

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Tenaga Kerja Outsourcing terhadap Peningkatan Produksi Jasa pada Perusahaan Mitra PT. Mandiri Bersama Satu

Fahri 1^{1*}, Imam Darmadi 2², Beni Fajar Setiawan 3³, Puteri Noor Ramayanti 4⁴

¹⁻⁴ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha, Indonesia

Email: ¹fahri@stieganeshha.ac.id

Received: 04 Juni 2026

Revised: 05 Juli 2026

Accepted: 20 Juli 2026

Published online:

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) tenaga kerja outsourcing terhadap peningkatan produksi jasa pada perusahaan mitra PT. Mandiri Bersama Satu. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 65 responden yang terdiri atas manajer, supervisor, dan tenaga kerja pada perusahaan mitra di sektor manufaktur dan jasa. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier untuk menguji pengaruh kualitas SDM terhadap peningkatan produksi jasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM tenaga kerja outsourcing berpengaruh positif terhadap peningkatan produksi jasa. Peningkatan kompetensi, keterampilan, disiplin kerja, serta pelaksanaan program pelatihan yang berkesinambungan terbukti mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi operasional, dan kualitas layanan kepada perusahaan mitra. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan tenaga kerja outsourcing menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian target produksi jasa. Oleh karena itu, perusahaan penyedia jasa outsourcing perlu memperkuat strategi pengembangan kompetensi, pelatihan, dan pengelolaan SDM secara berkelanjutan agar mampu meningkatkan kinerja tenaga kerja sekaligus memberikan nilai tambah bagi perusahaan mitra

Kata Kunci:

kualitas sumber daya manusia, outsourcing, tenaga kerja outsourcing, produksi jasa, produktivitas.

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi, kemajuan teknologi, dan meningkatnya persaingan bisnis mendorong perusahaan untuk terus meningkatkan efisiensi operasional sekaligus mempertahankan kualitas layanan. Salah satu strategi yang banyak diterapkan untuk mencapai tujuan tersebut adalah penggunaan tenaga kerja outsourcing atau alih daya. Sistem outsourcing memungkinkan perusahaan memfokuskan sumber dayanya pada kegiatan inti (*core business*), sementara aktivitas pendukung dikelola oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Selain memberikan efisiensi biaya operasional, penerapan outsourcing juga diharapkan mampu meningkatkan fleksibilitas organisasi, produktivitas kerja, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Keberhasilan implementasi outsourcing tidak hanya ditentukan oleh sistem pengelolaannya, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang disediakan oleh perusahaan penyedia jasa. SDM yang memiliki kompetensi, keterampilan, disiplin, dan motivasi kerja yang tinggi akan mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan pengguna jasa. Sebaliknya, rendahnya kualitas SDM outsourcing berpotensi menurunkan kualitas pelayanan, meningkatkan tingkat kesalahan kerja, serta menghambat pencapaian target produksi jasa.

Menurut Greaver (2007), outsourcing merupakan strategi bisnis yang bertujuan meningkatkan efisiensi organisasi melalui pemanfaatan pihak ketiga yang memiliki kompetensi pada bidang tertentu. Sementara itu, Hasibuan (2016) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan dalam suatu proses kerja. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas jasa tidak hanya dipengaruhi oleh sistem outsourcing yang diterapkan, tetapi juga oleh kualitas SDM, pelatihan, motivasi kerja, serta efektivitas pengelolaan tenaga kerja outsourcing.

Berbagai penelitian terdahulu umumnya membahas outsourcing dari perspektif efisiensi biaya, fleksibilitas organisasi, kepuasan kerja, maupun kinerja karyawan. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara kualitas SDM tenaga kerja outsourcing dengan peningkatan produksi jasa pada perusahaan penyedia tenaga kerja masih relatif terbatas, khususnya pada perusahaan outsourcing di Indonesia. Kondisi tersebut menunjukkan adanya **research gap**, yaitu masih minimnya kajian empiris yang menjelaskan bagaimana kualitas SDM outsourcing berkontribusi terhadap peningkatan produksi jasa yang dihasilkan perusahaan mitra.

