

The Effect of Compensation on the Work Motivation of Automotive Employees with Outsourcing System as Moderator (Case Study of Outsourced Employees at PT. Autoplastik Indonesia)

Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Otomotif Dengan System Outsourcing Sebagai Moderasi (Studi Kasus Karyawan Outsourcing PT. Autoplastik Indonesia)

Aditya Kameswara¹, Uus Mohammad Darul Fadli², Ery Rosmawati³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn18.adityakameswara@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, uus.fadli@ubpkarawang.ac.id²

eryrosmawati@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Human resources are very important for the success and sustainability of the company, employees are expected to have good performance and high spirits to achieve company goals. However, the outsourcing work system causes problems for employees who feel treated unfairly, with minimum wages and no severance pay. This study uses a quantitative descriptive design approach. This study was conducted at PT. Autoplastik Indonesia for 6 months with 100 outsourcing employees as a research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using the SmartPLS 4.1.0.9 program. The results of the study stated that compensation had a positive and very significant effect on the work spirit of the outsourcing system as a moderator weakening the effect of compensation on work spirit or the effect of compensation on work spirit became less strong when the outsourcing system was used as a moderator.

Keywords: Compensation, Work spirit, Outsourcing system

ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan, karyawan diharapkan memiliki kinerja baik dan semangat tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, sistem kerja *outsourcing* menimbulkan masalah bagi karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil dengan upah minimum dan tidak mendapatkan pesangon. Penelitian ini menggunakan pendekatan desain deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Autoplastik Indonesia selama 6 bulan dengan 100 karyawan *outsourcing* sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan program SmartPLS 4. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, variabel sistem *outsourcing* sebagai moderator memperlemah pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja atau pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja menjadi kurang kuat ketika sistem *outsourcing* digunakan sebagai moderator.

Kata Kunci : Kompensasi, Semangat kerja, Sistem *outsourcing*

1. Pendahuluan

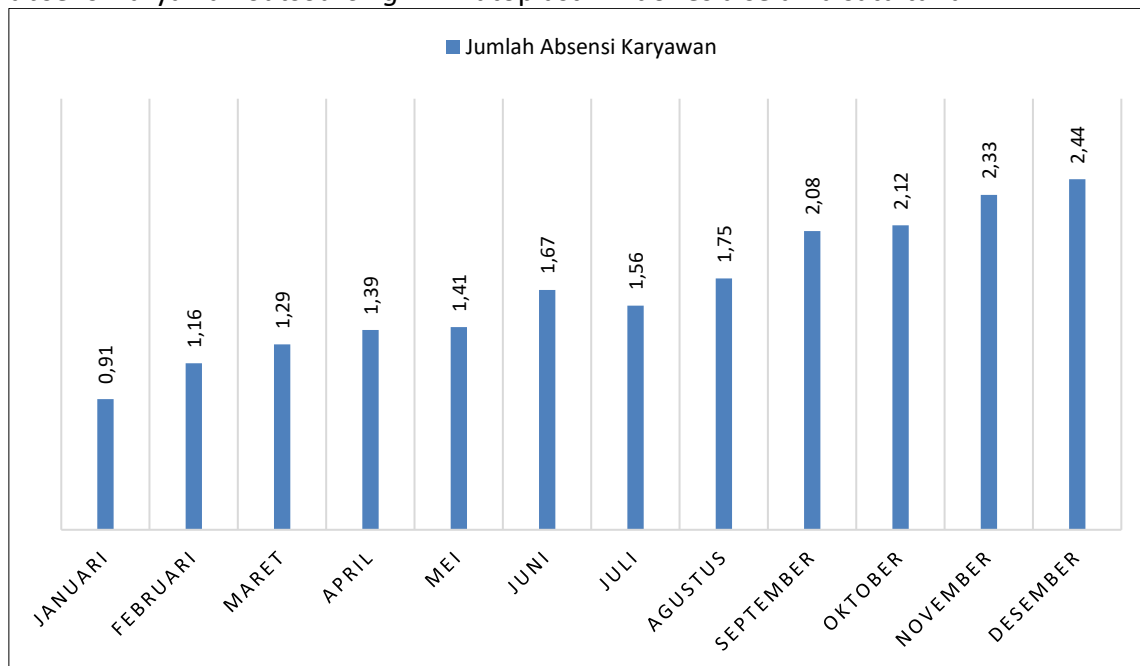
Industri otomotif di Indonesia tumbuh dengan cepat dan menunjukkan tren positif. Data dari Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo) di awal tahun 2023 menunjukkan bahwa penjualan mobil ritel tumbuh sebesar 13,7% dibandingkan tahun sebelumnya (Gaikindo, 2023). PT. Autoplastik Indonesia merupakan bagian dari Astra Otoparts Group yang didirikan pada tahun 2012 di Karawang yang memproduksi komponen injeksi plastik. Dalam upaya menumbuhkan nilai dan kualitas produk PT Autoplastik Indonesia menggunakan teknologi terbaru dalam proses produksi serta memastikan sumber daya manusia yang kompeten dan

professional.

