

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KINERJA TENAGA *OUTSOURCING* PT. PERTAMINA EKSPLORASI DAN PRODUKSI ASSET 3 TAMBUN UNIT PRODUCTION OPERATION

Yudhi Maulana

Program Studi Magister Management

Universitas Telkom

2015

Abstrak

PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation* sangat membutuhkan tenaga *outsourcing* sehubungan dengan keterbatasan tenaga tetap untuk menjalankan proses operasi yang masih berjalan secara semi otomatis. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja merupakan harapan perusahaan terhadap karyawan baik tetap maupun tenaga *outsourcing* karena dengan kinerja yang baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Lingkungan kerja non-fisik menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena mungkin memiliki pengaruh terhadap baik atau tidaknya kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina Eksplorasi dan Produksi Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan tenaga *outsourcing* PT. Pertamina *Unit Production Operation* yaitu 61 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berupa daftar pernyataan. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan program SPSS versi 21 for Mac.

Kata kunci : Lingkungan kerja non-fisik, kinerja, *outsourcing*

Pendahuluan

1. Latar Belakang

Minyak dan gas bumi (migas) merupakan sumber daya alam strategis tidak terbarukan yang dikuasai oleh negara serta merupakan komoditas vital yang menguasai hajat hidup orang banyak. Selain itu migas memiliki peranan penting dalam perekonomian nasional sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara maksimal sehingga dapat memberikan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat. Untuk mendukung hal ini, pelaksanaan dan pengusahaan minyak dan gas bumi dikuasakan kepada negara dibawah pengelolaan PT. Pertamina. PT Pertamina (Persero) mengimplementasikan sistem yang terintegrasi dari hulu hingga hilir. Kegiatan hulu meliputi eksplorasi dan produksi migas dan panas bumi sedangkan kegiatan hilir menangani proses pengolahan migas, distribusi dan pemasaran dari produk-produknya. Pemegang sektor hulu perusahaan migas dan *geothermal* baik di dalam maupun luar negeri adalah PT. Pertamina Eksplorasi dan Produksi (PT. Pertamina EP). Sedangkan untuk sektor hulu Regional Jawa dikelola oleh PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun.

Dalam menjalankan seluruh kegiatan hulu tersebut maka perlu didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, proses yang ada di dalam perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu, di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja melalui pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah dengan fokus menangani pekerjaan yang menjadi *core business* nya, sedangkan pekerjaan penunjang diserahkan kepada pihak lain. Proses kegiatan ini dikenal dengan istilah "*outsourcing*." Dalam pengertian umum, menurut Eugene & Thomas (2001:1) *outsourcing* adalah kontrak dengan pihak lain (di luar perusahaan) terhadap fungsi, tugas atau layanan organisasi dalam rangka mengurangi beban proses, memperoleh keahlian teknis maupun penghematan biaya.

Karyawan di PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun dikategorikan menjadi dua yaitu karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Di PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun, semua aktivitas yang berhubungan dengan kegiatan operasi ditangani oleh *Unit Production Operation*. Untuk membantu pekerjaan di unit ini maka dipekerjakan tenaga *outsourcing*. Menurut Assisten Manager PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*,

