



## Hubungan *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Graha Sarana Duta

Alifah Jiddal Masyruroh<sup>1</sup>, Achmad Fauzi<sup>2</sup>, Novita Wahyu Setyawati<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, [alifah18jiddal@gmail.com](mailto:alifah18jiddal@gmail.com)

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, [achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.id](mailto:achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.id)

<sup>3</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, [novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id)

Corresponding Author: [alifah18jiddal@gmail.com](mailto:alifah18jiddal@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study aims to determine whether there is a Relationship between Job insecurity and Work Environment on the Performance of Outsourcing Employees at PT Graha Sarana Duta. This type of research is quantitative. The population in this study was 134 respondents. The sample in this study was 120 respondents. The data collection technique was distributing questionnaires. Hypothesis testing in this study used the hypothesis-bootstrapping test on the Smart PLS application. The subjects of the study were PT Graha Sarana Duta, BM Menara Multimedia. The results of this study indicate that: (1.) Job insecurity (X1) as an independent variable in this study significantly affects Employee Performance (Y). According to the results and discussion, it shows that job insecurity holds a statistical T value of around 5.027 (> 1.96) and can be proven by a P value of 0.000. Because the P value is 0.000 <0.05. Therefore, the initial hypothesis of this study has been tested valid and can be accepted. (2.) The work environment (X2) as an independent variable in this study significantly affects Employee Performance (Y). The work environment holds a p value of 0.000. Because the p value of 0.000 <0.05, it can be argued that this has a very important influence. Then, seen from the t-statistics, it is determined to be 5.590 and the t table is 1.96. So the second hypothesis states that there is a positive and significant relationship between the work environment and the performance of outsourcing employees.*

**Keyword:** *Job Insecurity, Work Environment, Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan mengetahui apakah terdapat Hubungan *Job insecurity* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT Graha Sarana Duta. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini sejumlah 134 responden. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 120 responden. Teknik pengambilan data adalah dengan menyebarkan kuesioner. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji hipotesis-*bootstrapping* pada aplikasi *SmartPLS* 4.0. Subjek dalam penelitian ini dilakukan di PT Graha sarana Duta, BM Menara Multimedia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1)

*Job Insecurity* ( $X_1$ ) sebagai variabel independen atas penelitian ini secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Sesuai hasil serta pembahasan menunjukkan bahwa *job insecurity* memegang nilai T statistik angka kisaran 5,506 ( $> 1,96$ ) serta dapat dibuktikan dengan nilai P value sebesar 0,000. Disebabkan standar tingkat P value yakni  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu, hipotesis awal penelitian ini sudah teruji valid serta dapat diterima. (2.) Lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel independen atas penelitian ini secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan kerja memegang nilai p value yakni 0,001. Dikarenakan standar tingkat p value adalah  $< 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka dapat beralasan kalau hal ini memiliki berpengaruh yang sangat penting. Kemudian dilihat dari t-statistik ditentukan yakni 3,354 dan nilai t tabel sebesar 1,96. Sehingga hipotesis kedua menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan *outsourcing*.

**Kata Kunci:** *Job insecurity*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang optimal, yang dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja yang mendukung (Yurianto, 2022). Kinerja karyawan sendiri didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen terhadap organisasi (Silaen et al., 2022). Dalam era modern, banyak perusahaan menggunakan sistem *outsourcing* untuk mengelola tenaga kerja non-inti, seperti housekeeping dan keamanan. *Outsourcing* adalah penggunaan tenaga kerja dari pihak ketiga untuk menjalankan fungsi-fungsi pendukung operasional perusahaan. Meskipun memberikan fleksibilitas dan efisiensi biaya, sistem ini sering kali menimbulkan *job insecurity* pada karyawan yang terlibat (Getahun Asfaw & Chang, 2019).

*Job insecurity* adalah kondisi psikologis yang dialami karyawan berupa perasaan tidak aman dan ketidakpastian terhadap keberlanjutan pekerjaan mereka. Hal ini dapat mencakup ketakutan kehilangan pekerjaan, ketidakberdayaan dalam mempertahankan posisi, dan kekhawatiran terhadap perubahan kondisi kerja (Al Amin & Pancasasti, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat meningkatkan stres, mengurangi komitmen pada organisasi, dan berdampak negatif pada kinerja karyawan (Sari & Nugroho, 2023). Karyawan yang mengalami *job insecurity* cenderung kehilangan motivasi kerja dan mengalami penurunan produktivitas, sehingga berdampak buruk pada pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks *outsourcing*, *job insecurity* sering kali lebih tinggi karena kontrak kerja yang bersifat sementara dan tidak adanya jaminan karir jangka panjang (Prodanova & Kocarev, 2021).