Sumber daya manusia ialah aset krusial perusahaan guna mendukung operasional perusahaan. Pada persaingan ekonomi saat ini, perusahaan perlu mendapatkan sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten untuk mendorong kesuksesan dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya (Halisa,2020). Pimpinan perusahaan perlu mengevaluasi dan berusaha menjaga serta menumbuhkan semangat kerja karyawan. Satu di antara yang lain memberikan tunjangan yang selaras atas hak karyawan. Apabila sistem kompensasi telah sesuai dan memenuhi kebutuhan para karyawan, maka secara alamiah mereka juga akan memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal (Sutrisno, 2017:189).

Sistem kerja *outsourcing* telah banyak digunakan perusahaan karena memberikan banyak keuntungan. Namun, keuntungan yang didapat perusahaan berbanding terbalik dengan keadaan karyawan *outsourcing* yang mendapat upah yang rendah dan tidak mendapatkan pesangon saat masa kerja berakhir, hal ini menimbulkan masalah bagi pihak karyawan *outsourcing* yang menganggap dirinya mendapatkan perlakuan yang tidak adil dari pihak pengusaha (Sarastifayani, 2019).

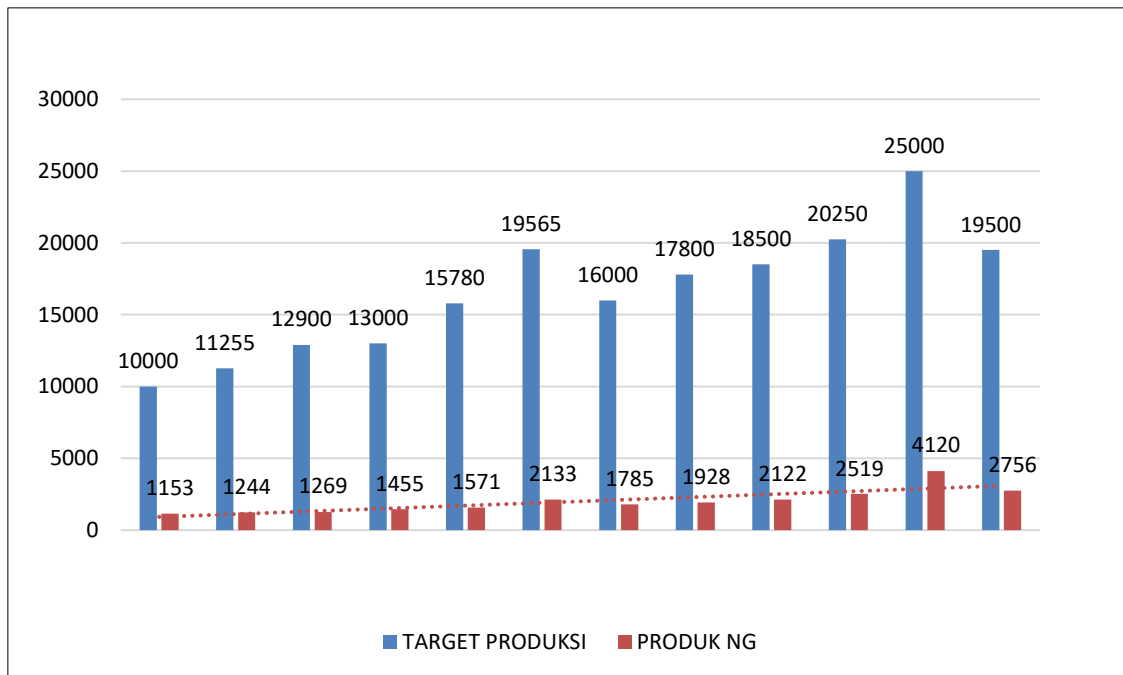
Berdasarkan observasi awal pada PT. Autoplastik Indonesia ditemukan adanya indikasi yakni semangat kerja karyawan *outsourcing* mengalami penyusutan. Hal ini terlihat atas rekapitulasi absensi karyawan yang diambil setiap bulan. PT. Autoplastik Indonesia memiliki 270 karyawan *outsourcing*. Berikut ini merupakan rekapitulasi absensi karyawan *outsourcing* PT. Autoplastik Indonesia selama satu tahun.