tenaga *outsourcing* sangat penting sehubungan dengan keterbatasan tenaga tetap untuk menjalankan proses operasi yang masih berjalan secara semi otomatis. Adapun tugas tenaga *outsourcing* di *Unit Production Operation* adalah mengoperasikan peralatan operasi, mengukur dan menghitung hasil produksi, mengirim (memompakan) sumur-sumur produksi dan melakukan uji produksi di sumur-sumur produksi. Dari tugas-tugas tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga *outsourcing* termasuk pekerjaan yang bersifat kritis. Karena pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*, maka dari itu menjadi faktor penting bagi perusahaan untuk mengkaji terkait dengan tenaga *outsourcing* di dalam perusahaan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. Menurut Timple dalam Mangkunegara (2012:15), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang dan faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Faktor lingkungan menjadi poin penting mengingat sebagian besar aktivitas kerja *Unit Production Operation* sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Selanjutnya Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Menurut Tambun *Production Senior Supervisor*, lingkungan kerja fisik di PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun sudah memiliki standar tertentu. Standar yang digunakan yaitu adanya pemberian batasan pada tingkat kebisingan, getaran (*hand-arm vibration & whole body vibration*), fume (uap las), radiasi optik pada sinar las, paparan bahaya khususnya pada *Benzene, Toluene, Xylene* (BTX), gas *hydrocarbon* dan H₂S. Hal ini dilakukan agar tenaga kerja di PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun dapat bekerja secara optimal dan menjaga pekerja dari kecelakaan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik menurut Sedarmayanti (2011:26) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja non-fisik. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2010) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harpindo Jaya di Kebumen. Berdasarkan wawancara dengan Tambun *Production Senior Supervisor*, lingkungan kerja non-fisik di PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun memiliki keunikan yang berbeda dengan lingkungan kerja non-fisik di perusahaan lain. Hal ini ditunjukkan dengan rasa kekeluargaan yang cukup kuat antar karyawan yang sudah menjadi budaya di PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun. Salah satunya ditunjukkan dengan tidak adanya *gap* antara karyawan tetap dengan tenaga *outsourcing*. Hubungan dan komunikasi tenaga *outsourcing* dengan karyawan tetap maupun dengan sesama tenaga *outsourcing* serta atasan terjalin dengan sangat baik. Hubungan baik yang dijalin pihak perusahaan tidak hanya terbatas pada hubungan dengan tenaga *outsourcing* saja melainkan juga hubungan dengan keluarga tenaga *outsourcing*. Salah satu cara mempererat hubungan antara tenaga *outsourcing* dengan perusahaan yaitu dengan membuat sebuah *gathering* yang melibatkan seluruh keluarga karyawan PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun maupun keluarga tenaga *outsourcing*. Selain itu, setiap *event* yang diselenggarakan oleh PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun selalu melibatkan seluruh karyawan, baik karyawan tetap maupun tenaga *outsourcing*. Hal ini sangat efektif untuk memperkuat hubungan antara karyawan baik karyawan tetap maupun tenaga *outsourcing* dengan perusahaan khususnya di *Unit Production Operation*. Selain itu, walaupun hanya sebagai tenaga *outsourcing*, perusahaan secara bergantian selalu memberikan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemampuan tenaga *outsourcing*. Turut menjadi perhatian, hingga saat ini tenaga *outsourcing* di PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun khususnya *Unit Production Operation* tidak pernah melakukan aksi demonstrasi maupun protes terhadap perusahaan. Maka dari itu lingkungan kerja non-fisik menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena mungkin memiliki pengaruh terhadap baik atau tidaknya kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis hanya melakukan penelitian terhadap lingkungan kerja non-fisik sedangkan untuk lingkungan kerja fisik tidak dilakukan penelitian dikarenakan PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun sudah melakukan standarisasi dalam setiap kegiatan kerja dan tempat kerja.

Berdasarkan hal-hal tersebut maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Tenaga *outsourcing* PT. Pertamina Eksplorasi dan Produksi Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*”.

2. Rumusan Masalah

- a. Seberapa kondusif lingkungan kerja non-fisik tenaga *outsourcing* PT. Pertamina Eksplorasi dan Produksi *Asset 3 Tambun Unit Production Operation*?
- b. Seberapa tinggi kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina Eksplorasi dan Produksi *Asset 3 Tambun Unit Production Operation*?
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina Eksplorasi dan Produksi *Asset 3 Tambun Unit Production Operation*?

3. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui seberapa kondusif lingkungan kerja-non fisik tenaga *outsourcing* PT. Pertamina Eksplorasi dan Produksi *Asset 3 Tambun Unit Production Operation*
- b. Mengetahui seberapa tinggi kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina Eksplorasi dan Produksi *Asset 3 Tambun Unit Production Operation*.
- c. Mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina Eksplorasi dan Produksi *Asset 3 Tambun Unit Production Operation*.