Selain *job insecurity*, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan (Marsudi, 2024). Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, seperti hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja serta fasilitas yang memadai, dapat membantu karyawan bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memicu stres dan menurunkan kinerja (Kristia Santoso et al., 2024). Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan.

PT Graha Sarana Duta sebagai perusahaan yang mengandalkan tenaga kerja *outsourcing* mengalami penurunan jumlah karyawan secara signifikan pada divisi housekeeping akibat efisiensi operasional dan ketidakpastian perpanjangan kontrak. Kondisi ini menunjukkan pentingnya kajian mengenai pengaruh *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan *outsourcing* di perusahaan tersebut. Karyawan *outsourcing* di PT Graha Sarana Duta sering kali menghadapi ketidakpastian perpanjangan kontrak dan kemungkinan mutasi, yang memicu kecemasan tentang masa depan karir mereka. Ketidakpastian ini dapat mengganggu kesejahteraan psikologis dan menurunkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan dan efektivitas operasional perusahaan secara keseluruhan.

Teori-teori yang mendasari penelitian ini meliputi teori motivasi kerja dan teori stres kerja, yang menjelaskan bahwa *job insecurity* dapat menurunkan motivasi dan meningkatkan stres, sehingga berdampak negatif pada kinerja (Prodanova & Kocarev, 2021). Sementara itu, teori lingkungan kerja menunjukkan bahwa kondisi kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan (Kristia Santoso et al., 2024). Dengan menganalisis kedua variabel tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi PT Graha Sarana Duta dalam menyusun kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan tenaga kerja *outsourcing*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *job insecurity* dan kinerja karyawan *outsourcing*, serta hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan *outsourcing* di PT Graha Sarana Duta. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan *outsourcing*, sehingga perusahaan dapat menyusun kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola tenaga kerja *outsourcing*. Dengan memahami dampak *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap kinerja, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kesejahteraan karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antara variabel *job insecurity*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Dengan metode ini, penelitian dapat menganalisis sejauh mana variabel *job insecurity* dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan *outsourcing*, memberikan pemahaman mengenai besarnya pengaruh faktor-faktor tersebut.

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas serta uji validitas guna mendapatkan kepastian akan data yang dipergunakan bernilai valid. Dilakukan pengumpulan data dengan jalan melakukan penyusunan daftar dari berbagai pertanyaan yang nantinya akan diberikan pada responden dalam wujud kuesioner selanjutnya data yang telah berhasil dikumpulkan kemudian akan dilakukan pengolahannya menggunakan program mempergunakan software SEM PLS (Structural Equation Modeling Partial Least Square).

Dalam penelitian ini, *job insecurity* (X1) dan lingkungan kerja (X2) ditetapkan sebagai variabel independen, sementara kinerja karyawan *outsourcing* (Y) menjadi variabel dependen. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tingkat pengaruh *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara statistik, menghasilkan wawasan yang jelas mengenai kontribusi kedua variabel tersebut pada produktivitas dan kualitas kerja karyawan *outsourcing*.