Gambar 1. Grafik Rekapitulasi Ketidakhadiran

Sumber : PT. Autoplastik Indonesia, dianalisis (2024)

Pada grafik 1 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan *outsourcing* PT. Autoplastik Indonesia mengalami fluktuasi, rata-rata tingkat absensi karyawan mencapai 1,68%. Menurut Flippo, Edwin B. (2005) jika tingkat absensi dibawah 2%, hal ini perlu diperhatikan.



Gambar 2. Grafik Rekapitulasi Produk *Not Good* Tahun 2023

Sumber: PT. Autoplastik Indonesia, dianalisis (2024)

Pada grafik 2 menunjukkan bahwa produk *Not Good* atau cacat meningkat setiap bulan di tahun 2023. Hal ini menjadi indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat kerja dan tanggung jawab karyawan. Tingginya tingkat absensi dan produk *Not Good* (NG) menjadi indikasi menurunnya semangat kerja karyawan. Hal tersebut selaras dengan pernyataan Utamajaya et al (2015: 1506) bahwa absensi dan ketidakdisiplinan berdampak pada semangat kerja.

Hasil penelitian Hadijah et al (2022) menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh baik serta berarti pada semangat kerja karyawan. Penelitian Nadia Pravita (2019) juga mengungkapkan bahwa gaji, insentif, THR, jaminan kesehatan dan cuti dapat menumbuhkan semangat kerja. Namun, Abdullah dan Aziz (2019) menjelaskan kompensasi finansial tidak mempunyai pengaruh berarti, sementara kompensasi nonfinansial memiliki pengaruh yang signifikan.

Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung, oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara keduanya. Penelitian ini menyajikan kebaruan dengan menggunakan sistem *outsourcing* sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh kompensasi atas semangat kerja. Selain itu, penelitian tersebut memakai metode *partial least square (PLS)* yang belum banyak dipakai pada penelitian sejenis, untuk menghasilkan data yang lebih akurat mengenai hubungan kompleks antar variabel.

Berdasarkan latar belakang dan mengacu pada hasil riset terdahulu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana sistem kerja *outsourcing* di PT. Autoplastik Indonesia memengaruhi kompensasi dan semangat kerja karyawan. Penulis tertarik untuk meneliti judul "Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja dengan Sistem *Outsourcing* sebagai Moderasi pada Karyawan *Outsourcing* PT. Autoplastik Indonesia".

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Hasibuan (2019:10) menyatakan, MSDM merupakan disiplin ilmu dan seni yang mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan serta kesejahteraan karyawan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa, MSDM adalah proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam mengelola tenaga kerja di sebuah organisasi. Sementara itu, menurut Bintoro dan Daryanto (2017), MSDM merupakan ilmu yang mengatur peran serta hubungan tenaga kerja untuk mewujudkan sasaran perusahaan, kesejahteraan karyawan, dan manfaat bagi masyarakat secara efisien dan efektif. Dari pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan suatu ilmu yang mengelola hubungan antar individu dalam organisasi guna mencapai visi dan misi perusahaan atau lembaga.

Kompensasi

Hasibuan (2019) menyatakan, kompensasi adalah setiap pembayaran yang dilakukan secara tunai atau nontunai yang diberikan kepada karyawan sebagai pembayaran atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sementara menurut Ristanty (2019), kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang diberikan kepada pekerja untuk membalas jasa atas pekerjaan dan kontribusi mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Menurut Suparyadi, dkk (2015), kompensasi mencakup semua jenis pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan. Dari pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan atas pekerjaan karyawan, dapat berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk penghargaan atas jasa karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019), kompensasi dapat dinilai melalui dua dimensi utama, yaitu: (1) Kompensasi langsung, yang meliputi elemen seperti gaji pokok, insentif, bonus, tunjangan, serta uang pesangon; dan (2) Kompensasi tidak langsung, yang meliputi promosi jabatan, fasilitas jaminan kesehatan, perlindungan keselamatan kerja, peluang untuk mengembangkan diri melalui pendidikan, serta bentuk apresiasi seperti pujian dan penghargaan.

Semangat Kerja

Kaswan (2017:189) menjelaskan bahwa moral atau semangat kerja mencerminkan sikap dan kondisi mental baik individu maupun kelompok. Hasibuan (2019:94) mengartikan semangat kerja sebagai dorongan kuat dan keseriusan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya secara disiplin demi mencapai hasil kerja yang optimal. Sementara itu, Purwanto (2012:84) menyebutkan bahwa semangat kerja merupakan respons emosional dan psikologis seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak pada kualitas dan jumlah hasil kerja mereka. Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan sikap, respons emosional dan psikologis seseorang dalam mengerjakan tugasnya yang berdampak pada kualitas hasil kerja.

