

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA, LOYALITAS DAN  
INTENSIONALITAS KARYAWAN OUTSOURCING  
TERHADAP NILAI INTRINSIK PERUSAHAAN**  
(Studi Pada Perusahaan Outsourcing PT. Azka Mandiri Pratama  
Karanganyar)

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



**Oleh:**

**MUKHAMMAD CHUZAIN AKROMA**  
**NIM. 2013115345**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2022**

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA, LOYALITAS DAN  
INTENSIONALITAS KARYAWAN OUTSOURCING  
TERHADAP NILAI INTRINSIK PERUSAHAAN**  
(Studi Pada Perusahaan Outsourcing PT. Azka Mandiri Pratama  
Karanganyar)

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

**MUKHAMMAD CHUZAIN AKROMA**

**NIM. 2013115345**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2022**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUKHAMMAD CHUZAIN AKROMA

NIM : 2013115345

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Kerja, Loyalitas dan Intensionalitas Karyawan Outsourcing Terhadap Nilai Intrinsik Perusahaan** (Studi Pada Perusahaan Outsourcing Pt. Azka Mandiri Pratama Karanganyar)

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 29 Juni 2022

Yang Menyatakan

Mukhammad Chuzain Akroma  
NIM. 2013115345

## NOTA PEMBIMBING

**Muhamad Masrur, M.E.I**

Banyuurip Ageng Gg.4 RT 7 RW 4

Lamp. : 3 (tiga) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Mukhammad Chuzain Akroma

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

*c.q.* Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

PEKALONGAN

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudara:

Nama : Mukhammad Chuzain Akroma

NIM : 2013115345

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Kerja, Loyalitas dan Intesionalitas Karyawan Outsourcing Terhadap Nilai Intrinsik Perusahaan** (Studi Pada Perusahaan Outsourcing PT. Azka Mandiri Pratama Karanganyar)

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatiannya, saya sampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Pekalongan, 27 Juni 2022

Pembimbing



**Muhamad Masrur, M.E.I**  
**NIP. 197912112015031001**



KENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Pahlawan No. 52 Rowolaku Kajen Pekalongan Jawa Tengah 51161

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institute Agama Islam Negeri  
Pekalongan Skripsi Saudara.

Nama : **Mukhammad Chuzain Akroma**  
NIM : **2013115345**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi Kerja, Loyalitas dan Intesionalitas  
Karyawan Outsourcing Terhadap Nilai Intrinsik  
Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Outsourcing PT.  
Azka Mandiri Pratama Karanganyar)**

Telah diujikan pada Rabu, 13 Juli 2022 dan dinyatakan **LULUS** serta  
diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.E).

Dewan Penguji

Penguji I

Penguji II

Dr. Achmad Tubagus Surur, M.Ag  
NIP. 196912271998031004

Muhammad Khoiril Fikri, M.F.I  
NIP. 199002122019031006

Pekalongan, 25 Juli 2022

Disahkan oleh  
Dekan



Dr. Hj/ Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H  
NIP. 197502201999032001

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucap rasa syukur atas nikmat Allah SWT, saya ingin mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya tercinta, Bapak Dolah dan Ibu Tuzanah yang selalu memberikan motivasi dan telah banyak berkorban waktu, tenaga dan materi demi kelangsungan hidup dan kesejahteraan saya di masa kecil sampai sekarang serta pada mas yang akan datang. Terimakasih atas doa yang senantiasa kalian panjatkan dan terimakasih yang tak terhingga untuk segalanya
2. Kepada kakak saya M.Hamzah A.A serta kedua adik saya M.Fatkhul Qodir dan Roikhana Azzima, terima kasih atas do'a yang senantiasa kalian panjatkan
3. Seluruh keluarga dan kerabat saya yang selalu mendukung saya
4. Kepada Sahabat-sahabat kecil seperjuangan, terimakasih telah memberi semangat dan selalu ada
5. Kepada teman-teman Ekos angkatan 2015, semua teman-teman dekat yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu terimakasih untuk kalian yang telah hadir dalam hidup membawa keceriaan, memberikan cerita, doa, dukungan serta bantuan yang tak terhingga kepada saya.