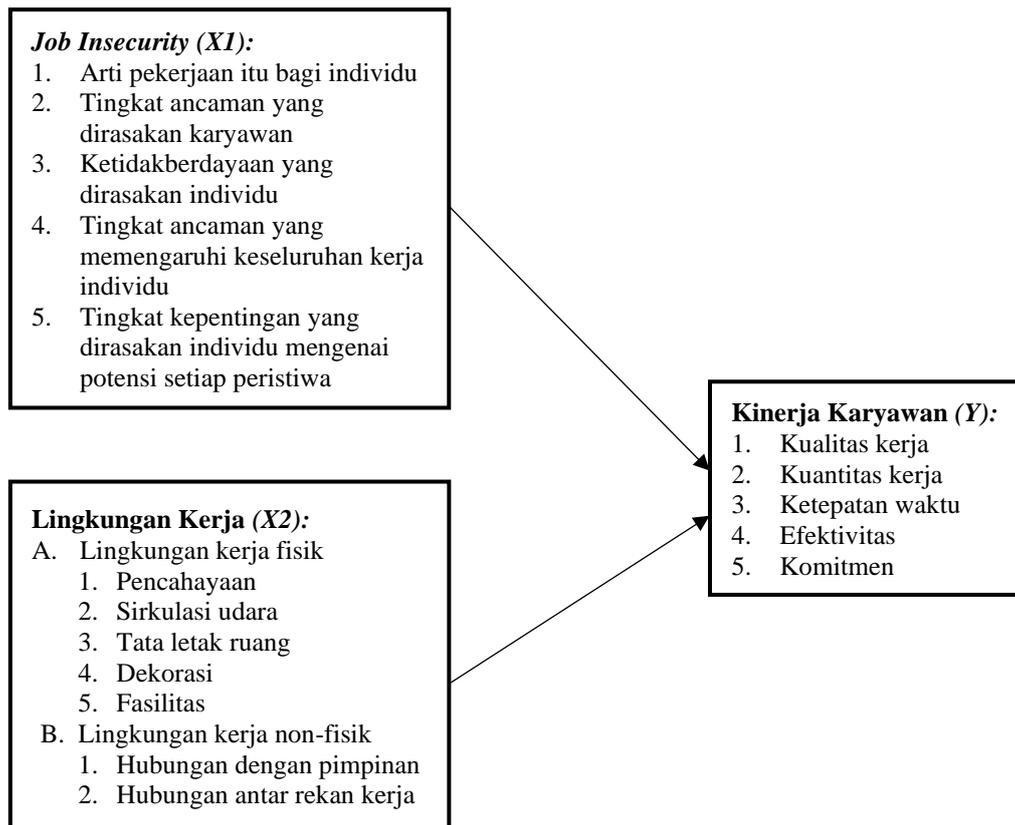
Populasi dalam penelitian ini belum diketahui secara pasti, yang terdiri dari karyawan *outsourcing* yang bekerja di bagian *housekeeping*, *support*, *security* dan teknisi di PT Graha Sarana Duta. Pada penelitian ini memiliki 12 indikator, maka ukuran sampel yang dibutuhkan sejumlah  $12 \times 10 = 120$  sampel. Pengumpulan sampel diambil dari tanggal 27 Desember 2024 sampai 02 Januari 2025.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner yang dirancang dengan pertanyaan khusus. Dalam penelitian ini, data sekunder digunakan sebagai bahan pendukung dan referensi untuk memperkaya pemahaman mengenai variabel yang diteliti.

Objek dalam penelitian ini dilaksanakan di PT Graha Sarana Duta (TelkomProperty) BM Menara Multimedia yang berlokasi di Gedung Menara Multimedia, Jl. Kebon Sirih No.10-11, RT.11/RW.2, Gambir, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10110.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Metode ini dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan tertutup kepada responden, di mana responden diminta untuk memberikan jawaban pada skala yang telah ditentukan. Skala yang digunakan adalah skala Likert, yang terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan observasi dan studi pustaka.

Model konseptual dari penelitian ini, yakni:



Gambar 1. Model Konseptual

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM PLS (Structural Equation Modeling Partial Least Square) dengan bantuan software Smart PLS. SEM PLS adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan variabel yang kompleks, menggabungkan regresi dan analisis faktor. Teknik ini cocok digunakan ketika model penelitian melibatkan beberapa variabel independen dan dependen yang saling berinteraksi secara simultan.

Metode ini dipilih karena memiliki beberapa keunggulan, yaitu tidak memerlukan asumsi distribusi normal pada data dan dapat digunakan pada ukuran sampel yang relatif kecil. SEM PLS juga memungkinkan pengujian model reflektif dan formatif secara bersamaan dengan berbagai skala pengukuran, seperti skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian dalam SEM PLS mencakup dua tahap utama: Outer Model dan Inner Model. Pada tahap Outer Model dilakukan uji validitas (konvergen dan diskriminan) serta uji reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian akurat dan konsisten. Sedangkan pada tahap

Inner Model, dilakukan uji R-square, uji koefisien path, dan uji signifikansi untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum

PT Graha Sarana Duta, yang kini dikenal sebagai TelkomProperty, didirikan pada 30 September 1981 oleh Bank Duta untuk menyediakan layanan pemeliharaan dan perawatan gedung. Seiring waktu, perusahaan ini memperluas usahanya ke proyek pembangunan fasilitas di Universitas YAI Persada Indonesia dan kantor cabang Bank Duta serta Bank Bukopin. Pada 29 Mei 2001, seluruh saham PT Graha Sarana Duta diakuisisi oleh Telkom Indonesia, menjadikannya bagian dari BUMN yang mengelola aset properti Telkom. Pada tahun 2008, pengelolaan properti yang sebelumnya berada di bawah Divisi Properti Telkom dialihkan ke perusahaan ini, dan pada tahun 2011 berganti nama dagang menjadi “TelkomProperty” serta menambah layanan manajemen energi dan transportasi.