PT. Mandiri Bersama Satu merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa tenaga kerja outsourcing bagi berbagai perusahaan pada sektor industri, jasa, dan perkantoran. Sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja profesional, PT. Mandiri Bersama Satu dituntut untuk menghasilkan SDM yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan perusahaan mitra. Oleh karena itu, kualitas SDM menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas jasa sekaligus mempertahankan kepercayaan perusahaan pengguna jasa.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian empiris mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia tenaga kerja outsourcing terhadap peningkatan produksi jasa

pada perusahaan mitra PT. Mandiri Bersama Satu. Penelitian ini tidak hanya menilai aspek efisiensi penggunaan outsourcing, tetapi juga menempatkan kualitas SDM sebagai faktor utama yang memengaruhi keberhasilan peningkatan produksi jasa. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi masukan praktis bagi perusahaan penyedia jasa outsourcing dalam menyusun strategi pengembangan kompetensi tenaga kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia tenaga kerja outsourcing terhadap peningkatan produksi jasa pada perusahaan mitra PT. Mandiri Bersama Satu; dan (2) menganalisis besarnya kontribusi kualitas sumber daya manusia outsourcing dalam meningkatkan produktivitas jasa perusahaan mitra.

TINJAUAN PUSTAKA

Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kualitas SDM mencerminkan tingkat kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan yang ditunjukkan melalui pengetahuan, keterampilan, sikap, pengalaman, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2017), kualitas SDM ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki karyawan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Sementara itu, Sedarmayanti (2018) menjelaskan bahwa kualitas SDM dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, disiplin, dan motivasi yang dimiliki setiap individu.

Dalam perusahaan penyedia jasa outsourcing, kualitas SDM menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan penyediaan tenaga kerja kepada perusahaan mitra. Tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, meminimalkan kesalahan kerja, meningkatkan kualitas pelayanan, serta memberikan nilai tambah bagi perusahaan pengguna jasa.

Outsourcing

Outsourcing merupakan strategi bisnis yang dilakukan perusahaan dengan menyerahkan sebagian aktivitas operasional kepada pihak ketiga yang memiliki kompetensi khusus agar perusahaan dapat lebih fokus pada aktivitas inti (*core business*). Menurut Greaver (1999), outsourcing bertujuan meningkatkan efisiensi organisasi, fleksibilitas operasional, kualitas pelayanan, serta produktivitas melalui pemanfaatan sumber daya eksternal yang lebih kompeten.

Dalam praktiknya, keberhasilan outsourcing tidak hanya bergantung pada efisiensi biaya, tetapi juga pada kemampuan perusahaan penyedia jasa dalam menyediakan tenaga kerja yang profesional, memiliki kompetensi sesuai kebutuhan, serta mampu beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan pengguna jasa.

Produksi Jasa

Produksi jasa merupakan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan layanan yang memenuhi kebutuhan pelanggan secara efektif, efisien, dan berkualitas. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan dalam proses kerja. Oleh karena itu, peningkatan produksi jasa tidak hanya diukur dari jumlah layanan yang diberikan, tetapi juga dari kualitas layanan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, efisiensi penggunaan sumber daya, dan kepuasan perusahaan pengguna jasa.

Dalam konteks perusahaan outsourcing, peningkatan produksi jasa tercermin dari kemampuan tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar operasional, memenuhi target perusahaan mitra, serta memberikan pelayanan yang berkualitas.

Hubungan Kualitas SDM Outsourcing terhadap Peningkatan Produksi Jasa

Kualitas SDM merupakan faktor yang secara langsung memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Semakin tinggi kompetensi, keterampilan, disiplin, dan motivasi tenaga kerja outsourcing, semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam menghasilkan layanan yang berkualitas. Pelatihan yang berkelanjutan, pengalaman kerja, serta sistem pengelolaan SDM yang baik akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan produksi jasa perusahaan mitra.

Greaver (1999) menegaskan bahwa keberhasilan outsourcing sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga kerja yang disediakan perusahaan penyedia jasa. Pendapat tersebut didukung oleh Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja meningkat apabila kualitas SDM mampu menghasilkan output yang lebih tinggi dengan penggunaan sumber daya yang efisien. Dengan demikian, kualitas SDM outsourcing diperkirakan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produksi jasa pada perusahaan mitra.

Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini menggunakan satu variabel independen dan satu variabel dependen.

Variabel Independen (X) :

- Kualitas Sumber Daya Manusia Outsourcing

Indikator :

- Pengetahuan
- Keterampilan
- Pengalaman kerja
- Disiplin kerja
- Sikap kerja

↓

Variabel Dependen (Y):

- Peningkatan Produksi Jasa

Indikator:

- Produktivitas kerja
- Efisiensi kerja
- Kualitas pelayanan
- Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- Pencapaian target perusahaan

Kerangka konseptual tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas sumber daya manusia tenaga kerja outsourcing, maka semakin tinggi pula peningkatan produksi jasa yang dihasilkan pada perusahaan mitra.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut.