## **MOTTO**

“ Strategi diperlukan karena masa depan tidak dapat di prediksi”

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”  
(Q.S Al Insyirah 5)

## ABSTRAK

**MUKHAMMAD CHUZAIN AKROMA. 2013115345. 2022. Pengaruh Kompetensi Kerja, Loyalitas dan Intesionalitas Karyawan Outsourcing Terhadap Nilai Intrinsik Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Outsourcing PT. Azka Mandiri Pratama Karanganyar).**

Persaingan dalam perusahaan-perusahaan erat kaitannya dengan perekrutan jumlah tenaga kerja. Jalannya laju perusahaan ditentukan berdasarkan nilainya, bagaimana dari beberapa individu mempersepsikan suatu perusahaan memiliki tingkat kebonafitan yang baik, hal demikian tentunya dilihat dari beberapa aspek, mulai dari profit yang dihasilkan dan *output* (produktivitas) dengan kualitas tinggi yang dihasilkan melalui tenaga kerja unggulan. Ada beberapa masalah yang perlu dipertimbangkan termasuk keputusan *fair trade* (keputusan yang adil), undang-undang antimonopoli, pajak, upah, dan kegiatan pemerintah lainnya yang dirancang untuk melindungi kelas yang berbeda dalam dunia bisnis. *outsourcing* sering diperbincangkan oleh berbagai kalangan, khususnya kaum buruh (tenaga kerja) yang menolaknya dengan anggapan *outsourcing* merupakan wujud dari pengingkaran serta penghilangan hak-hak dasar pekerja seperti hak dalam gaji (upah), perlindungan kesehatan, perlindungan ekonomi serta perlindungan keselamatan kerja.

Jenis penelitian yang digunakan menggunakan eksperimen, Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini berjenis populasi target (*target population*), populasi dari penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* PT Azka Mandiri Pratama Karanganyar. Teknik pengambilan sample yang digunakan yaitu dengan teknik *non probability sampling*, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis teknik *purposive sampling*, dan penentuan sampelnya menggunakan rumus Slovin.

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang sudah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial dan simultan variabel Kompetensi Kerja, Loyalitas dan Intensionalistas berpengaruh signifikan terhadap Nilai Intrinsik perusahaan (Y) di Perusahaan *outsourcing* PT AZKA PRATAMA. Variabel independen dalam kajian penelitian memiliki kontribusi sebesar 26,9% dalam menerangkan variabel dependen.

**Kata kunci: Kompetensi Kerja, Loyalitas, Intensionalistas dan Nilai Intrinsik perusahaan.**

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kerja, Loyalitas Dan Intensionalitas Karyawan Outsourcing Terhadap Nilai Intrinsik Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Outsourcing Pt. Azka Mandiri Pratama Karanganyar).” yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa dukungan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini , penulis hendak mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr.H. Zaenal Mutakim, M. Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Dr. Hj. Shinta Dewi rismawati, S.H, M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Muhammad Aris Safi'i M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.
4. Muhamad Masrur, M.E.I selaku Dosen Pembimbing skripsi yang dengan sabar meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, dukungan serta saran dalam penyusunan skripsi ini.

5. Drajat Stiawan M.Si selaku wali dosen penulis yang sudah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan arahan, dukungan serta saran dalam penyusunan skripsi ini.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan beserta staf.
7. Orang tua dan sahabat yang selalu mendoakan dan dukungan.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam segala hal terutama yang berkaitan dengan skripsi ini.