Tinjauan Pustaka

1. Lingkungan kerja non-fisik

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan yang berada sekitarnya. Antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik

Menurut Wursanto (2005:287) lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sementara itu, Wursanto (2005:288) mendefinisikan lingkungan kerja psikis sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja psikis disebut juga dengan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat dilihat, didengar atau diraba dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

2. Tiga Macam Lingkungan Kerja Non-Fisik

Tiga macam lingkungan kerja yang bersifat non-fisik menurut Wursanto (2005:288) disebutkan adalah perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya, loyalitas yang bersifat dua dimensi, dan perasaan puas di kalangan pegawai. Dari ketiga jenis lingkungan kerja non-fisik yang disebutkan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Perasaan aman pegawai

Menurut Maslow dalam Hardina (2009:7) bahwa rasa aman meliputi kestabilan hidup, adanya perlindungan, bebas dari rasa takut, cemas, kecacauan, adanya kejelasan dalam struktur, hukum, batasan-batasan, dan kekuatan dari pelindung. Berdasarkan hierarki kebutuhan yang dirumuskan oleh Maslow dalam Hardina (2009:7) rasa aman dikelompokkan menjadi dua aspek yaitu :

- 1) Keamanan fisik. Keamanan fisik yang dimaksud berupa, adanya fasilitas yang aman saat pergi dan pulang dari tempat kerja, adanya jaminan keselamatan jiwa dan keamanan harta benda di tempat kerja, dan adanya keamanan peralatan kerja.
- 2) Keamanan psikologis. Keamanan psikologis antara lain perlakuan yang manusiawi, seperti perlakuan yang baik dari atasan, adanya jaminan kesehatan, adanya pensiun, adanya asuransi jiwa, dan hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja.

Menurut Wursanto (2005: 288) perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut.

- 1) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- 2) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang (secara tidak adil)
- 3) Rasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling curiga mencurigai diantara pegawai.

b. Loyalitas pegawai

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik serta merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hasibuan dalam Soegandhi et al (2013:3), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

Wursanto membahas masalah loyalitas dari aspek hubungan antar karyawan. Dalam konteks ini, Wursanto (2005:288) mengelompokkan loyalitas menjadi dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal.

- 1) Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Untuk menunjukkan loyalitas pimpinan terhadap para bawahan antara lain dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain:
 - a) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
 - b) Ikut membantu memecahkan masalah yang sedang dihadapi oleh pegawai, sepanjang pegawai yang bersangkutan tidak berkeberatan.
 - c) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
 - d) Membela bawahan dari pihak-pihak lain, meskipun secara intern bawahan itu mendapat teguran dan bahkan mendapat peringatan keras dari pimpinan.
 - e) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman yang datangnya dari pihak lain, sepanjang bawahan itu pada posisi atau garis yang benar.
- 2) Loyalitas yang bersifat horizontal yaitu loyalitas antara pimpinan dengan pimpinan setingkat, antara bawahan dengan bawahan atau antar-pegawai setingkat. Loyalitas horizontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya. Aspek-aspek loyalitas di atas, yang merupakan proses psikologis individu akan sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan perusahaan, taat pada peraturan yang berlaku rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif. Apa bila hal-hal tersebut dapat terpenuhi dan dimiliki oleh karyawan, maka niscaya karyawan tersebut akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

c. Kepuasan pegawai

Menurut Wursanto (2005:289) kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

Smith, Kendall & Hulin dalam Luthans (2006:243) mengatakan bahwa ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- 2) Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- 3) Teman sekerja (*Workers*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 4) Promosi (*Promotion*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- 5) Gaji/Upah (*Pay*), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh karyawan. Karena itu, lingkungan kerja yang dapat memberikan perasaan aman, membentuk loyalitas karyawan dan kepuasan bagi karyawan dapat mempengaruhi perilaku karyawan ke arah yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi. Sehubungan dengan pendapat tersebut, maka untuk dapat

mengetahui keadaan lingkungan kerja non-fisik dalam penelitian ini dapat dilihat dari adanya perasaan aman pegawai, loyalitas karyawan dan kepuasan karyawan.

3. Kinerja

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, selanjutnya menurut Mangkunegara kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4. Dimensi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:69) terdapat empat faktor kinerja sebagai standar penilaian prestasi kerja, yaitu :