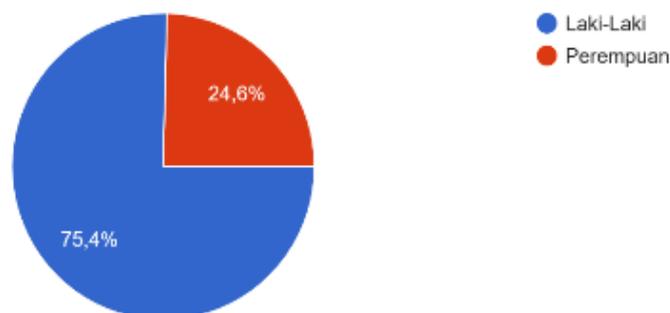
Saat ini, TelkomProperty berfokus pada pengembangan dan pengelolaan properti untuk mendukung bisnis Telkom Indonesia, termasuk kantor, data center, dan perumahan. Perusahaan bekerja sama dengan pihak ketiga untuk memberikan solusi properti yang inovatif dan berkualitas. Dalam operasionalnya, TelkomProperty menggunakan karyawan outsourcing di berbagai bidang seperti housekeeping, teknisi, support, keamanan, dan pengelolaan parkir. Karyawan bagian housekeeping memiliki peran penting dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan gedung-gedung yang dikelola perusahaan, yang secara langsung memengaruhi citra dan kenyamanan fasilitas bagi pengguna.

### Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner

#### Deskripsi Umum Responden

Responden penelitian ini yakni karyawan outsourcing bagian *housekeeping*, *security*, *support* dan teknisi PT Graha Sarana Duta dengan jumlah responden 120.

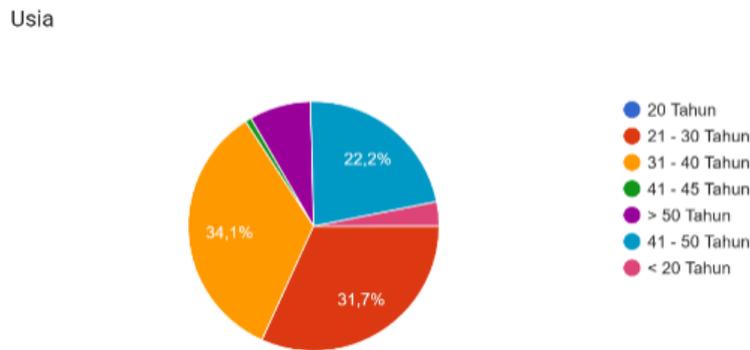
Jenis Kelamin



Gambar 2. Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin yang banyak mengisi kuesioner yakni laki-laki sejumlah 75,4% sedangkan perempuan hanya 24,6%. Hasil ini tunjukkan karyawan PT Graha Sarana Duta yang mendominasi adalah berjenis kelamin laki-laki.

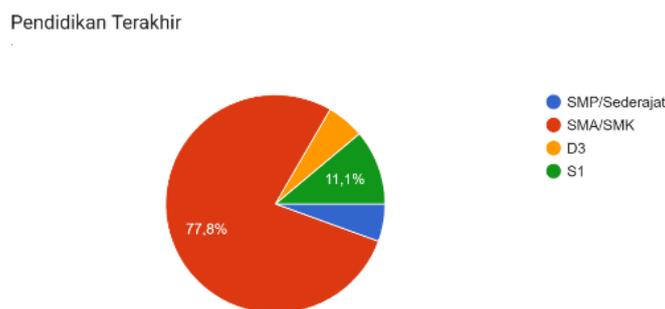
### Responden Berdasarkan Usia



Gambar 3. Diagram Responden Berdasarkan Usia

Responden karyawan PT Graha Sarana Duta yang paling banyak yakni usia 31-40 tahun dengan presentasi 34,1% lalu usia 21-30 tahun dengan presentase 31,7%.