Dengan rendah hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Mengingat keterbatasan pengetahuan yang penulis peroleh sampai saat ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna terciptanya kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca maupun pihak yang berkepentingan.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 29 Juni 2022

Yang Menyatakan



Mukhammad Chuzain Akroma  
NIM. 2013115345

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN .....	ii
NOTA PEMBIMBING .....	iii
PENGESAHAN .....	iv
PERSEMBAHAN .....	v
MOTTO .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah .....</b>	<b>7</b>
<b>C. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>8</b>
<b>D. Manfaat Penelitian .....</b>	<b>8</b>
<b>E. Sitematika Penulisan .....</b>	<b>10</b>
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
<b>A. Landasan Teori .....</b>	<b>12</b>

<b>B. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>26</b>
<b>C. Kerangka Berfikir .....</b>	<b>30</b>
<b>D. Hipotesis .....</b>	<b>31</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
<b>A. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian.....</b>	<b>33</b>
<b>B. Setting Penelitian .....</b>	<b>33</b>
<b>C. Sumber Data .....</b>	<b>34</b>
<b>D. Variabel Penelitian .....</b>	<b>35</b>
<b>E. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....</b>	<b>37</b>
<b>G. Analisis Data .....</b>	<b>41</b>
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
<b>A. Deskripsi Data.....</b>	<b>51</b>
<b>B. Analisis Data .....</b>	<b>63</b>
<b>C. Pembahasan .....</b>	<b>77</b>
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>81</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>81</b>
<b>B. Keterbatasan Penelitian.....</b>	<b>82</b>
<b>C. Saran.....</b>	<b>82</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN - LAMPIRAN</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan dalam perusahaan-perusahaan erat kaitannya dengan perekrutan jumlah tenaga kerja. Jalannya laju perusahaan ditentukan berdasarkan nilainya, bagaimana dari beberapa individu mempersepsikan suatu perusahaan memiliki tingkat kebonafitan yang baik, hal demikian tentunya dilihat dari beberapa aspek, mulai dari profit yang dihasilkan dan *output* (produktivitas) dengan kualitas tinggi yang dihasilkan melalui tenaga kerja unggulan. Perusahaan terus berlomba dalam memenangkan persaingan pasar agar dapat menciptakan penanaman persepsi yang baik dari semua elemen individu. Hal ini difungsikan guna menciptakan kreatifitas dan memiliki keunggulan kompetitif dibanding dengan para kompetitornya (Malaka, 2014).

Prospek perusahaan yang cerah menjadi sorotan pada beberapa calon tenaga kerja dalam mempertimbangan pengambilan keputusan untuk bergabung menjadi bagiannya. Guna merencanakan pekerjaan potensial dalam jangka panjang tentu menginginkan perusahaan yang terus berkembang agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Jika kinerja perusahaan dan hasil analisis fundamental bagus, perusahaan akan mampu bertahan dalam bisnisnya, dan dalam hal ini dibuktikan dengan kemampuan perusahaan menghasilkan pendapatan dalam lima sampai sepuluh tahun terakhir. Prospek perusahaan menjadi gambaran peluang keberlangsungannya

di masa yang akan datang. Gambaran perusahaan dari tahun ke tahun menunjukkan pertumbuhannya secara keseluruhan. Dari melihat nilai intrinsik perusahaan dari masa ke masa, individu dapat mengolah data untuk melakukan prediksi bagaimana kinerja dari perusahaan di masa depan. Namun ada beberapa permasalahan yang mempengaruhi nilai intrinsik perusahaan, yakni melalui faktor eksternal dan internal. (Syahrlianti, 2019)

Faktor eksternal umumnya dikaitkan dengan ketepatan cara menganalisis prospek perusahaan. Hal ini sangat erat kaitannya dengan melakukan analisis fundamental untuk mengetahui kinerja perusahaan di masa lalu. Permasalahan dari sisi ekonomi menjadi salah satu hal yang dapat menghambat atau membantu suatu perusahaan, hal ini dikarenakan sisi ekonomi merupakan bagian yang mempengaruhi tata kelola perusahaan dalam bentuk permodalan dan keuangan, di mana fungsinya berhubungan dengan kegiatan operasional perusahaan. (Syahrlianti, 2019)