Alex S. Nitisemito (2010:427) menjelaskan bahwa semangat kerja dapat diukur menggunakan dimensi sebagai berikut : (1) Naiknya produktivitas karyawan dengan indikator: menuntaskan pekerjaannya secara profesionalisme, pekerjaan yang tidak ditunda-tunda, dan pekerjaan yang dipercepat; (2) Tingkat absensi rendah dengan indikator: keterlambatan, cuti, sakit dan alfa; (3) *Labour Turn Over* indikator: senang bekerja di dalam perusahaan, setia terhadap perusahaan dan (4) berkurangnya kegelisahan dengan indikator: bekerja dengan tenang, kepuasan kerja, melaksanakan pekerjaan dalam suasana yang aman dan kondusif, serta terciptanya hubungan kerja yang harmonis

Sistem Kerja *Outsourcing*

Gamble dkk. (2015) menyatakan, *outsourcing* merupakan sebuah strategi bisnis di mana sebagian aktivitas dalam proses produksi diserahkan kepada pihak eksternal atau mitra strategis, dengan tujuan untuk menyederhanakan rantai nilai dalam produksi barang. Sedangkan berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, *outsourcing* didefinisikan sebagai pelimpahan sebagian aktivitas bisnis kepada perusahaan penyedia jasa, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan administratif dan manajerial sesuai dengan kesepakatan antar pihak. Dengan merujuk pada beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem kerja *outsourcing* adalah pola kerja yang melibatkan pihak ketiga (penyedia layanan), dengan pelaksanaan yang mengacu pada kesepakatan administratif antara semua pihak yang terlibat.

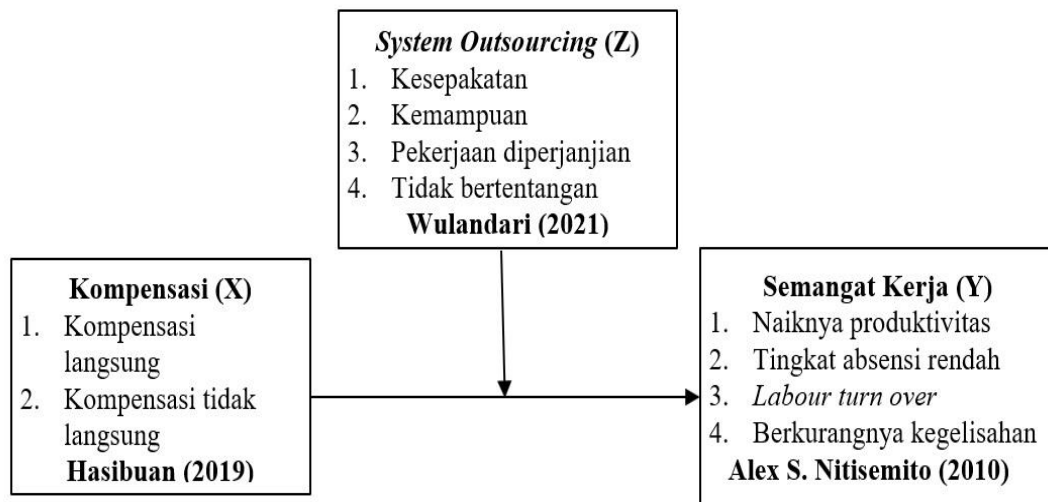
Wulandari (2021, p. 40) menyatakan bahwa, sistem kerja *outsourcing* dapat diukur menggunakan dimensi sebagai berikut: (1) Dasar hukum kontrak (UU No. 13 Th. 2003); (2) Kesepakatan; (3) Kemampuan; (4) Pekerjaan diperjanjian; dan (4) Tidak bertentangan.

Kerangka Pemikiran

Kompensasi adalah imbalan atas pekerjaan karyawan, dapat berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk penghargaan atas jasa karyawan terhadap perusahaan. Hasibuan (2019) menyatakan, kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu: (1) Kompensasi langsung, yang mencakup gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan pesangon; serta (2) Kompensasi tidak langsung, yang meliputi promosi jabatan, perlindungan kesehatan, keselamatan kerja, peluang pengembangan diri, serta penghargaan dan pengakuan atas kinerja.