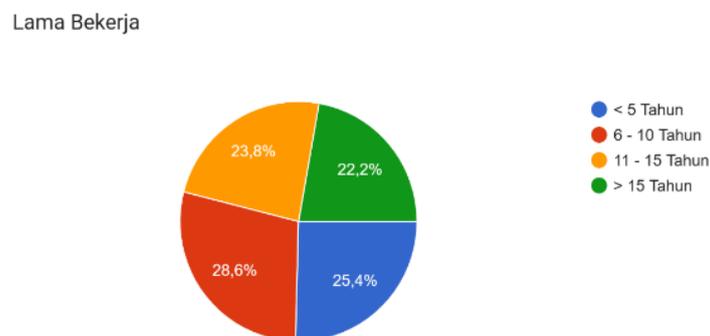
### Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Gambar 4. Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karyawan paling banyak dengan pendidikan terakhir, yakni SMA/Sederajat dengan presentase 77,8% dan S1 yaitu dengan presentase 11,1%.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

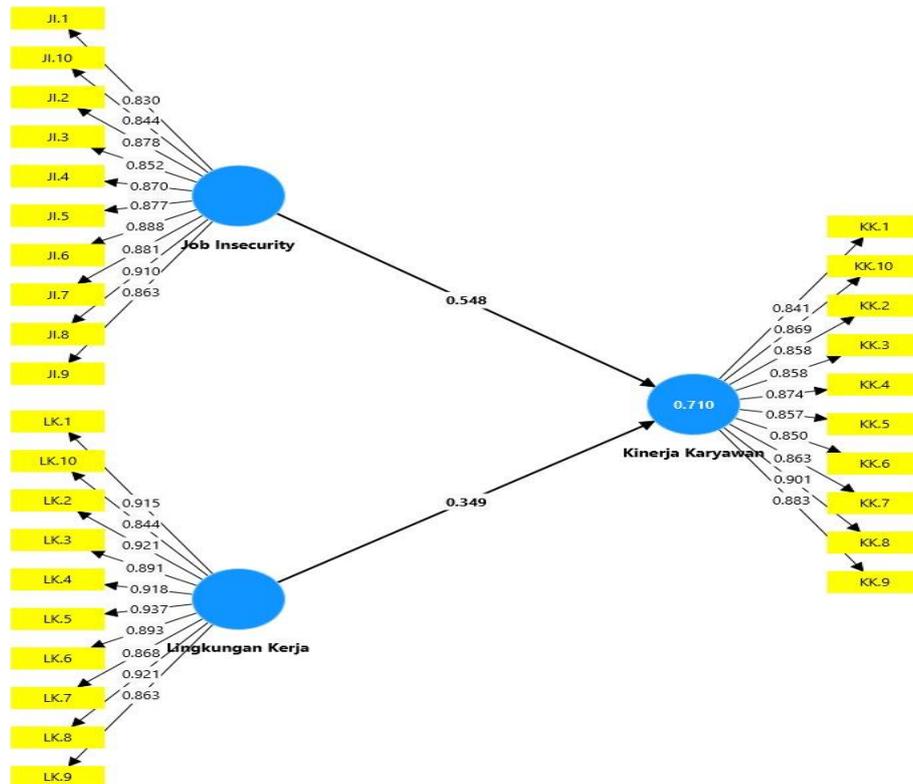


Gambar 5. Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karyawan PT Graha Sarana Duta paling banyak sudah bekerja selama 6 – 10 tahun dengan presentase 28,6%, kemudian yang bekerja selama kurang dari 5 tahun dengan

presentase 25,4%, yang bekerja selama 11 - 15 tahun dengan presentase 23,8%, karyawan yang sudah bekerja > 15 tahun dengan persentase 22,2%.

**Hasil Analisis Data**  
**Pengukuran Model (Outer Model)**



**Gambar 6. Outer Model Penelitian**

Variabel Job insecurity (JI) memiliki nilai path coefficient 0,548 terhadap Kinerja Karyawan, LK atau Lingkungan Kerja memiliki path coefficient 0,349 pada Kinerja Karyawan. Job insecurity serta Lingkungan Kerja memiliki pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada R-Square 0,710, hingga mampu dikatakan bahwasanya ditemukan hubungan positif serta signifikan antara Job insecurity dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**  
**Outer Loading**

**Tabel 1. Hasil Outer Loading Job Insecurity**

Item	Nilai Outer Loading	Syarat Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Jl.1	0,830	0,7	Valid
Jl.2	0,878	0,7	Valid
Jl.3	0,852	0,7	Valid
Jl.4	0,870	0,7	Valid
Jl.5	0,877	0,7	Valid
Jl.6	0,888	0,7	Valid
Jl.7	0,881	0,7	Valid
Jl.8	0,910	0,7	Valid
Jl.9	0,863	0,7	Valid
Jl.10	0,844	0,7	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan Smart PLS 4.0 (2025)

Bersumber Tabel 1, 10 item pertanyaan dari variabel *job insecurity* memiliki *outer loading* > 0,7 jadi dikatakan valid ataupunenuhi syarat *convergent validity*.