H₀: Kualitas sumber daya manusia tenaga kerja outsourcing tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produksi jasa pada perusahaan mitra PT. Mandiri Bersama Satu.

H₁: Kualitas sumber daya manusia tenaga kerja outsourcing berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produksi jasa pada perusahaan mitra PT. Mandiri Bersama Satu.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) tenaga kerja outsourcing terhadap peningkatan produksi jasa pada perusahaan mitra PT. Mandiri Bersama Satu. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel melalui pengolahan data numerik dan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan data yang diperoleh dari populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian dan analisis statistik.

Penelitian dilaksanakan di PT. Mandiri Bersama Satu sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja outsourcing yang melayani berbagai perusahaan mitra di wilayah Kota Tangerang Selatan dan sekitarnya. Penelitian berlangsung selama tiga bulan, mulai dari tahap penyusunan instrumen, pengumpulan data, hingga analisis hasil penelitian.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang terlibat dalam pengelolaan tenaga kerja outsourcing di PT. Mandiri Bersama Satu yang terdiri atas HR Manager, supervisor, dan tenaga kerja outsourcing. Jumlah populasi sebanyak 65 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kualitas Sumber Daya Manusia (X), sedangkan variabel dependen adalah Peningkatan Produksi Jasa (Y). Kualitas SDM diukur melalui lima indikator, yaitu pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan sikap kerja. Adapun peningkatan produksi jasa diukur melalui indikator produktivitas kerja,

kualitas pelayanan, efisiensi kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan pencapaian target perusahaan.

Data penelitian diperoleh melalui beberapa teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Kuesioner, sebagai instrumen utama penelitian yang disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju).
2. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan tenaga kerja outsourcing di lingkungan perusahaan.
3. Studi pustaka, yaitu pengumpulan data sekunder yang berasal dari buku, jurnal ilmiah, serta berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas menggunakan korelasi Product Moment Pearson. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r -hitung) lebih besar daripada r -tabel pada tingkat signifikansi 5%. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas sebagai prasyarat analisis regresi. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, dilakukan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh kualitas SDM terhadap peningkatan produksi jasa.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial) untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Selanjutnya digunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi kualitas SDM dalam menjelaskan variasi peningkatan produksi jasa pada perusahaan mitra PT. Mandiri Bersama Satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia (SDM) tenaga kerja outsourcing terhadap peningkatan produksi jasa pada perusahaan mitra PT. Mandiri Bersama Satu. Data diperoleh dari 65 responden yang terdiri atas HR Manager, supervisor, dan tenaga kerja outsourcing di lingkungan PT. Mandiri Bersama Satu. Berikut adalah hasil analisis statistik yang telah dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh Kualitas SDM Outsourcing (X) terhadap Peningkatan Produksi Jasa (Y), digunakan analisis regresi linear sederhana. Ringkasan hasil analisis disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	15.251		2.621	.000
Kualitas SDM (X)	.675	.888	10.240	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Produksi Jasa (Y)

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 15,251 + 0,675 X$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. **Konstanta (a) = 15,251**, menunjukkan bahwa jika variabel Kualitas SDM Outsourcing (X) dianggap bernilai 0 (nol), maka nilai Peningkatan Produksi Jasa (Y) adalah sebesar 15,251.
2. **Koefisien Regresi (b) = 0,675**, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kualitas SDM Outsourcing akan diikuti oleh peningkatan Peningkatan Produksi Jasa sebesar 0,675 satuan. Koefisien yang bernilai positif ini mengindikasikan hubungan yang searah antara kedua variabel.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R
1	.888 ^a
a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM Outsourcing	
Sumber: Data Primer Diolah (2025)	

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,888. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara Kualitas SDM Outsourcing dengan Peningkatan Produksi Jasa termasuk dalam kategori **sangat kuat** (karena mendekati angka 1). Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas tenaga kerja outsourcing memiliki keterikatan yang erat dengan peningkatan produksi jasa di perusahaan mitra.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.888 ^a	.789	.782
<i>a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM Outsourcing</i>			
<i>Sumber: Data Primer Diolah (2025)</i>			

Nilai *R Square* (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,789. Hal ini bermakna bahwa variabel Kualitas SDM Outsourcing memiliki kontribusi pengaruh sebesar 78,9% terhadap variabel Peningkatan Produksi Jasa pada perusahaan mitra PT. Mandiri Bersama Satu. Sementara itu, sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini, seperti teknologi pendukung, budaya organisasi perusahaan mitra, atau kebijakan insentif yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel serta melihat tingkat signifikansinya.