Selain pada sisi ekonomi, sisi sosial masyarakat juga merupakan hal berikutnya yang mempengaruhi nilai perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa manusia merupakan makhluk yang bersosial. Hubungan interaksi manusia terkait dengan rangsangan yang merespon ketika melihat atau mendengar segala sesuatu, entah itu melalui budaya umum, unit keluarga, pendidikan, atau agama. Manusia dilatih untuk bereaksi positif atau negatif terhadap hal-hal tertentu yang dibudayakan melalui penanaman persepsi dari lingkungan terdekat. (Sudiarawan, 2017)

Perpolitikan juga mempengaruhi tingkat laju perusahaan karena terkait dengan masalah hukum dan peraturan yang mengendalikan bisnis perorangan. Ada beberapa masalah yang perlu dipertimbangkan termasuk keputusan *fair trade* (keputusan yang adil), undang-undang antimonopoli, pajak, upah, dan kegiatan pemerintah lainnya yang dirancang untuk melindungi kelas yang berbeda dalam dunia bisnis (Budiwati, 2020).

Persaingan dalam dunia bisnis antar perusahaan membuat perusahaan harus berkonsentrasi pada rangkaian proses atau aktivitas penciptaan produk dan jasa yang terkait dengan kompetensi utamanya. Adanya konsentrasi terhadap kompetensi utama perusahaan, akan menghasilkan sejumlah produk dan jasa yang memiliki kualitas dan daya saing di pasaran, akan tetapi disisi lain perusahaan sulit untuk melakukan efisiensi sehingga biaya produksi tetap tinggi. (Syahrlianti, 2019)

Guna mengurangi risiko maka timbul pemikiran dikalangan dunia usaha untuk menerapkan sistem *outsourcing* (penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain), di mana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mempekerjakan tenaga kerja seminimal mungkin untuk dapat memberi kontribusi maksimal sesuai sasaran perusahaan (Sudiarawan, 2017).

Pelaksanaan pekerjaan dilaksanakan dengan cara perjanjian kontrak kerja dengan jangka waktu tertentu atau disebut juga dengan *outsourcing* atau

alih daya, dan *outsourcing* merupakan salah satu langkah yang perlu dipertimbangkan demi efisiensi perusahaan. *Outsourcing* dalam bidang ketenagakerjaan, diartikan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia tenaga kerja dapat secara khusus melatih atau mempersiapkan, menyediakan, mempekerjakan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan lain. Perusahaan inilah yang mempunyai hubungan kerja secara langsung dengan buruh atau pekerja yang dipekerjakan (Ali, 2018).

Berkenaan dengan hal itu maka norma hukum telah memberikan pedoman sebagai dasar hukum dari tenaga kerja *outsourcing* atau alih daya, yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 (Pasal 64, 65 dan 66) dan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep 101/Men/VI/2004 Tahun 2004 tentang Tata Cara Perjanjian Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja atau buruh (Nursalim & Suryono, 2021).

Secara praktek terdapat tiga pihak yang berperan di dalamnya yaitu perusahaan penyedia jasa pekerja (*vendor*), perusahaan penerima jasa pekerja atau buruh (*user*) dan tenaga kerja atau buruh. Tujuan utama alih daya (*outsourcing*) adalah untuk menghemat biaya produksi (*cost of production*) karena dalam pelaksanaannya diserahkan kepada perusahaan lain, dan salah satu cara menghemat biaya produksi adalah melalui efisiensi tenaga kerja. Adanya sistem *outsourcing* perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiaya sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang

bersangkutan. Perusahaan tidak perlu memikirkan berbagai kesulitan tentang kenaikan upah (UMR), tidak menanggung biaya kesehatan, biaya pemutusan hubungan kerja dengan karyawan *outsourcing* dan lain sebagainya yang seharusnya menjadi beban pengelola (Fahrnisa, 2019).