Semangat kerja merupakan sikap, respons emosional dan psikologis seseorang dalam mengerjakan tugasnya yang berdampak pada kualitas hasil kerja. Semangat kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi: (1) Naiknya produktivitas karyawan dapat diukur dengan indikator: menyelesaikan pekerjaannya dengan profesionalisme, pekerjaan yang tidak ditunda-tunda, dan pekerjaan yang dipercepat; (2) Tingkat absensi rendah dengan indikator, yaitu keterlambatan, cuti, sakit dan alfa; (3) *Labour turn over* dengan indikator, yaitu : senang bekerja di dalam perusahaan, setia terhadap perusahaan dan (4) berkurangnya kegelisahan dengan indikator, yaitu : bekerja dengan tenang, kepuasan kerja, bekerja dengan aman dan nyaman, dan keharmonisan dalam hubungan kerja (Alex S, 2010:427). Sistem *outsourcing* adalah sistem kerja yang menggunakan pihak ketiga atau penyedia jasa dengan proses administrasi yang telah

disetujui oleh para pihak terkait. Sistem *outsourcing* dapat diukur menggunakan dimensi sebagai berikut: (1) Dasar hukum kontrak (UU No. 13 Th. 2003); (2) Kesepakatan; (3) Kemampuan; (4) Pekerjaan diperjanjian; dan (4) Tidak bertentangan (Wulandari, 2021).



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga ada pengaruh dari kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Autoplastik Indonesia.

H2: Diduga *system outsourcing* memoderasi pengaruh dari kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Autoplastik Indonesia.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif di PT. Autoplastik Indonesia selama 6 bulan dari Oktober 2024 hingga Maret 2025. Populasi yang diteliti adalah karyawan *outsourcing* sebanyak 270 karyawan. Sampel dihitung menggunakan rumus cochrane :

$$n = \frac{270 * 1,96^2 * 0,5 * (1 - 0,5)}{270 * 0,05^2 + 1,96^2 * 0,5 * (1 - 0,5)}$$

$n = 99,59$ dibulatkan menjadi 100

Dengan demikian, ukuran sampel yang diperlukan untuk mencapai tingkat kesalahan 5% adalah sekitar 100 responden.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

No	Dimensi	Indikator	Sumber
Kompensasi			
1	Kompensasi	1) Gaji pokok	Hasibuan (2019)
	Langsung (<i>Direct Compensation</i>)	2) Insentif	
		3) Tunjangan	
		4) Pesangon	

No	Dimensi	Indikator	Sumber
2	Kompensasi tak Langsung (<i>Indirect Compensation</i>)	1) Promosi Jabatan 2) Fasilitas Jaminan Kesehatan 3) Perlindungan Keselamatan Kerja 4) Peluang Mengembangkan Diri 5) Bentuk Apresiasi	Alex S. Nitisemito (2010:427)
Semangat Kerja			
1	Naiknya produktivitas	1) Menuntaskan pekerjaannya secara profesionalisme 2) Pekerjaan yang segera diselesaikan	
2	Tingkat absensi rendah	1) Keterlambatan 2) Cuti 3) Sakit 4) Alfa	
3	<i>Labour Turn Over</i>	1) Senang bekerja di dalam perusahaan 2) Setia terhadap perusahaan	
4	Berkurangnya kegelisahan	1) Bekerja dengan tenang 2) Kepuasan kerja 3) Bekerja dengan aman dan nyaman 4) Keharmonisan dalam hubungan kerja	
System Outsourcing			
1	Kesepakatan	1) Kontrak kerja selaras atas persetujuan antara pemberi dan penerima kerja	Wulandari (2021)
2	Pemahaman dan pengetahuan karyawan tentang kontrak kerja	1) Pemahaman mengenai kontrak kerja 2) Pemahaman mengenai masa kerja 3) Pemahaman mengenai sistem kerja <i>outsourcing</i>	
3	Pekerjaan diperjanjian	1) Posisi di kontrak kerja sesuai dengan yang diberikan 2) Job desk di kontrak kerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	
4	Tidak Bertentangan	1) Kontrak kerja tidak bertentangan dengan hukum	

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan *outsourcing* di PT. Autoplastik Indonesia. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber seperti jurnal, artikel, dan informasi dari internet yang berkaitan dengan subjek penelitian. Penilaian opini dan persepsi responden menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dalam menganalisis data dengan SmartPLS 4 sebagai alat analisis.

4. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Data Responden

Peneliti menentukan karakteristik responden dengan menggunakan beberapa kategori, yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendapatan per bulan.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	(%)	Karakteristik	Frekuensi	(%)
Jenis Kelamin			Pendapatan Perbulan		
Laki-laki	73	73%	< Rp. 4.000.000	35	35%
Perempuan	27	27%	Rp. 4.100.000-Rp. 5.000.000	57	57%
Usia			Rp. 5.1.000.000-Rp. 6.000.000	7	7%
<20 tahun	13	13%	> Rp. 6.1.000.000	1	1%
21-30 tahun	37	37%	Masa Kerja		
31-40 tahun	45	45%	< 1 tahun	35	35%
> 40 tahun	5	5%	1-5 tahun	57	57%
			6-10 tahun	7	7%
			> 10 tahun	1	1%

Dari tabel 2 bisa dijelaskan bahwa karyawan *outsourcing* pada penelitian tersebut umumnya ialah laki-laki, berjumlah 73 orang (73%). Mereka mayoritas berusia 31 hingga 40 tahun (45%) dengan pendapatan berkisar Rp. 4.100.000 sampai Rp. 5.000.000 per bulan sebanyak yaitu 57 karyawan (57%), selain itu, 57 karyawan (57%) telah bekerja selama 1 sampai 5 tahun.

