(X2)

Dari tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa uji validitas pada variabel produktivitas(X2) dinyatakan valid, dimana semua instrumen pernyataan variabel tersebut menyatakan bahwa  $r$  tabel  $>$   $r$  hitung.

#### C. Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Instrumen	R Tabel	R Hitung	Ket
Kinerja(Y)	Y.1	0,2706	0,531	Valid
	Y.2	0,2706	0,650	Valid
	Y.3	0,2706	0,459	Valid
	Y.4	0,2706	0,406	Valid
	Y.5	0,2706	0,709	Valid
	Y.6	0,2706	0,590	Valid
	Y.7	0,2706	0,544	Valid
	Y.8	0,2706	0,371	Valid

Tabel 4.3 Hasil pengujian validitas variabel Kinerja(Y)

Dari tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa uji validitas pada variabel kinerja(Y) dinyatakan valid, dimana semua instrumen pernyataan variabel tersebut menyatakan bahwa  $r$  tabel  $>$   $r$  hitung.

## 2) Uji Reliabilitas

### A. Variabel Kualitas Kerja(X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.653	.722	6

Tabel 4.4 Hasil pengujian reliabilitas variabel kualitas kerja(X1)

Nilai rca variabel X1, 0,653, nilainya lebih besar dari 0,6. Dengan demikian instrumen kuesioner indikator variabel kualitas kerja(X1) dinyatakan reliabel.

### B. Variabel Produktivitas(X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.625	.625	8

Tabel 4.5 Hasil pengujian reliabilitas variabel produktivitas(X2)

Nilai rca variabel X2, 0,625, nilainya lebih besar dari 0,6. Dengan demikian instrumen kuesioner indikator variabel produktivitas(X2) dinyatakan reliabel

### C. Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.638	.682	8

Tabel 4.6 Hasil pengujian perhitungan reliabilitas variabel kinerja(Y)

Nilai rca variabel Y, 0,638, nilainya lebih besar dari 0,6. Dengan demikian instrumen kuesioner indikator variabel kinerja(Y) dinyatakan reliabel

## 3) Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil perhitungan persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan perhitungan software SPSS 23 dapat dilihat pada tabel berikut :

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,072	4,787		.433	.667
	Kualitas kerja (X1)	.364	.140	.238	2,611	.012
	Produktivitas (X2)	.687	.090	.699	7,653	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel 4.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa persamaan regresi linier berganda yang terbentuk  $Y = 2,072 + 0,364X1 + 0,687X2$ .

## 4) Pengujian Hepotesis

### A. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,072	4,787		.433	.667
	Kualitas kerja (X1)	.364	.140	.238	2,611	.012
	Produktivitas (X2)	.687	.090	.699	7,653	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel 4.8 Uji t

Dari tabel 4.8 dapat dijelaskan antara lain:

1. Bahwa variabel Kualitas Kerja (x1) diperoleh signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ( $0,012 < 0,05$ ) dan t hitung  $2,611 > t$  tabel sebesar 2.00758 ( $2,611 > 2,00758$ ) hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kerja(x1) terhadap kinerja karyawan(Y).
2. Bahwa variabel Produktivitas(x2) diperoleh signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan t hitung  $7,653 > t$  tabel sebesar

2.00758 ( $7,653 > 2,00758$ ), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Produktivitas(x2) terhadap kinerja karyawan(Y).

### B. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135,326	2	67,664	36,125	,000 <sup>a</sup>
	Residual	93,653	50	1,873		
	Total	228,981	52			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Produktivitas (X2), Kualitas kerja (X1)						

Tabel 4.9 Uji F

Dari tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi F hitung lebih besar dari f tabel, yaitu  $36,125 > 3,18$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kerja dan produktivitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis diterima.

### C. Koefisien Determinasi(R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 <sup>a</sup>	,591	,575	1,369
a. Predictors: (Constant), Produktivitas (X2), Kualitas kerja (X1)				

Tabel 4.10 Uji R square

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,591 atau 59,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kerja dan produktivitas mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 59,1%. Sedangkan sisanya yaitu 40,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel ini.