**Tabel 2. Hasil *Outer Loading* Lingkungan Kerja**

Item	Nilai <i>Outer Loading</i>	Syarat <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
LK.1	0,915	0,7	Valid
LK.2	0,921	0,7	Valid
LK.3	0,891	0,7	Valid
LK.4	0,918	0,7	Valid
LK.5	0,937	0,7	Valid
LK.6	0,893	0,7	Valid
LK.7	0,868	0,7	Valid
LK.8	0,921	0,7	Valid
LK.9	0,863	0,7	Valid
LK.10	0,844	0,7	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan Smart PLS 4.0 (2025)

Menurut tabel 2. sudah dihasilkan kesimpulan melalui 10 item pertanyaan variabel lingkungan kerja nilai *outer loading* > 0,7 maka dianggap valid dan melakukan pemenuhan syarat untuk *convergent validity*.

**Tabel 1. Hasil *outer Loading* Kinerja Karyawan**

Item	Nilai <i>Outer Loading</i>	Syarat <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
KK.1	0,841	0,7	Valid
KK.2	0,858	0,7	Valid
KK.3	0,858	0,7	Valid
KK.4	0,874	0,7	Valid
KK.5	0,857	0,7	Valid
KK.6	0,850	0,7	Valid
KK.7	0,863	0,7	Valid
KK.8	0,901	0,7	Valid
KK.9	0,883	0,7	Valid
KK.10	0,869	0,7	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan Smart PLS 4.0 (2025)

Bersumber Tabel 4.3, terdiri dari 10 item pertanyaan variabel kinerja karyawan punya *outer loading* > 0,7 maka dapat dikatakan valid dan penuhisyarat *convergent validity*.

### Cronbach Alpha

**Tabel 4. Hasil *Cronbach Alpha***

Variabel	Hasil	Standar <i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
X1	0,964	0,7	Reliabel
X2	0,973	0,7	Reliabel
Y	0,963	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Hasil uji **Cronbach's Alpha** menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi pada ketiga variabel utama, yaitu **Job Insecurity (X1)** dengan nilai 0,964, **Lingkungan Kerja (X2)** sebesar 0,973, dan **Kinerja Karyawan (Y)** sebesar 0,963. Semua nilai ini melebihi batas minimum 0,7, yang menunjukkan bahwa instrumen yang

digunakan konsisten dan reliabel dalam mengukur variabel-variabel penelitian. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan **layak digunakan** untuk pengumpulan data.

### Composite Reliability

**Tabel 2. Hasil Composite Reliability**

Variabel	Hasil	Standar <i>Composite Reliability</i>	Kesimpulan
X1	0,969	0,7	Reliabel
X2	0,976	0,7	Reliabel
Y	0,968	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

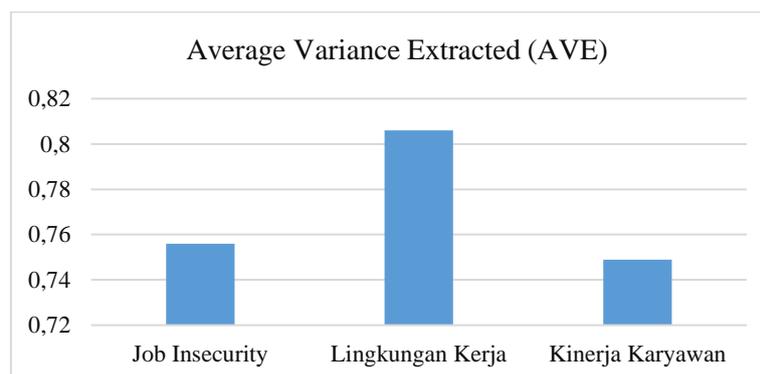
Hasil uji **Cronbach's Alpha** menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi pada ketiga variabel utama, yaitu **Job Insecurity (X1)** dengan nilai 0,964, **Lingkungan Kerja (X2)** sebesar 0,973, dan **Kinerja Karyawan (Y)** sebesar 0,963. Semua nilai ini melebihi batas minimum 0,7, yang menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan konsisten dan reliabel dalam mengukur variabel-variabel penelitian. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan **layak digunakan** untuk pengumpulan data *Average Variant Extracted (AVE)*

**Tabel 3. Hasil Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,756
X2	0,806
Y	0,749

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Sesuai tabel 6, semua variabel memiliki nilai AVE > 0,5 yakni X1 (0,756 > 0,5), X2 (0,806 > 0,5), Y (0,749 > 0,5), maka telah ditegaskan bahwa indikator serta variabelnya telah mencapai *discriminant validity*.