Berdasarkan masalah eksternal istilah *outsourcing* sering diperbincangkan oleh berbagai kalangan, khususnya kaum buruh (tenaga kerja) yang menolaknya dengan anggapan *outsourcing* merupakan wujud dari pengingkaran serta penghilangan hak-hak dasar pekerja seperti hak dalam gaji (upah), perlindungan kesehatan, perlindungan ekonomi serta perlindungan keselamatan kerja. *Outsourcing* dalam prakteknya lebih menguntungkan bagi perusahaan, tetapi tidak demikian dengan pekerja atau buruh, di mana para buruh kontrak *outsourcing* merasa tidak diperhatikan kesejahteraannya oleh perusahaan karena hubungan kerja selalu dalam bentuk tidak tetap atau kontrak, tidak adanya *jobsecurity* serta tidak adanya jaminan pengembangan karir sehingga dalam keadaan demikian pelaksanaan *outsourcing* akan menyengsarakan pekerja atau buruh dan membuat kaburnya hubungan industrial (Amelia Syafira Parinduri, 2019).

Jaminan sosial tentu dibutuhkan bagi para pekerja *outsourcing* agar terjadi hubungan industrialisasi yang terjalin antara pihak perusahaan dan tenaga kerja. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam suatu hubungan kerja, yaitu hak pengusaha (pengusaha memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja), kewajiban pengusaha (membayar upah), dan objek perjanjian (pekerja). Kabupaten Pekalongan merupakan salah satu area yang juga sudah

banyak menggunakan tenaga kerja *outsourcing*. PT Azka Mandiri Pratama merupakan salah satu perusahaan penyalur jasa tenaga kerja *outsourcing*, yang mana pegawai tersebut ditempatkan diberbagai kantor-kantor kecamatan atau instansi lainnya disekitar Kabupaten Pekalongan. PT Azka Mandiri Pratama sebenarnya bergerak dibidang koperasi akan tetapi beberapa tahun terakhir juga bekerjasama dengan perusahaan atau instansi yang membutuhkan tenaga kerja *outsourcing*, serta menyediakan jasa tenaga kerja *outsourcing* sebagai penyalur (Sujoko, 2018).

Permasalahan internal dalam perusahaan PT Azka Mandiri Pratama menjadi sorotan publik dalam hal menyalurkan pekerja dan perusahaan pengguna *outsourcing*nya, sebagai pekerja yang ditempatkan di instansi pengguna banyak yang masih bertanya-tanya tentang masa depan apakah masih akan tetap diperpanjang atau tidak, karena jangka waktu atau kontrak yang disepakati hanya 1 tahun. Maka dalam hal ini pekerja kontrak atau tenaga kerja *outsourcing* berhak mendapatkan jaminan baik dari pemerintah maupun jaminan dari perusahaan demi kesejahteraan para tenaga kerja *outsourcing* (Thufaila Dhiaulfa, 2014).

Dikutip pada salah satu karyawan *outsourcing* PT Azka Mandiri Pratama bernama Winarno mengemukakan pendapatnya bahwa

*“saya bingung apakah kontrak saya selama 1 tahun akan diperpanjang atau tidak, karena untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari terlebih saya sudah berstatus menikah jika pekerjaan yang saya naungi bersifat tidak tetap dampaknya saya harus mencari pekerjaan lagi setelah masa kontrak berakhir, tetapi tentunya ini tidak mudah ditinjau dari umur saya yang sudah 28 tahun ke atas rasanya hal ini akan benar-benar sangat sulit”*

Adanya sebagian pendapat yang mengemukakan bahwa ketidakjelasan masa depan tenaga kerja menjadi permasalahan personal individu terutama dalam menghadapi masalah finansial. Permasalahan dari eksternal maupun internal yang terdapat di PT Azka Mandiri Pratama membuat penulis tertarik untuk berfokus pada pembahasan terkait dengan dunia *outsourcing*, dalam hal ini penulis mengambil judul “*Pengaruh Kompetensi kerja, Loyalitas dan Intensionalitas karyawan Outsourcing Terhadap Nilai Intrinsik Perusahaan*” (Studi Pada Perusahaan Outsourcing PT Azka Mandiri Pratama Karanganyar).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang masalah, maka dalam penelitian ini perumusannya sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi kerja berpengaruh secara parsial terhadap nilai intrinsik perusahaan?
2. Apakah loyalita berpengaruh secara parsial terhadap nilai intrinsik perusahaan?
3. Apakah Intensionalitas karyawan berpengaruh secara parsial terhadap nilai intrinsik perusahaan?
4. Apakah kompetensi kerja, loyalitas dan Intensionalitas karyawan berpengaruh secara simultan terhadap nilai intrinsik perusahaan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dalam proposal di antaranya untuk:

1. Menjelaskan pengaruh kompetensi kerja secara parsial terhadap nilai intrinsik perusahaan
2. Menjelaskan pengaruh loyalitas secara parsial terhadap nilai intrinsik perusahaan
3. Menjelaskan pengaruh Intensionalitas karyawan secara parsial terhadap nilai intrinsik perusahaan
4. Menjelaskan pengaruh kompetensi kerja, loyalitas dan Intensionalitas karyawan secara simultan terhadap nilai intrinsik perusahaan

### **D. Manfaat Penelitian**

Adanya sebuah penelitian diperuntukan guna mengambil kegunaan dari penelitian, diharapkan dapat memberi kontribusi, di antaranya:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Memberikan manfaat yang berguna sebagai sarana dalam pengembangan teori, dan pembahasan pada kajian penulis diharapkan memberikan wacana dalam pengetahuan yang berhubungan dengan dunia *Outsourcing*. Kajian penulis ini berjudul “*Pengaruh Kompetensi kerja, Loyalitas dan Intensionalitas karyawan Outsourcing Terhadap Nilai Intrinsik Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Outsourcing PT Azka Mandiri Pratama Karanganyar)*”. Adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pembaca sebagai sarana dalam menambah ilmu pengetahuan.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi tentang substansi pembahasan dari dunia *Outsourcing*, penulis berharap terutama bagi:

### a. PT Azka Mandiri Pratama Karanganyar

Penelitian yang dikaji penulis diharapkan dapat memberikan gambaran umum tentang isu-isu dan bentuk respon dari karyawan *Outsourcing* mengenai mekanismenya, hal ini ditujukan agar dapat menjadi bahan evaluasi terkait dengan perkembangan perusahaan *Outsourcing*

### b. Peneliti Selanjutnya

Kajian penelitian penulis diharapkan dapat memberikan acuan dalam pembahasan terkait dengan substansi yang sama yakni tentang dunia *Outsourcing*, hal ini ditujukan agar hasil penelitian dapat dikembangkan sesuai dengan permasalahan atau isu-isu baru di masa yang akan datang

### c. IAIN Pekalongan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Adanya penelitian dalam tema yang berhubungan dengan *Outsourcing* diharapkan dapat memberikan wacana dan ilmu pengetahuan terutama terkait suatu nilai intrinsik dari perusahaan.