Model Pengukuran (*Outer Models*)

Model pengukuran (*outer models*) digunakan untuk mengukur dan mengidentifikasi kaitannya variabel laten dan indikatornya. Pengujian *outer models* menggunakan tiga kriteria yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas. Pengujian validitas konvergen terdiri atas nilai *outer loading* serta AVE, menurut Ghozali (2011) nilai *outer loading* yang baik harus $\geq 0,5$ dan untuk menentukan nilai AVE yang baik sebesar $\geq 0,5$ (Hair et al. ; 2010).

Tabel 3. Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	<i>Outer Loadings</i>	AVE
Kompensasi (X)	X1	0,884	0,791
	X2	0,895	
Semangat Kerja (Y)	Y1	0,595	0,570
	Y2	0,718	
	Y3	0,852	
	Y4	0,828	
System Outsourcing (Z)	Z1	0,828	0,632
	Z2	0,826	
	Z3	0,868	
	Z4	0,640	

Tabel 3 menunjukkan hasil bahwa nilai *outer loadings* dan AVE seluruhnya memiliki nilai lebih dari 0,5 ($\geq 0,5$), hingga bisa diambil kesimpulan bahwa seluruh konstruk dinyatakan valid konvergen dan memenuhi syarat pengujian.

Pengujian validitas diskriminan dengan melihat nilai akar AVE, menurut Fornell dan Larcker (1981) Nilai akar AVE setiap variabel perlu lebih besar dari nilai korelasi

dengan variabel lain.

Tabel 4. Uji Validitas Diskriminan

	Kompensas i (X)	Semanga t Kerja (Y)	<i>System Outsourcing</i> (Z)
Kompensasi (X)	0,889		
Semangat Kerja (Y)	0,658	0,755	
<i>System Outsourcing</i> (Z)	0,582	0,731	0,795

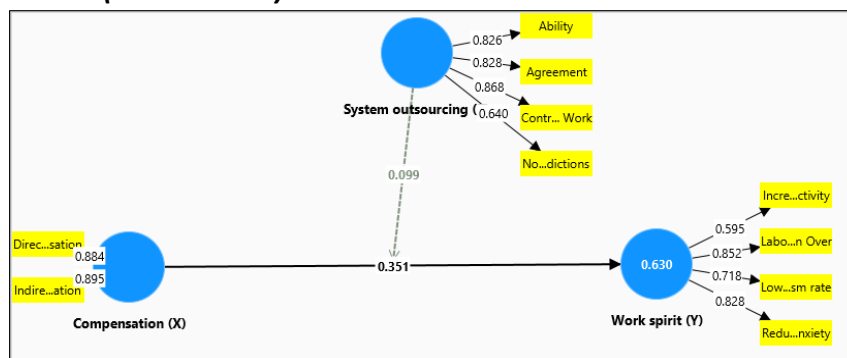
Tabel 4 menunjukkan nilai akar AVE seluruhnya memiliki nilai lebih besar daripada nilai koefisien korelasi, maka validitas diskriminan telah terpenuhi. Pengujian reliabilitas di analisis melalui *Composite Reliability* dan *cronbach's alpha*. Menurut Hair et al. (2010) *outer models* memiliki reliabilitas yang baik jika nilai $CR \geq 0,7$ dan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,7$.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kompensasi (X)	0,736	0,883
Semangat Kerja (Y)	0,742	0,839
<i>System Outsourcing</i> (Z)	0,800	0,872

Berdasarkan tabel 5 nilai *Composite Reliability* (CR) maupun nilai *cronbach's alpha* seluruhnya memiliki nilai lebih dari 0,7 ($CR \geq 0,7$) memperlihatkan bahwa model pengukuran tersebut sangat reliable.

Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 4. Hasil Bootstrapping

Model struktural (*Inner Model*) menggambarkan keterkaitan antar konstruk, termasuk nilai signifikansi dan nilai *R-Square*. Hasil *output* dengan nilai *R-Square* sebesar 0,630 mengindikasikan bahwa sebesar 63% variasi dari konstruk semangat kerja dapat dijelaskan oleh konstruk kompensasi, *sistem outsourcing*, serta interaksi antara keduanya. Ini menunjukkan kekuatan *model structural* yang tinggi. Sementara itu, 37% terakhir disebabkan oleh komponen lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

1. *R-Square*

Menurut Hair et al. (2017) variansi koefisien determinasi (*R-Square*) dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1) 0,00 - 0,39 = Rendah; 2) 0,40 - 0,59 = Sedang; 3) 0,60

- 1,00= tinggi, maka dapat disimpulkan koefisien determinasi (*R-Square*) termasuk kedalam variansi tinggi atau kuat.