**Gambar 7. Grafik Average Variance Extracted**

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

### Uji Diskriminan Validitas Discriminant Validity – Fornell Larcker

**Tabel 7. Hasil Fornell-Larcker**

	<i>Job Insecurity</i>	<i>Lingkungan Kerja</i>	<i>Kinerja Karyawan</i>
<i>Job Insecurity</i>	0.869		
<i>Lingkungan Kerja</i>	0.755	0.898	

Kinerja Karyawan	0.811	0.762	0.866
------------------	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Bersumber tabel 7, temuan uji fornell-larcker criterion menunjukkan bahwa square root tiap konstruk AVE lebih tinggi daripada nilai korelasinya dengan konstruk lain. Hal tersebut menunjukkan persyaratan nilai discriminant validity sudah terpenuhi dan dapat diterima.

### Discriminant Validity – Cross Loading

**Tabel 4. Hasil Cross Loading Job Insecurity**

Indikator	Job Insecurity	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Jl.1	0.830	0.606	0.658
Jl.2	0.878	0.670	0.746
Jl.3	0.852	0.638	0.698
Jl.4	0.870	0.633	0.684
Jl.5	0.877	0.650	0.718
Jl.6	0.888	0.649	0.713
Jl.7	0.881	0.685	0.722
Jl.8	0.910	0.687	0.778
Jl.9	0.863	0.688	0.674
Jl.10	0.844	0.659	0.646

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Bersumber data tabel 8, *cross loading Job insecurity* secara menyeluruh memiliki nilai *cross loading* > variabel lainnya serta *cross loading* > 0,7 jadi penuh syarat *discriminant validity*.

**Tabel 5. Hasil Cross Loading Lingkungan Kerja**

Indikator	Job Insecurity	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
LK.1	0.640	0.915	0.649
LK.2	0.721	0.921	0.715
LK.3	0.674	0.891	0.693
LK.4	0.699	0.918	0.703
LK.5	0.714	0.937	0.682
LK.6	0.650	0.893	0.640
LK.7	0.688	0.868	0.693
LK.8	0.693	0.921	0.687
LK.9	0.648	0.863	0.687
LK.10	0.644	0.844	0.685

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan data tabel 9. diatas bahwa nilai *cross loading* Lingkungan Kerja lebih besar dari nilai variabel lainnya dan nilai *cross loading* > 0,7 sehingga dapat memenuhi syarat *discriminant validity*.

**Tabel 6. Hasil Cross Loading Kinerja Karyawan**

Indikator	Job Insecurity	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
KK.1	0.715	0.745	0.841
KK.2	0.677	0.637	0.858
KK.3	0.698	0.637	0.858
KK.4	0.739	0.644	0.874
KK.5	0.689	0.657	0.857
KK.6	0.697	0.704	0.850
KK.7	0.705	0.618	0.863
KK.8	0.726	0.667	0.901

KK.9	0.676	0.638	0.883
KK.10	0.693	0.642	0.869

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Bersumber data tabel 10, *cross loading* dari Kinerja Karyawan lebih besar dari variabel lainnya serta *cross loading* > 0,7 jadienuhi syarat *discriminant validity*.

**Tabel 7. Uji Multikolinieritas Outer Model**

Indikator	VIF
JI.1	3,345
JI.10	4,313
JI.2	4,452
JI.3	4,217
JI.4	4,237
JI.5	3,825
JI.6	4,457
JI.7	4,107
JI.8	5,201
JI.9	4,821
KK.1	3,052
KK.10	4,280
KK.2	3,256
KK.3	3,862
KK.4	3,744
KK.5	3,546
KK.6	3,321
KK.7	4,238
KK.8	4,872
KK.9	4,575
LK.1	6,465
LK.10	3,309
LK.2	6,103
LK.3	5,197
LK.4	5,641
LK.5	8,838
LK.6	4,311
LK.7	3,607
LK.8	5,986
LK.9	3,852

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

**Tabel 8. Uji Multikolinieritas Inner Model**

	Job Insecurity	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Job Insecurity			2,328
Lingkungan Kerja			2,328
Kinerja Karyawan			

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan pada keterangan tabel diatas terutama pada tabel 12 Inner Model mengenai VIF (*Variance Inflation Factor*) hasil uji menunjukkan nilai VIF ada pada angka 2,328 untuk *Job insecurity* (X1) dan sama dengan Lingkungan Kerja (X2) yaitu 2,328. Sehingga tidak ada multikolinieritas antara variabel yang memengaruhi Y.