- a. Kualitas kerja
Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:57) bahwa *quality* (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Sedangkan menurut Wilson dan Heyel dalam Syafriansyah (2012:5) mengatakan bahwa *quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Hal senada disampaikan Hasibuan (2008:105) yaitu, kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.
- b. Kuantitas kerja
Menurut Mangkunegara (2007:69) kuantitas kerja meliputi *output* rutin serta *output* non-rutin (ekstra) dan seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja '*extra*'. Wungu dan Brotoharsojo (2003:56) mengungkapkan bahwa *quantity* (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka, sedangkan menurut Wilson dan Heyyel dalam Syafriansyah (2012:5) mengatakan bahwa *quantity of work* (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaan yang dapat dikerjakan sedangkan penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
- c. Kehandalan
Kehandalan menurut Mangkunegara (2007:69) yaitu dapat atau tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan. Djajendra (2012:1) mengungkapkan keandalan dapat dilihat dari beberapa aspek diantaranya yaitu keandalan karyawan dalam berkomunikasi secara tertulis, verbal, dan non verbal melalui tata bahasa yang persuasif dan praktis akan membuat karyawan cerdas memahami instruksi, menulis laporan kerja, dan menjelaskan kepada orang lain tentang apa yang harus dilakukan atau apa yang telah dilakukan. Selanjutnya Djajendra (2012:1) mengungkapkan keandalan karyawan yaitu untuk mendengar dengan penuh perhatian terhadap semua harapan pemimpin dan manajemen, termasuk kemampuan untuk mengikuti petunjuk kerja dengan berkualitas sehingga akan menjadi pondasi atau dasar untuk sukses di pekerjaan apapun dan keandalan untuk memelihara dan merawat kerjasama antara karyawan yang bekerja dalam tugas-tugas untuk saling melengkapi, memerlukan perilaku dan tindakan yang saling mengharmoniskan hubungan dan saling menghormati ide masing-masing.
- d. Sikap kerja
Sikap (*attitude*) didefinisikan oleh Robbins dalam Basrah (2011:1) sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Sementara Kreitner dan Kinicki dalam Basrah (2011:1) mendefinisikan sikap sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu. Sikap kerja menurut Mangkunegara (2007:69) meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama dalam kelompok. Sementara itu Maulana dalam Rosdyana (2013:1) mengungkapkan sikap kerja karyawan adalah cara kerja karyawan didalam mengkomunikasikan suasana karyawan kepada pimpinan ataupun perusahaan.

5. Metode Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh penjelasan mengenai lingkungan kerja non-fisik dan kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*. Penelitian ini juga ingin mengetahui hubungan antar variabel penelitian melalui pengukuran hipotesis berdasarkan data yang dikumpulkan di lapangan. Dari tujuan penelitian, maka metode dalam penelitian ini yaitu metode kausalitas dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Jadi dalam pemaparan tersebut dijelaskan bahwa studi deskriptif berusaha untuk mencari jawaban dari pertanyaan siapa, apa, kapan, dan terkadang bagaimana. Sedangkan metode penelitian verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan penelitian langsung pada objek penelitian, dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian sehingga dapat membuat analisis yang tepat dan menyeluruh.

6. Variabel Operasional

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang diteliti. Empat variabel tersebut adalah perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai dan kepuasan pegawai sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Masing-masing variabel memiliki subvariabel sebagai faktor-faktor tolak ukurnya sebagai berikut :

Tabel 1 Variabel Operasional

Variabel	Subvariabel	Skala
Perasaan aman pegawai (x_1)	Keamanan fisik	Ordinal
	Keamanan psikologis	
Loyalitas pegawai (x_2)	Loyalitas bersifat vertikal	
	Loyalitas bersifat horizontal	
Kepuasan pegawai (x_3)	Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it self</i>)	
	Atasan (<i>Supervision</i>)	
	Teman sekerja (<i>Workers</i>)	
	Promosi (<i>Promotion</i>)	
Kinerja (Y)	Kualitas	
	Kuantitas	
	Kehandalan	
	Sikap kerja	

Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Untuk menguji kebenaran bahwa lingkungan kerja non-fisik yang terdiri dari perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai dan kepuasan pegawai secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*, maka terlebih dahulu dirumuskan secara statistik hipotesis yang dapat dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut:

- Jika statistik $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya Lingkungan kerja non-fisik dengan dimensi perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai dan kepuasan pegawai secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*.
- Jika statistik $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Lingkungan kerja non-fisik dengan dimensi perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai dan kepuasan pegawai secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*.