Berdasarkan Tabel 1, nilai t-hitung untuk variabel Kualitas SDM Outsourcing adalah sebesar 10,240. Dengan jumlah responden (n) = 65, dan taraf signifikansi (α) = 0,05, maka nilai t-tabel adalah sebesar 1,669 ($df = 65 - 2 = 63$). Karena nilai t-hitung (10,240) > t-tabel (1,669) dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang jauh di bawah 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia Tenaga Kerja Outsourcing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Produksi Jasa pada perusahaan mitra PT. Mandiri Bersama Satu.

Pembahasan

Hasil analisis statistik yang telah dipaparkan di atas mengonfirmasi bahwa kualitas SDM tenaga kerja outsourcing memegang peranan vital dalam mendorong peningkatan produksi jasa. Temuan ini sejalan dengan kerangka teori yang dibangun, di mana SDM yang berkualitas tinggi berperan sebagai penggerak utama produktivitas organisasi.

Pertama, nilai koefisien regresi yang positif (0,675) memperkuat pernyataan Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Dalam konteks ini, tenaga kerja outsourcing yang memiliki kompetensi tinggi (input berkualitas) akan menghasilkan layanan yang lebih efektif dan efisien (output meningkat). Peningkatan kompetensi, keterampilan, dan disiplin kerja yang

dimiliki oleh tenaga kerja outsourcing PT. Mandiri Bersama Satu terbukti secara langsung mendorong pencapaian target produksi jasa di perusahaan mitra.

Kedua, tingkat hubungan yang sangat kuat ($R = 0,888$) mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kualitas SDM tidak bisa dipisahkan dari strategi peningkatan produksi jasa. Temuan ini selaras dengan pandangan Mangkunegara (2017) bahwa kualitas SDM ditentukan oleh kompetensi yang menghasilkan kinerja optimal. Ketika perusahaan penyedia jasa seperti PT. Mandiri Bersama Satu secara intensif melakukan pelatihan dan pengembangan, tenaga kerja akan memiliki pengetahuan teknis yang mutakhir (pengetahuan), kemampuan praktis yang terasah (keterampilan), dan pemahaman mendalam tentang standar operasional perusahaan mitra (pengalaman), yang semuanya bermuara pada peningkatan kualitas pelayanan.

Ketiga, kontribusi pengaruh sebesar 78,9% (R^2) merupakan angka yang sangat substantif. Hal ini menunjukkan bahwa fokus utama perusahaan outsourcing dalam meningkatkan produksi jasa haruslah pada pengelolaan SDM. Greaver (2007) menegaskan bahwa keberhasilan *outsourcing* tidak hanya soal efisiensi biaya, tetapi juga tentang mendapatkan kompetensi dari pihak ketiga. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa keberhasilan PT. Mandiri Bersama Satu dalam mempertahankan kepercayaan mitra sangat ditentukan oleh kemampuannya menyediakan SDM yang profesional. Faktor pelatihan berkala, sistem rekrutmen yang ketat, serta pembinaan disiplin kerja yang berkelanjutan menjadi kunci utama yang berkontribusi besar terhadap nilai tambah tersebut.

Meskipun pengaruhnya dominan, masih terdapat 21,1% faktor lain yang memengaruhi peningkatan produksi jasa. Faktor-faktor tersebut dapat berupa dukungan teknologi dari perusahaan mitra, iklim kerja internal, atau sistem kompensasi yang diberikan. Hal ini mengindikasikan bahwa sinergi antara kualitas SDM yang tinggi dengan dukungan lingkungan kerja yang kondusif di perusahaan mitra akan menciptakan hasil produksi jasa yang lebih maksimal.