Tabel 6. Pengujian *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Semangat Kerja (Y)	0,630

Tabel 6 menunjukkan bahwa model struktural koefisien determinasi (*R-Square*) memperoleh nilai sebanyak 0,630 artinya kompensasi bisa menerangkan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan sebanyak 63% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut.

2. F Square

Menurut Hair et al. (2017), yang menginterpretasikan nilai-nilai tersebut sebagai berikut : 1) *F-square* < 0,02 = efek sangat kecil; 2) $0,02 \leq F\text{-square} < 0,15$ = efek kecil; 3) $0,15 \leq F\text{-square} < 0,35$ = efek sedang; 4) *F-square* ≥ 0,35 = efek besar.

Tabel 7. Pengujian *F Square*

Variabel	Semangat Kerja (Y)
Kompensasi (X)	0,221
<i>System Outsourcing</i> (Z) x Kompensasi (X)	0,036

Tabel 7 menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja memiliki nilai sebanyak 0,221 dianggap memiliki efek sedang, sedangkan pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja yang dimoderasi oleh *system outsourcing* sebesar 0,036 dianggap memiliki efek kecil.

3. Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil *Path Coefficients*

Hipotesis	<i>Path Coefficients</i>	T Statistics	T Tabel	P Values
Kompensasi (X) -> Semangat Kerja (Y)	0,351	3,470	1,984	0,001
<i>System Outsourcing</i> (Z) x Kompensasi (X) -> Semangat Kerja (Y)	0,099	2,311	1,984	0,021

Berdasarkan tabel 8, hipotesis mengenai pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja dijelaskan dengan nilai P value 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien positifnya adalah 0,351, dan nilai T Statistics-nya adalah 3,470, lebih besar dari T Table 1,984. Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja terbukti maka H0 ditolak serta H1 diterima.

Variabel interaksi kompensasi serta sistem *outsourcing* memperoleh nilai P value sebanyak 0,021 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien positif yaitu 0,099 serta nilai T Statistics sebanyak 2,311 lebih besar dari nilai T Table 1,984. Oleh karena itu bisa diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua yang menjelaskan bahwa *system outsourcing* memoderasi pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja terbukti maka H0 di tolak serta H2 diterima.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Autoplastik Indonesia

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh baik serta berarti terhadap semangat kerja karyawan *outsourcing* PT. Autoplastik Indonesia. Hasil penelitian memperlihatkan nilai *f-square* sebesar 0,221 artinya bahwa pengaruh kompensasi cukup kuat (moderat) terhadap semangat kerja. Hasil analisis jalur sebesar 0,351 yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan setiap peningkatan kompensasi satu satuan akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,351 satuan.

Indikator utama kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh besar dengan nilai *loading faktor* 0,895. Ini berarti kompensasi tidak langsung sangat penting untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar gaji meliputi promosi jabatan, fasilitas jaminan kesehatan, perlindungan keselamatan kerja, peluang untuk mengembangkan diri melalui pendidikan, serta bentuk apresiasi seperti pujian dan penghargaan. Menurut Hasibuan (2019), kompensasi tidak langsung bisa memenuhi kebutuhan tersebut. Fachyumi et al. (2023) menambahkan bahwa sistem kompensasi yang baik dapat membuat karyawan puas dan membantu perusahaan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan.

Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh baik serta berarti terhadap semangat kerja karyawan. Hasilnya sejalan dengan penelitian Hadijah et al (2022) yang juga menemukan dampak positif dari kompensasi serta penelitian Nadia Pravita (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung yang diberikan perusahaan dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan.

System Outsourcing Memoderasi Pengaruh Dari Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Autoplastik Indonesia.

Hipotesis kedua (H2) menjelaskan bahwa sistem *outsourcing* memengaruhi ikatan antara kompensasi serta semangat kerja karyawan di PT. Autoplastik Indonesia. Hasil penelitian memperlihatkan nilai *f-square* sebesar 0,036 artinya bahwa pengaruh kompensasi yang dimoderasi *system outsourcing* terhadap semangat kerja memiliki efek kecil, yang berarti bahwa kehadiran *system outsourcing* sedikit memperkuat atau memperlemah pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja. Hasil analisis jalur sebesar 0,099 yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja, namun peran moderasi *system outsourcing* tidak cukup kuat atau tidak berarti secara statistik.