Pengambilan keputusan berdasarkan uji statistik F dapat dilihat melalui Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.694	3	.898	17.641	.000 ^a
	Residual	2.902	57	.051		
	Total	5.596	60			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh F_{hitung} sebesar 17,641. Uji statistik di atas mengikuti distribusi F-Snedecor dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05), derajat kebebasan $db_1 = 3$, dan $db_2 = 61-3-1 = 57$, diperoleh $F_{tabel} = 2,766$. dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$ dan F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($17,641 > 2,766$). Maka diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja non-fisik dengan dimensi variabel perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai dan kepuasan pegawai secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun Unit Production Operation.

Setelah diketahui berpengaruh signifikan, maka selanjutnya dilakukan Uji R Square untuk menghitung besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun Unit Production Operation. Pada Tabel 3 berikut disajikan hasil Uji R Square.

Tabel 3 Hasil Uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.481	.454	.22563

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Besar pengaruh langsung secara simultan dapat dilihat melalui perhitungan dalam *model summary* pada Tabel 3 khususnya angka R Square. Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa angka R Square (Koefisien Determinasi) adalah 0,481. Hal ini memiliki arti bahwa 48,10% kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun Unit Production Operation dipengaruhi oleh lingkungan kerja non-fisik yang terdiri dari variabel perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai dan kepuasan pegawai. Sementara sisanya yaitu pengaruh yang disebabkan oleh faktor lain di luar model penelitian adalah sebesar $(1 - R^2_{(xy)}) = 1 - 0,481 = 0,519$ atau sebesar 51,90%.

Setelah melakukan pengujian hipotesis secara simultan yang menghasilkan penolakan H_0 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama, selanjutnya dilakukan pengujian individual (parsial) untuk melihat kebermaknaan (signifikansi) pengaruh variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t. Hipotesis alternatif yang diajukan adalah perasaan aman pegawai (X_1), loyalitas pegawai (X_2), dan kepuasan pegawai (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun Unit Production Operation. Statistik uji yang digunakan adalah statistik uji t. Nilai t_{hitung} dapat dilihat melalui Tabel 4 berikut.

Tabel 4 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.294	.146		-8.847	.000
	X1	.062	.036	.190	1.738	.088
	X2	-.070	.068	-.124	-1.038	.304
	X3	.238	.040	.672	6.001	.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai t_{hitung} yang dapat dilihat pada Tabel 4 pada halaman sebelumnya akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk $n = 61$ dengan taraf kesalahan = 5% (0,05) dan derajat bebas (db) = $n - m = 61 - 3 - 1 = 57$. Pada uji yang dilakukan di dua sisi, diperoleh angka t_{tabel} sebesar 2,002. Dimana uji hipotesis melalui statistik uji t, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika statistik $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima.
2. Jika statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Berdasarkan hasil Uji t pada Tabel 4 dapat terlihat ada dua variabel independen yakni variabel perasaan aman pegawai (X_1) dan loyalitas pegawai (X_2) yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel perasaan aman pegawai (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,738 (lebih rendah dari nilai t_{tabel} yakni 2,002) begitu juga dengan variabel loyalitas pegawai (X_2) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar -1,038 (lebih rendah dari nilai t_{tabel} yakni 2,002). Sesuai dengan ketentuan analisis jalur, karena dalam penelitian ini terdapat variabel independen yang tidak signifikan, maka harus dilakukan uji ulang koefisien jalur (*Trimming Theory*). Uji ulang (*trimming*) dilakukan tanpa menyertakan variabel independen yang tidak berpengaruh secara signifikan satu persatu, yakni variabel perasaan aman pegawai (X_1) dan loyalitas pegawai (X_2).

3. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, dilakukan secara simultan (bersama-sama) dan secara parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis jalur, maka hasil pengujian hipotesis, baik secara simultan maupun parsial, disajikan dan dirangkum pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hasil Uji	Kesimpulan	Arti
Terdapat pengaruh dari lingkungan kerja non-fisik dengan dimensi perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai dan kepuasan pegawai terhadap kinerja tenaga <i>outsourcing</i> PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun Unit Production Operation	$F_{hitung} = 17,641$ (lebih besar daripada F_{tabel} , 2,776)	H_0 ditolak	Lingkungan kerja non-fisik dengan dimensi perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai dan kepuasan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga <i>outsourcing</i> PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun Unit Production Operation.
Perasaan aman pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga <i>outsourcing</i> PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun Unit Production Operation	$t_{hitung} = 1,456$ (lebih kecil daripada t_{tabel} , 2,002)	H_0 diterima	Perasaan aman pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga <i>outsourcing</i> PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun Unit Production Operation.
Loyalitas pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga <i>outsourcing</i> PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun Unit Production Operation	$t_{hitung} = 0,418$ (lebih kecil daripada t_{tabel} , 2,002)	H_0 diterima	Loyalitas pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga <i>outsourcing</i> PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun Unit Production Operation.
Kepuasan pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga <i>outsourcing</i> PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun Unit Production Operation	$t_{hitung} = 6,980$ (lebih besar daripada t_{tabel} , 2,001)	H_0 ditolak	Kepuasan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga <i>outsourcing</i> PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun Unit Production Operation.

Hasil perhitungan analisis jalur secara simultan menunjukkan bahwa tiga variabel dalam lingkungan kerja non-fisik yakni perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai, dan kepuasan pegawai secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun Unit Production Operation. Besaran pengaruh yang terjadi secara simultan adalah sebesar 48,10%. Sehingga dapat dikatakan bahwa, peningkatan yang terjadi pada lingkungan kerja non-fisik pada perusahaan, akan menimbulkan

peningkatan pada kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation* sebesar 48,10% kali satuan perubahan.

Meskipun secara simultan ketiga variabel menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, namun setelah diuji secara parsial, terdapat dua variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan. Sesuai ketentuan dalam analisis jalur, jika terdapat variabel independen yang tidak berpengaruh secara signifikan, maka harus dilakukan uji ulang dengan tidak menyertakan variabel tersebut satu persatu (*trimming theory*). Karena itu, variabel perasaan aman pegawai (X_1) dan loyalitas pegawai (X_2) tidak dimasukkan dalam pengujian berikutnya. Hasil uji ulang secara parsial menunjukkan variabel kepuasan pegawai (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation* (Y). Sedangkan hasil uji ulang secara parsial menunjukkan bahwa perasaan aman pegawai (X_1) dan loyalitas pegawai (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation* (Y).

Menurut Maslow dalam Hardina (2009:7) perasaan aman meliputi kestabilan hidup, adanya perlindungan, bebas dari rasa takut, cemas, kekacauan, adanya kejelasan dalam struktur, hukum, dan batasan-batasan, dan kekuatan dari pelindung. Hasil uji secara parsial menunjukkan variabel perasaan aman pegawai (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation* menginginkan rasa aman saat bekerja akan tetapi rasa aman tersebut lebih kepada memberikan kenyamanan kepada tenaga *outsourcing* saat melakukan pekerjaan. Rasa aman ini sangat penting mengingat pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga *outsourcing* bersifat kritis serta memiliki resiko yang tinggi.

Sedangkan menurut Wursanto (2005:288) loyalitas dari aspek hubungan antar karyawan terbagi atas dua kelompok yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang dimaksud adalah hubungan komunikasi antara pegawai baik setara maupun dengan atasan. Fakta menunjukkan bahwa tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation* memiliki loyalitas yang baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya komunikasi yang baik antar tenaga *outsourcing* maupun dengan atasan, seperti adanya peran atasan yang turut membantu tenaga *outsourcing* dalam membantu menyelesaikan masalah baik dalam pekerjaan maupun masalah di luar pekerjaan yang dihadapi oleh tenaga *outsourcing*. Begitu juga halnya dengan sesama tenaga *outsourcing* yang selalu menjaga hubungan dengan cara saling mengunjungi. Hasil uji secara parsial menunjukkan variabel loyalitas pegawai (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*. Akan tetapi loyalitas pegawai memiliki dampak positif bagi tenaga *outsourcing* yaitu meningkatkan hubungan serta komunikasi antara sesama tenaga *outsourcing* dan juga dengan atasan mereka.

Variabel perasaan aman pegawai (X_1) dan loyalitas pegawai (X_2) mungkin akan memberikan hasil yang berbeda apabila objek yang diteliti adalah pegawai tetap. Karena antara pegawai tetap dan tenaga *outsourcing* memiliki banyak perbedaan seperti pemberian tugas, fasilitas yang diterima, kontrak kerja, jaminan kesehatan serta gaji yang diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik mengenai pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*, dapat ditarik beberapa kesimpulan yang diharapkan mampu menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya dalam penelitian ini. Kesimpulan yang ditarik adalah sebagai berikut:

1. Melalui pengolahan data dalam statistik deskriptif, didapatkan kesimpulan bahwa tingkat lingkungan kerja non-fisik di PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation* termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 75,06%. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non-fisik tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation* adalah suasana lingkungan kerja non-fisik yang kondusif. Lingkungan kerja non-fisik yang terjadi merupakan hasil dari penerapan perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai, dan kepuasan pegawai.
 - a. Perasaan aman pegawai di PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*, menurut hasil pengolahan data statistik deskriptif termasuk dalam kategori baik (75,47%). Sehingga dapat dikatakan bahwa, tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation* merasa telah mendapat perlakuan yang baik dari atasan, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja sehingga mendorong timbulnya lingkungan kerja non-fisik yang kondusif di PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*.
 - b. Loyalitas pegawai di PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*, menurut hasil pengolahan data statistik deskriptif termasuk dalam kategori baik (72,75%). Sehingga dapat dikatakan bahwa, tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation* merasa atasan ikut membantu dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan serta adanya perlindungan yang diberikan oleh atasan, sehingga mendorong

- timbulnya lingkungan kerja non-fisik yang kondusif di PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*.
- c. Sementara itu, kepuasan pegawai di PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*, menurut hasil pengolahan data statistik deskriptif termasuk dalam kategori tinggi (76,95%). Sehingga dapat dikatakan bahwa, tenaga *outsourcing* menjaga hubungan dengan atasan dengan sangat baik. Hal tersebut terjadi karena tenaga *outsourcing* mendapat perlakuan yang baik dari atasannya sehingga mendorong timbulnya lingkungan kerja non-fisik yang kondusif di PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*.
2. Berdasarkan pengolahan data kuesioner melalui statistik deskriptif, didapatkan kesimpulan bahwa tingkat kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation* termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 78,76%. Sehingga dapat dikatakan bahwa, hasil kerja karyawan baik itu berupa kualitas, kuantitas, kehandalan, dan sikap kerja dapat dikatakan baik.
 3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*, dilakukan pengujian hipotesis dengan hasil sebagai berikut:
 - a. Melalui hasil pengolahan data menggunakan analisis jalur, dapat dilihat bahwa uji hipotesis secara simultan menunjukkan variabel perasaan aman pegawai (X_1), loyalitas pegawai (X_2), dan kepuasan pegawai (X_3) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 48,10%. Sehingga dapat dikatakan bahwa, lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*. Sehingga, peningkatan yang terjadi pada lingkungan kerja non-fisik di PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun, akan menimbulkan peningkatan pada kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation* sebesar 48,10% kali satuan perubahan.
 - b. Melalui hasil pengolahan data menggunakan analisis jalur, dalam pengujian secara parsial diperoleh hasil koefisien jalur yang tidak signifikan. Dalam penelitian ini, diketahui bahwa koefisien jalur perasaan aman pegawai (X_1) dan loyalitas pegawai (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*. Sedangkan koefisien jalur kepuasan pegawai (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*. Koefisien jalur yang tidak signifikan tersebut dieliminasi dari model penelitian. Selanjutnya setelah dilakukan proses *trimming* diperoleh hasil uji hipotesis secara parsial sebagai berikut :
 - 1) Variabel perasaan aman pegawai (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*. Sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan perasaan aman yang terjadi pada diri tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation* tidak mempengaruhi secara signifikan timbulnya peningkatan kinerja. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation* menginginkan rasa aman saat bekerja akan tetapi rasa aman tersebut lebih kepada memberikan kenyamanan kepada tenaga *outsourcing* saat melakukan pekerjaan. Rasa aman ini sangat penting mengingat pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga *outsourcing* bersifat kritis serta memiliki resiko yang tinggi.
 - 2) Variabel loyalitas pegawai (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation*. Sehingga dapat dikatakan bahwa loyalitas yang terjadi pada diri tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation* tidak mempengaruhi secara signifikan timbulnya peningkatan kinerja. Akan tetapi loyalitas pegawai memiliki dampak positif bagi tenaga *outsourcing* yaitu meningkatkan hubungan serta komunikasi antara sesama tenaga *outsourcing* dan juga dengan atasan mereka.
 - 3) Variabel kepuasan pegawai (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga *outsourcing* PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation* sebesar 45,2%. Sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan kepuasan tenaga *outsourcing* di PT. Pertamina EP Asset 3 Tambun *Unit Production Operation* akan mempengaruhi timbulnya peningkatan kinerja sebesar 45,2% kali satuan perubahan.

Daftar Pustaka

- Ahyari, Agus. (2004). *Manajemen Produksi : Pengendalian Produksi* (Edisi 5). Yogyakarta : BPFE
- Arifin, Aji Dwi. (2010). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Harpindo Jaya Kebumen*. Undergraduate thesis, FISIP Universitas Diponegoro.
- Barker et al. (2002). *Research Methods In Clinical Psychology*. England : John Wiley & Sons Ltd.

- Basrah, Hendryadi. (2011). Perbedaan Individu : Sikap Kerja. [Online]. Tersedia : <http://teorionline.wordpress.com/2011/02/28/perbedaan-individu-sikap-bagian-1/>. [15 April 2014]
- Bungin, Burhan. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana.
- Cooper, Donald R., & Pamela, Schindler. (2003). *Metode Penelitian Bisnis* (Edisi bahasa Indonesia terjemahan Ellen Gunawan dan Imam Nurmawan). Jakarta: Erlangga.
- Dharmawan, I Made Yusa. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki*. Undergraduate thesis Universitas Udayana Denpasar : diterbitkan.
- Djajendra. (2012). Keandalan Karyawan. [Online]. Tersedia : <http://djajendra-motivator.com/?p=3632>. [15 April 2014]
- Eugene & Thomas. (2001). Outsourcing : The Hidden Costs. [Online]. Tersedia : <http://www.freepatentsonline.com/article/Review-Business/76941369.html>. [29 Desember 2013]
- Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Gibson, J.L., Donnely, J.H., & Ivancevich, J.M. (2006). *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta : BPFE.
- Hardina, Dwi Manda., & Kumolohadi, Retno. (2009). Hubungan Antara Rasa Aman Di Tempat Kerja (Workplace Safety) Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. ASP Cabang Sumatera Selatan. [Online]. Tersedia : http://psychology.uui.ac.id/images/stories/jadwal_kuliah/naskah-publikasi-02320171.pdf. [15 April 2014]
- Hariandja, Marihot T. E. (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepuluh). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- _____. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM* (Cetakan keenam). Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L., & Jackson, Jhon H. (2001). *Manajemen Sumber Daya manusia, Penerjemah Jimmi sadeli dan Bayu prawira Hie*. Jakarta : Salemba Empat.
- Muhidin, Sambas Ali. (2009). Konsep Kinerja. [Online]. Tersedia : sambasalim.com/manajemen/konsep-kinerja.html. [3 Januari 2014]
- Nitisemito, Alex. (2005). *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nur Cahyo. (2006). *Pengalihan Pekerjaan Penunjang perusahaan dengan Sistem Outsourcing (Alih Daya) Menurut Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus pada Asuransi Astra Buana)*. Tesis Magister Hukum FHUI.
- Riduwan. (2009). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung : Alphabets
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks.
- Rosdyana, Dewi. (2013). Pendahuluan Dan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. [Online]. Tersedia : <http://dewirosdyana.wordpress.com/2013/12/28/>. [15 April 2014]
- Sarwono, Jonathan. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (Jilid 1, edisi empat). Jakarta : Salemba Empat.
- _____. (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (Jilid 2, edisi empat). Jakarta : Salemba Empat.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle., Sutanto, Eddy M., & Setiawan, Roy. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*, Vol.I, No.I, 3-4.
- Sugiyono. (2013). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto (1998). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supranto, J. (2006). *Riset Metodologi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Syafriansyah, Uray. (2012). Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sambas. *Jurnal Governance*, Vol.I No.I, 5-6.
- Trianasari, Y. (2005). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi* (Cetakan kedua). Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Umar, Husein. (2005). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Edisi 8). Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Utomo, B. (2002). *Menentukan Faktor faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P*. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7 (2), 171-188.

- Wursanto, Ignasius. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi* (Edisi dua). Yogyakarta : Andi.
- Wungu, J., & Brotoharsojo, H. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta : Raja Grafindo Pustaka.