Secara praktis, hasil ini memberikan implikasi penting bagi PT. Mandiri Bersama Satu. Perusahaan perlu terus mengintensifkan program pelatihan teknis dan pengembangan soft skill, memperkuat sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi, serta membangun budaya kerja yang adaptif agar tenaga kerja outsourcing cepat berintegrasi dengan budaya perusahaan mitra. Dengan strategi tersebut, kualitas SDM tidak hanya menjadi pemenuhan kebutuhan, tetapi juga sebagai *value creator* yang mendorong pertumbuhan bisnis mitra secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia tenaga kerja outsourcing berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produksi jasa pada perusahaan mitra PT. Mandiri Bersama Satu. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 10,240 yang lebih besar dari t-tabel (1,669) serta nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis alternatif (H_1) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas SDM outsourcing yang tercermin dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman, disiplin, dan sikap kerja, maka semakin tinggi pula peningkatan produksi jasa yang

dihasilkan bagi perusahaan mitra. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,789 atau 78,9% mengindikasikan bahwa kualitas SDM outsourcing memberikan kontribusi pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan produksi jasa, sedangkan sisanya 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,888 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Secara teoretis, temuan ini memperkuat pendapat Greaver (2007) bahwa keberhasilan outsourcing sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja yang disediakan, serta mendukung teori Hasibuan (2016) dan Mangkunegara (2017) tentang peran strategis kualitas SDM dalam mendorong produktivitas dan kinerja optimal. Dengan demikian, pengelolaan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang tidak dapat diabaikan dalam implementasi sistem outsourcing.

Bagi PT. Mandiri Bersama Satu, disarankan meningkatkan program pelatihan berkelanjutan, memperketat rekrutmen, menerapkan supervisi terstruktur, serta melakukan integrasi budaya organisasi dengan perusahaan mitra. Bagi perusahaan mitra, hendaknya tidak hanya fokus pada efisiensi biaya, tetapi juga mendukung pengembangan SDM outsourcing melalui kolaborasi pelatihan. Bagi pemerintah, diperlukan regulasi yang menjamin perlindungan sosial dan pengembangan karier tenaga kerja outsourcing. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti teknologi, kepemimpinan, atau kompensasi, serta memperluas cakupan populasi dan sampel penelitian agar hasil lebih generalisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F., & Widodo, S. (2023). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan outsourcing di sektor industri manufaktur. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *12*(3), 145-158.
- Alkhalidi, F., & Al-Hawary, S. (2023). The impact of outsourcing workforce quality on operational performance in manufacturing firms. *International Journal of Business and Management*, *18*(2), 112-128.
- Budiarto, A., & Rahayu, P. (2022). Strategi pengembangan kompetensi tenaga kerja outsourcing dalam meningkatkan kinerja perusahaan mitra. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, *18*(2), 89-102.
- Chen, Y., & Wang, H. (2024). Human resource development strategies for outsourcing employees: A systematic review. *Journal of Human Resource Management*, *32*(3), 245-262.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Dewi, L. K., & Putra, I. G. (2024). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas tenaga kerja outsourcing pada perusahaan jasa di Indonesia. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, *15*(1), 67-80.
- Febrianto, R., & Sari, M. (2023). Hubungan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja outsourcing. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *21*(4), 210-225.
- Greaver, M. F. (1999). *Strategic outsourcing: A structured approach to outsourcing decisions and initiatives*. AMACOM.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Lestari, T., & Haryanto, B. (2024). Dampak kualitas SDM outsourcing terhadap kepuasan pelanggan pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(2), 134-147.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, *50*(4), 370-396.
- Park, J., & Kim, S. (2023). The role of training and development in improving outsourcing workforce productivity. *Asian Journal of Business Research*, *13*(1), 78-94.
- Prakoso, D., & Wulandari, N. (2023). Peran supervisi dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja outsourcing di sektor perkantoran. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *9*(1), 45-58.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rizky, M. A., & Kusuma, A. (2024). Evaluasi program pelatihan tenaga kerja outsourcing terhadap peningkatan produktivitas jasa. *Jurnal Manajemen Operasional*, *14*(3), 178-191.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sikula, A. E. (2011). *Personnel administration and human resources management*. Wiley.
- Smith, A., & Jones, B. (2024). Outsourcing and organizational performance: The mediating role of workforce quality. *Journal of Operations Management*, *42*(4), 189-205.
- Suryani, E., & Firmansyah, D. (2025). Pengelolaan sumber daya manusia outsourcing di era industri 4.0: Tantangan dan strategi. *Jurnal Manajemen Strategi*, *16*(1), 22-35.
- Turner, R., & Brown, M. (2025). Contemporary issues in workforce outsourcing: A global perspective. *Human Resource Management Review*, *35*(1), 100-118.
- Wahyudi, S., & Susanto, H. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi kualitas layanan tenaga kerja outsourcing pada perusahaan mitra. *Jurnal Bisnis Indonesia*, *11*(2), 99-112.
- Yulianto, A., & Nugroho, T. (2024). Outsourcing dan produktivitas kerja: Studi kasus pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, *13*(4), 256-270.