## **E. Sitematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, adapun sistematika penulisan yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Tujuan dari pendahuluan yakni menjelaskan permasalahan yang dapat menuntun jalannya penelitian.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan mengenai kerangka teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, penelitian terdahulu dan kerangka berfikir. Tujuan dari landasan teori yakni meringkas dan menyusun pengetahuan melalui judul penelitian terkait agar dapat memberikan keterangan sementara dan pemahaman lebih yang mudah.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, uji keabsahan informasi dan teknik analisis data yang ada di bertempat di PT Azka Pratama Karanganyar. Tujuan dari metode penelitian yakni prinsip dasar tentang metode riset yang diterapkan agar membantu jalannya proses penelitian.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan hasil analisis terhadap nilai penelitian yang secara garis besar membahas tentang *“Pengaruh Kompetensi kerja, Loyalitas dan Intensionalitas karyawan Terhadap Nilai intrinsik perusahaan”*. Tujuan dari hasil penelitian dan pembahasan yakni menjelaskan hasil temuan yang menjadi rumusan masalah penelitian melalui metode analisis yang digunakan.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Tujuan dari penutup yakni menguraikan secara singkat mengenai hasil temuan penelitian.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang sudah diuraikan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Nilai Intrinsik perusahaan di Perusahaan *outsourcing* PT AZKA MANDIRI PRATAMA
2. Secara parsial variabel Loyalitas berpengaruh signifikan terhadap Nilai Intrinsik perusahaan di Perusahaan *outsourcing* PT AZKA MANDIRI PRATAMA
3. Secara parsial variabel Intensionalistas berpengaruh signifikan terhadap Nilai Intrinsik perusahaan di Perusahaan *outsourcing* PT AZKA MANDIRI PRATAMA
4. Secara simultan variabel Kompetensi Kerja, Loyalitas, dan Intensionalistas berpengaruh signifikan terhadap Nilai Intrinsik perusahaan (Y) di Perusahaan *outsourcing* PT AZKA MANDIRI PRATAMA
5. Variabel Kompetensi Kerja, Loyalitas dan Intensionalistas memiliki kontribusi sebesar 26,9% dalam menerangkan variabel Nilai Intrinsik perusahaan

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Nilai Intrinsik dalam penelitian ini hanya fokus pada tiga variabel yang diteliti yaitu Kompetensi Kerja, Loyalitas, dan Intensionalistas. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Nilai Intrinsik Perusahaan.
2. Penelitian ini hanya meneliti Kompetensi Kerja, Loyalitas, dan Intensionalistas bagaimana akan mempengaruhi dalam memberikan penilaian intrinsik terhadap Perusahaan *outsourcing* PT AZKA PRATAMA, tidak termasuk perusahaan lain yang bergerak dibidang sejenis.

## **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan simpulan yang diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang penulis sampaikan antara lain:

1. Bagi pimpinan Perusahaan *outsourcing* PT AZKA PRATAMA diharapkan terus melakukan pengembangan pada pola manajemen SDM agar menciptakan tenaga kerja yang unggul, serta dapat meningkatkan *output* yang dihasilkan tenaga kerja semakin baik.
2. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya lebih memperbanyak variabel dan memperdalam pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Nilai Intrinsik Perusahaan agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfianika, N. (2018). Jenis-jenis Penelitian. *Buku Ajar Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia*.
- Ali, F. F., Mursityo, Y. T., & Pramono, D. (2018). Pengembangan Sistem Informasi Penggajian Menggunakan Zachman Framework Pada Perusahaan Outsourcing PT. Bhakti Karya Cemerlang Tangerang. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer (J-PTIHK) Universitas Brawijaya*.
- Amelia Syafira Parinduri. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Outsourcing. *Restitusi Journal*.
- Angere, S. (2021). Identity and intensionality in Univalent Foundations and philosophy. *Synthese*.
- Ardianto, Y. (2019). Memahami Metode Penelitian Kualitatif. In *Djkn*.
- Budiwati, S. (2020). Perizinan Dan Perjanjian Dalam Perusahaan Outsourcing. *Legal Standing : Jurnal Ilmu Hukum*.
- Daud, D. R., & Mobonggi, A. (2019). Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja : *Jurnal Pendidikan Islam*.
- Dr. Wahidmurni, M. P. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*.
- Fahrnisa, A. (2019). Perusahaan Outsourcing. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan kuantitatif&kualitatif. *Metode Penelitian Bisnis Bandung*.
- Hidayanti, Irwadi, Vivian, Harimas, & Hasan, V. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ayin Dalet Bersama Medan. *Jurnal Manajemen*.
- Husain, F. (2017). Analisis Metode Price Earning Ratio Dalam Penetapan Nilai

Intrinsik Saham. *Al-Buhuts*.

Insan, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Telekomunikasi di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan). *Jurnal of Business Studies*.

Irwadi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Dipo Internasional Pahala Otomotif. *Stmb-Multismart.Ac.Id*.