## V. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Dari Hasil penelitian yang sudah dilakuakn dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu ;

- 1) Berdasarkan uji t yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 23 dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung variabel kualitas kerja lebih besar dari t tabel yaitu  $2,611 > 2,008$  dan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,012 < 0,05$ . Dari hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa kualitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini yang berbunyi "Kualitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Nestle Indonesia - Gempol DC" diterima.
- 2) Berdasarkan uji t yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 23 dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung variabel produktivitasik lebih besar dari t tabel yaitu  $7,653 > 2,008$  dan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa produktivitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini yang berbunyi "Produktivitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Nestle Indonesia - Gempol DC" diterima.
- 3) Berdasarkan uji F yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 23 dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu



36,125 > 3.18 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Dari hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa kualitas kerja dan produktivitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini yang berbunyi "Kualitas Kerja dan produktivitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Nestle Indonesia - Gempol DC" diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, saran yang dapat disampaikan antara lain:

- 1) Disarankan agar perusahaan harus memastikan kedisiplinan, ketrampilan dan kemampuan karyawan berjalan dengan baik. seperti halnya perusahaan harus memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawannya, sehingga semua karyawan dapat terampil. Disamping hal tersebut untuk menciptakan kedisiplinan dari karyawan perusahaan juga harus memberikan reward kepada karyawan yang menunjukkan sikap disiplin dan meningkatkan kualitas kerja di lokasi kerja.
- 2) Disarankan agar perusahaan harus memastikan sikap dari pekerja, tingkat ketrampilan, hubungan antara lingkungan kerja juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Dimana hal tersebut sangat berpengaruh terhadap manajemen produktivitas. Perusahaan harus membuat dan menjalankan standar penampilan dari masing

masing karyawan yang berada di lokasi tempat kerja, hal tersebut bertujuan untuk menciptakan citra perusahaan *outsourcing* di tempat kerja yang lebih baik lagi. Selain itu perusahaan harus memperhatikan kembali atau melakukan evaluasi minimal setiap sebulan sekali untuk melakukan *conselling* atau *coaching* terhadap karyawan.

- 3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan supaya menambahkan atau menggunakan variabel motivasi yang tidak dipakai pada penelitian ini. Hal tersebut bertujuan untuk menghasilkan penelitian yang lebih luas terkait kinerja karyawan dikarenakan variabel dalam penelitian ini belum bisa menjelaskan dengan sempurna.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agus, 2018, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar*
- Amaliyyah, Yurina Khusnal, 2021, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang*. e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN, 63-81.
- Ambiya, Annisya Nur, 2021, *Analisis Produktivitas Kerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 Pada Dinas Kebudayaan Provinsi*.

- Armstrong, Michael, 2006, *Human Resource Management Practice*. London
- Badraig, Jamal Faisal, 2019, Pengaruh Kualitas Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Oprasional di Sampurna Textile Tegal.
- Denastra, Martinus Dikken Ananda. 2021. *Pengaruh Iklan dan Brand Ambassador Cristiano Ronaldo Terhadap Minat Beli Shopee*. Yogyakarta
- Emmywati, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: STIE MAHARDHIKA Surabaya.
- Fitria, Noor Laila, 2020, *Analisis Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja PT. Pesona Indah Makmur*.
- Indonesia, P. P, 2021, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021*
- Irawati, Rina, 2018, *Pengaruh Produktivitas Karyawan, Kepuasan Karyawan dan Turn Over terhadap Keunggulan Bersaing Perusahaan Melalui Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume: 12 Nomor: 1, Juni 2018, 1-15.
- Indra, I.M, dan I. Cahyaningrum, 2019, *Metodologi Penelitian*, Deepublish, Yogyakarta
- ISS,PT, <http://www.id.issworld.com> (diakses tanggal 10 Desember 2021 )
- Juhji Juhji, W. W, 2020, *Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Retrieved Desember 11, 2021, from Jurnal literasi Pendidikan Nusantara; <http://103.20.188.221/index.php/jlpn/article/view/3733>
- Mardiyono, Hendy, 2021, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Seraya Makmur Perdana di Kota Batam*.
- Nasution, M. Ali Musa, 2018, *Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan*
- Nasution, Siti Lam'ah, 2020, *Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. jurnal ecobisma vol.7 no.2 tahun 2020, 88-94.
- Fatimah, N. dan Y. Retnasari. 2017, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya*. *Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Indonesia* Vol. 1, No. 1, 2017, pp. 12 – 22, 12-22.
- pianda, didi. 2018, *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jawa barat.
- Priyono, dan N. Fatimah, 2016, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antar Surya Jaya Surabaya*. *Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi* Volume 9, Nomor 2, Desember 2016, 133-152.