Indikator utama semangat kerja adalah *labor turn over* yang memiliki nilai *loading faktor* tinggi (0,852), menunjukkan kontribusi signifikan terhadap semangat kerja. Menurut Sulistyawan (2022), masalah LTO serius bagi perusahaan, dan cara menguranginya adalah dengan memberikan kompensasi yang layak. Sementara itu, indikator utama sistem *outsourcing* adalah pekerjaan diperjanjian dengan nilai *loading faktor* tinggi (0,868), menunjukkan kontribusi signifikan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Fithriah et.al (2023) bahwa meskipun status karyawan *outsourcing* perusahaan tetap memberikan beragam fasilitas guna menumbuhkan semangat kerja bagi karyawan eksternal berbentuk materi ataupun non materi. Namun hasil penelitian Sarastifayani (2019) menyatakan sistem

kerja *outsourcing* belum sepenuhnya sesuai peraturan. Karyawan *outsourcing* hanya menerima upah minimum dan tidak mendapatkan pesangon saat masa kontrak berakhir. Ini menyebabkan masalah, karena pekerja merasa diperlakukan tidak adil oleh pengusaha.

Sistem *outsourcing* dapat memengaruhi kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan kompensasi. Jika karyawan merasa kompensasi tidak sesuai, semangat kerja bisa berkurang. Dengan demikian, sistem *outsourcing* dapat memoderasi pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja dengan memengaruhi berbagai faktor yang terkait dengan karyawan dan perusahaan.

5. Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini mempunyai tujuan menguji pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan *outsourcing* di PT. Autoplastik Indonesia. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh baik serta berarti terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menganalisis peran sistem *outsourcing* dalam memoderasi kompensasi terhadap semangat kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa sistem *outsourcing* dapat memoderasi dan melemahkan hubungan antara kompensasi dan semangat kerja karyawan *outsourcing* di PT. Autoplastik Indonesia meskipun peran sistem *outsourcing* sebagai moderasi tidak cukup kuat.

Implikasi

Hasil penelitian dapat membantu perusahaan mempertimbangkan kebijakan untuk meningkatkan semangat kerja. Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi terhadap struktur gaji dan kompensasi langsung, untuk memastikan bahwa karyawan *outsourcing* menerima penghargaan yang sesuai dengan kontribusi mereka. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya guna menumbuhkan produktivitas, misalnya dengan memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan. Perusahaan juga perlu mengembangkan sistem pengukuran kinerja yang efektif untuk mengevaluasi produktivitas karyawan. Selanjutnya, perusahaan disarankan untuk mengkaji ulang kontrak *outsourcing* dan memperbaiki komunikasi dengan penyedia jasa *outsourcing*, demi membuktikan bahwa kedua belah pihak mempunyai pemahaman yang sama mengenai isi kontrak serta kebutuhan perusahaan.

Penelitian ini hanya menganalisis variabel semangat kerja dan hanya difokuskan pada karyawan *outsourcing*, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Oleh karena itu, peneliti yang akan datang disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti kepuasan kerja atau kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Azis, (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Lembaga Bimbingan Belajar Smart Educafe Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol.2, No. 2.
- Alex S. Nitisemito, (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Malang: Gava Media.
- Gaikindo. (2023). Data BPS Otomotif: Sektor yang Mendatangkan Laba. Diakses pada tanggal 19 Maret 2025, dari <https://www.gaikindo.or.id/data-bps-otomotif-sektor-yang-mendatangkan-laba/>.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*.
- Hasibuan, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan, (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pravita, Nadia, (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat kerja Karyawan Bagian Store Pada Senyum Media Jember (Jl. Kalimantan No. 7). Skripsi. Jember.
- Purwanto, (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ristanty, Estika Ria. (2019). Pengaruh Komitmen, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Kpr Bca Soekarno Hatta. *Jurnal Indonesia Membangun*, Vol. 19, No. 2.
- Sarastifayani, Dinda, (2019). Tinjauan Terhadap Kesejahteraan Pekerja *Outsourcing* Di Perusahaan Perbankan (Studi Di Bank Bni Kcu Undip Semarang). *Diponegoro Law Journal*, Vol. 8, No. 3.
- Sipahutar, Hadijah, (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mujur Timber Sibolga. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 5 No 2.
- Sulistiyawan, A., & Santosa, S. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap intensi turnover tenaga kerja pada PT. Fradisil Jaya Heiwa. *Prosiding Ekonomi dan Bisnis*, 2(2).
- Suparyadi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV. Andi.
- Sutrisno, E, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Kencana, Jakarta.
- Utamajaya, I Dewa, (2015). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 6.
- Wulandari, R, (2021). Pengaruh Sistem Kerja *Outsourcing* (Kontrak) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Mandiri KCP Ujung Batu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau). *Skripsi. Pekanbaru (ID): Universitas Islam Riau*.