Kurniawan, D. (2008). Regresi Linier. *Statistic*.

Lee, J. (2021). "Ought" and intensionality. *Synthese*.

Mahtani, A. (2017). Deference, respect and intensionality. *Philosophical Studies*.

Maizar, J. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Vi (Persero) Pasaman Barat. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*.

Malaka, M. (2014). Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha. *Jurnal Al-'Adl*.

Martono, N. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder. In *Rajawali Pers*.

Muh Zulkifli. (2020). Analisis Data Kuantitatif "Efektivitas Metode Graphomotor Terhadap Kemampuan Menulis Peserta Didik." *Al-Mujahidah*.

Nana, D., & Elin, H. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen*.

Nasution, N. L. (2019). Analisis Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*.

Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. *Raudhah*.

Norizan, E., Nordin, A. R., & Mohd. Ali, S. (2013). Analisis data kuantitatif.

*Penyelidikan Dalam Pendidikan.*

- Nursalim, C. R. P., & Suryono, L. J. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja pada Perjanjian Kerja Outsourcing. *Media of Law and Sharia*.
- Pentury, T., Aulele, S. N., & Wattimena, R. (2016). Analisis Regresi Logistik Ordinal. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*.
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*.
- Ridha, N. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel, dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik*. Deepublish Publisher.
- Saidah, Yanuar, F., & Devianto, D. (2016). Analisis Regresi Analisis Regresi. *Jurnal Matematika UNAND*.
- Saputra, R. (2019). Kerangka Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Schroeder, K., Durrleman, S., Çokal, D., Sanfeliu Delgado, A., Masana Marin, A., & Hinzen, W. (2021). Relations between intensionality, theory of mind and complex syntax in autism spectrum conditions and typical development. *Cognitive Development*.
- SI, M. F., & Satrya, A. (2020). Efek Mediasi Leader Member Exchange, Motivasi Intrinsik Dan Pemberdayaan Psikologis Pada Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Kreativitas Aparatur Sipil Negara. *MIX JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*.
- Silalahi, U. (2015). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. *Journal of Visual Languages & Computing*.
- Sudiarawan, K. A. (2017). Analisis Hukum Terhadap Pelaksanaan Outsourcing Dari Sisi Perusahaan Pengguna Jasa Pekerja. *Jurnal Ilmu Sosial Dan*

*Humaniora.*

- Sujoko, A. (2018). Outsourcing Jasa Kebersihan Di Instansi Pemerintah. *Masalah-Masalah Hukum.*
- Susilowati, F., & Supriyadi, I. (2019). Loyalitas Kerja yang ditimbulkan Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan Konstruksi. *ORBITH.*
- Syahrlianti, S., Gani, M. U., & Arfah, A. (2019). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi.*
- Talib, O. (2015). SPSS Analisis Kuantitatif Untuk Penyelidik Muda. *MPWS Rich Publication.*
- Thufaila Dhiaulfa. (2014). Sumber Daya Kerja Dan Perilaku Inovatif Di Perusahaan Outsourcing. *Sumber Daya Kerja Dan Perilaku Inovatif Di Perusahaan Outsourcing.*
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review.*
- Unggul, U. E. S. A., & Barat, J. (2018). Analisis Regresi Data Panel. *Modul Eviews 9.*
- Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian. *Occupational Medicine.*
- Yudha Rahina, IB Made Suryawisesa, Anantasika, A., Negara, I. K. S., & Widowati, H. (2016). Metodologi Penelitian: Metode Kuantitatif. *Journal of Chemical Information and Modeling.*
- Yusanto, Y. (2020). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif. *Journal Of Scientific Communication (JSC).*
- Zati, M. R., Zulkarnen Mora, & Endang Terangisa BR Sinuraya. (2020). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan.*
- Zein, S., Yasyifa, L., Ghozi, R., Harahap, E., Badruzzaman, F., & Darmawan, D.

(2019). Pengolahan dan Analisis Data Kuantitatif Menggunakan Aplikasi SPSS. *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran*