

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen dasar yang harus dimiliki perusahaan. Dikarenakan manusia memiliki peran untuk dapat mengontrol semua kegiatan yang telah di agendakan perusahaan. Sehingga kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengembangan potensi karyawan sendiri memiliki peran aktif untuk dapat meningkatkan serta memaksimalkan tujuan yang ditetapkan perusahaan. Menurut (Sepang dkk., 2014) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan

Salah satu bentuk pemaksimalan sumber daya adalah pada potensi yang berada didalam diri. Cara mendapatkan sumber daya manusia yang diinginkan pun beragam. Dapat melalui rekomendasi, pencarian kerja secara langsung, atau perekrutan melalui pihak ketiga sebagai perantara. Proses rekrutmen akhir-akhir ini dianggap memegang peranan penting dalam

menentukan kualitas modal manusia perusahaan. Menurut (David dkk., 2017) rekrutmen dapat dilakukan oleh departemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi atau oleh agen *outsourcing* SDM luar . Badan semacam itu bekerja sama dengan organisasi dalam melakukan berbagai fase proses rekrutmen. Studi awal dalam rekrutmen dan domain seleksi berfokus pada pentingnya atribut pekerjaan dan organisasi karakteristik untuk pilihan pekerjaan pelamar. NS perhatian baru-baru ini bergeser ke peran *Recruitment Process Outsourcing (RPO)* dalam mengelola proses rekrutmen. RPO adalah bentuk pengaturan di mana penyedia layanan melakukan seluruh rekrutmen proses atau bagian dari itu tergantung pada kontrak. Proses rekrutmen pada dasarnya terdiri dari: dari empat kegiatan rekrutmen utama: iklan pekerjaan, pra-seleksi kandidat, telepon wawancara, dan wawancara kerja secara langsung. Menurut pertimbangan tersebut, Keterlibatan RPO dapat didefinisikan sebagai jumlah aktivitas perekrutan yang dilakukan oleh organisasi transfer ke sana. Misalnya, jika sebuah organisasi mengalihkan tanggung jawab pekerjaan iklan ke RPO, tetapi melakukan tiga aktivitas rekrutmen lainnya oleh internal karyawan, berbicara tentang keterlibatan RPO yang rendah. Sebaliknya, jika sebuah organisasi mentransfer sebagian besar atau seluruh tanggung jawab terhadap RPO, akan menjadi contoh tingginya keterlibatan RPO. Perusahaan beralih ke *outsourcing* sebagian besar fungsi staf mereka untuk fokus pada bisnis inti aktivitas dan mengurangi fungsi yang berlebihan.

Outsourcing atau Alih daya adalah cara untuk dapat memperoleh kualitas karyawan yang diinginkan dengan cara meminimalisir kesalahan dengan bantuan pihak ketiga untuk dapat memenuhi keinginan pihak perusahaan dalam memperoleh karyawan yang dibutuhkan dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. *Outsourcing* mengacu pada situasi di mana organisasi kontrak dengan organisasi lain. untuk penyediaan layanan yang sama-sama dapat disediakan oleh seseorang, unit atau departemen dalam organisasi yang membutuhkan layanan. Dalam penerapan dan pengembangan karyawan *outsourcing* sendiri berbeda dengan cara pemaksimalan karyawan yang di rekrut perusahaan tanpa memerlukan pihak ketiga karena perusahaan sudah mendapatkan kualitas produk jadi yang telah diolah dengan bantuan pihak ketiga sehingga karyawan yang dibutuhkan sudah terstruktur dan dapat langsung dimanfaatkan sebagaimana yang dibutuhkan perusahaan. Pada praktek di dunia kerja karyawan *outsourcing* itu akan berbeda dengan karyawan tetap, bukan hanya dari cara perekrutan perbedaan tersebut juga berasal dari kualitas kerja yang diberikan, motivasi kerja yang diperoleh, stress kerja yang dirasakan serta peran setiap individu terhadap pemenuhan pemaksimalan laba perusahaan. Pendekatan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan *outsourcing* maupun karyawan biasa pun berbeda, bukan hanya latar belakang pembentuk karyawan yang berbeda tetapi juga pada faktor lingkungan dan individual yang berimbas pada kualitas kerja yang diperoleh. Dalam proses pemaksimalan keuntungan dengan memilih karyawan *outsourcing* sebagai jalan untuk dapat memperoleh kualitas sumber daya

manusia yang mumpuni pun tidak mudah, dalam prakteknya ada permasalahan yang timbul, baik permasalahan internal maupun eksternal. Permasalahan tersebut memiliki resiko yang besar hingga kecil dan perusahaan maupun karyawan dituntut untuk dapat memberikan hal terbaik dalam penanganan masalah yang terjadi. Dalam penelitian (Yang dkk., 2021) *outsourcing* telah memberdayakan perusahaan untuk melakukan penghematan, fokus pada kompetensi inti mereka, dan mencapai fleksibilitas yang lebih besar dalam persaingan ketat pasar internasional. Produksi dan layanan *outsourcing* telah berubah menjadi bagian tak terpisahkan dari strategi perusahaan di hampir setiap industri. Meskipun trend *outsourcing* berkembang dan keuntungan ekonomi jangka pendeknya yang jelas, manfaat jangka panjangnya kurang diketahui. Satu pokok perhatian adalah dampak yang lebih luas dari *outsourcing* pada kinerja lingkungan rantai pasokan dan pengelolaan karbonnya. Dengan mandat peraturan lingkungan yang diperketat, kesadaran konsumen yang tumbuh, dan dorongan dunia untuk melakukan inisiatif keberlanjutan, *outsourcing* ke pemasok dengan kinerja keberlanjutan yang tidak diketahui atau kurang dikenal dianggap sebagai masalah utama risiko perusahaan.

Risiko terkait *outsourcing* besar lainnya terjadi ketika perusahaan klien bergantung pada satu vendor, menyimpulkan bahwa, lebih dari sering, perusahaan tidak memiliki rencana alternatif untuk mengatasi masalah jika pemasok produk *outsourcing* dan jasa yang kurang melaksanakan atau gagal melaksanakan tugas yang diberikan. Ciri-ciri seperti kemampuan untuk

beradaptasi dengan budaya perusahaan, identifikasi dengan nilai-nilai perusahaan, menjadi bagian dari tim sama pentingnya dengan pengalaman dan pengetahuan seorang pekerja dalam menentukan efektivitas karyawan secara keseluruhan. Sementara sebagian besar tes RPO untuk persyaratan formal kecocokan pekerjaan seperti kualifikasi dan pengalaman, nilai budaya kesesuaian kandidat hanya dapat dinilai secara kasat mata oleh manusia internal tim departemen sumber daya. Studi lain oleh (Luis & Moncayo, n.d.) menunjukkan bahwa organisasi akan lebih memilih untuk mengalihdayakan proses rekrutmen ketika biaya transaksi terkait rendah dan biaya internal tekanan untuk mengurangi biaya tenaga kerja tinggi. Mereka juga mencatat bahwa manajer SDM tidak mau risiko kegiatan perekrutan *outsourcing* ketika mereka tidak melihat perekrutan eksternal lembaga untuk dapat dipercaya, dan tidak bertindak sesuai dengan undang-undang pemerintah. Oleh karena itu, kepercayaan memainkan peran besar dalam adopsi layanan RPO.

Dalam proses pengembangan kemampuan diri diperlukan kemampuan kerja yang memadai untuk dapat sesuai melakukan tugas yang telah ditanggungkan di setiap pundak karyawan. Menurut (Soedibyo, 2003) yang diatur dalam undang undang nomor 13 tahun 2003 mengenai kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Makna kompetensi semakin ditonjolkan dalam kehidupan kerja. Dalam penelitian (Paloniemi, 2006) terdapat pengertian bahwa kompetensi dan keahlian dipandang sebagai salah satu sumber daya yang paling berharga dari

individu, organisasi, dan masyarakat. Namun, tidak selalu sangat jelas bagaimana istilah kompetensi dipahami atau bagaimana hal itu harus didefinisikan. Dalam kompetensi sastra Inggris paling sering mengacu pada

kemampuan individu untuk melakukan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya sedangkan dalam Sastra Jerman, konsep biasanya dipahami lebih luas daripada pengetahuan dan keterampilan, dan termasuk identitas profesional. Pengertian yang digunakan dalam tulisan ini adalah satu lagi umum ditemui di Skandinavia dan Australia. Sebagai tambahannya pengetahuan dan keterampilan, sikap dan bakat merupakan bagian dari kompetensi profesional

Dengan adanya rekrutman yang baik, ketentuan sistem *outsourcing* yang dapat dimengerti para karyawan, serta kemampuan kerja yang baik diharapkan dapat memberikan kualitas kinerja seorang karyawan secara maksimal. Kualitas kerja sendiri merupakan wujud dari perilaku atau kegiatan yang dilakukan karyawan. Menurut (Sepang dkk., 2014) Kualitas Kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya di perusahaan, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kualitas kerja yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas SDM yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Sementara kepuasan kerja sendiri adalah bentuk pelampiasan pad diri sendiri yang dilakukan karyawan dalam hal merasa telah dapat melaksanakan tugas yang di bebaskan

dengan baik dan benar. Menurut (Nabawi, 2019) Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya.

Dari berbagai uraian diatas terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan *outsourcing*, salah satunya terdapat proses pe rekrutan karyawan, sistem *outsourcing* sendiri, hingga kompetensi karyawan sendiri. Kualitas kerja pada penelitian ini akan berperan sebagai variabel dependen. Proses rekrutmen, sistem *outsourcing*, hingga kompetensi kinerja akan berperan sebagai variabel independen, dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“RESIKO PENGAMBILAN KEPUTUSAN REKRUTMEN KARYAWAN *OUTSOURCING* DENGAN KOMPETENSI KERJA YANG DIMILIKI TERHADAP KUALITAS KINERJA YANG DIHASILKAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan *outsourcing*?

2. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan *outsourcing*?
3. Apakah sistem *outsourcing* berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan *outsourcing*?
4. Apakah sistem *outsourcing* berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan *outsourcing*?
5. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan *outsourcing*?
6. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan *outsourcing*?
7. Apakah kompetensi kerja berpengaruh pada kualitas kerja?
8. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh sistem *outsourcing* karyawan terhadap kualitas karyawan *outsourcing*?
9. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi kerja karyawan terhadap kualitas karyawan *outsourcing*?
10. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh rekrutmen kerja karyawan terhadap kualitas karyawan *outsourcing*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan:

1. Untuk dapat mengetahui pengaruh variabel rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan *outsourcing*

2. Untuk dapat mengetahui pengaruh variabel rekrutmen terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing*
3. Untuk dapat mengetahui pengaruh variabel sistem *outsourcing* terhadap kualitas kerja karyawan *outsourcing*
4. Untuk dapat mengetahui pengaruh variabel sistem *outsourcing* terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing*
5. Untuk dapat mengetahui pengaruh variabel kompetensi kerja terhadap kualitas kerja karyawan *outsourcing*
6. Untuk dapat mengetahui pengaruh variabel kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing*
7. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kualitas kerja.
8. Untuk mengetahui pengaruh sistem *outsourcing* terhadap kualitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
9. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kualitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
10. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen kerja terhadap kualitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini dapat diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis :

Dengan diketahuinya resiko yang berpengaruh pada kualitas kinerja yang dihasilkan karyawan *outsourcing* dapat menjadi pedoman bagi perusahaan penerima karyawan *outsourcing* ataupun perusahaan penghasil karyawan *outsourcing* untuk dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki karyawan sehingga dapat tercapainya cita cita kedua perusahaan serta karyawan dapat lebih mengerti apa yang harus dimaksimalkan dalam diri.

2. Manfaat Praktis:

a. Manfaat bagi pembaca

Untuk mengetahui apa saja kesulitan dan tantangan yang sedang dihadapi karyawan maupun perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan,

b. Manfaat bagi perusahaan

Agar dapat mengetahui apa saja yang perlu dihindari dalam pemaksimalan kinerja karyawan dengan metode *outsourcing*, karena dengan diketahuinya resiko yang dapat menghambat kinerja semakin cepat tercapai tujuan utama perusahaan,

c. Manfaat bagi karyawan

Dapat mengetahui apa saja yang diinginkan perusahaan dan dapat memaksimalkan kinerja yang sedang dijalankan karena mengetahui apa saja yang harus dikembangkan dan beberapa hal yang perlu dihindari,

d. Manfaat bagi penulis

Diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan mengenai kerja keras kedua belah pihak antara perusahaan dan karyawan *outsourcing* untuk dapat mengetahui satu sama lain dan memaksimalkan potensi yang mereka miliki untuk dapat memuaskan harapan yang sama sama diberikan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi memiliki tujuan mengetahui pembahasan yang ada dalam penelitian serta dapat mempermudah pembaca dalam memahami alur penulisan skripsi. Secara umum sistematika skripsi terbagi menjadi lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan akan membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi berupa uraian singkat.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka meliputi tinjauan pustaka yang berisi tentang pembahasan pengertian rekrutmen kerja karyawan, sistem *outsourcing* yang dilalui karyawan, kompetensi kinerja yang berada dalam diri karyawan, kualitas kerja yang dihasilkan karyawan, serta kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab metodologi penelitian akan membahas mengenai desain dari penelitian yang terdiri dari populasi dan sampel, data dan sumber data, dan metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai analisis yang dilakukan penulis terhadap hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis yang telah ditentukan di bab tiga.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.