**Hasil Analisis Struktural Model (Inner Model)**



**Gambar 8. Inner Model**

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan data, nilai **t-statistik** pada variabel laten menunjukkan hasil yang signifikan. Pada hubungan **Job Insecurity** dengan **Kinerja Karyawan**, nilai t-statistik sebesar **5,506** (lebih dari 1,96), sehingga dapat disimpulkan bahwa **Job Insecurity berpengaruh signifikan** terhadap kinerja karyawan. Begitu pula pada **Lingkungan Kerja** dengan **Kinerja Karyawan**, nilai t-statistik **3,354** (lebih dari 1,96) menunjukkan **pengaruh signifikan**. Dengan demikian, kedua variabel eksogen tersebut terbukti **memengaruhi kinerja karyawan**.

**R-square (R2)**

**Tabel 9. Nilai R-Square**

	<b>R-square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
Kinerja Karyawan	0.710	0.705

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Bersumber tabel 13, variable Kinerja Karyawan sebesar 0,710, Nilai ini menjelaskan bahwa kekuatan *Job insecurity* dan Lingkungan Kerja dalam memprediksi Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.710 atau 71% pada kriteria moderat.

**F-Square**

**Tabel 10. Nilai F-Square**

	<b>Job Insecurity</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Kinerja Karyawan</b>
<i>Job insecurity</i>			0,444

Lingkungan Kerja	0,180
Kinerja Karyawan	

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan sajian data tabel 14 diatas, diketahui nilai *f-square* pada variabel *Job insecurity* terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,444 yang diartikan bahwa *job insecurity* memiliki berpengaruh efek yang moderat atau sedang terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai *f-square* pada variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 0,180 yang diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki berpengaruh efek yang relatif besar terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Analisis Pengujian Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis-*Boostrapping*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
<i>Job insecurity</i> -> Kinerja Karyawan	0,548	0,557	0,099	5,506	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,349	0,340	0,104	3,354	0,001

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Hipotesis pertama (**H1**) **diterima** yaitu *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *path coefficient* (5,506) dan *p-value* (0,000 < 0,05). Setiap kenaikan pada *Job insecurity* maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan nya. Hipotesis kedua (**H2**) **diterima** yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *path coefficient* (3,354) dan *p-value* (0,001 < 0,05).

### Pembahasan

#### Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t-statistik sebesar 5,506 (>1,96) dan *p-value* 0,000 (< 0,05). Nilai original sample sebesar 0,548 mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat job insecurity yang dirasakan, kinerja karyawan juga meningkat. Temuan ini konsisten dengan penelitian Prasada (2020), Rosalina & Wati (2020), dan Novita & Dewi (2021) yang menyatakan bahwa job insecurity dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras guna mempertahankan pekerjaan mereka. Karyawan merasa terdorong untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik sebagai respons terhadap ketidakpastian yang mereka rasakan, sehingga mereka berusaha lebih keras untuk membuktikan nilai mereka kepada perusahaan.

#### Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai t-statistik sebesar 3,354 (>1,96) dan *p-value* 0,001 (<0,05), dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kesejahteraan psikologis dan motivasi kerja.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *Job Insecurity* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan *Outsourcing* (Y) di PT Graha Sarana Duta. *Job Insecurity* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan (t-statistik 5,506; p-value 0,000), menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity*, semakin tinggi pula kinerja karyawan karena dorongan untuk mempertahankan pekerjaan. Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan (t-statistik 3,354; p-value 0,001), di mana lingkungan kerja yang baik meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Secara keseluruhan, kedua variabel ini terbukti signifikan memengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan rasa aman bagi karyawan untuk menjaga produktivitas jangka panjang.

Disarankan agar PT Graha Sarana Duta mengurangi *job insecurity* dengan memberikan kejelasan kontrak dan peluang karir yang jelas. Perusahaan juga perlu meningkatkan lingkungan kerja dengan memperbaiki fasilitas, komunikasi, dan dukungan emosional. Selain itu, program pelatihan dapat diberikan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian dan menambah variabel seperti kepuasan kerja dan motivasi agar pemahaman mengenai kinerja karyawan outsourcing lebih komprehensif.

## REFERENSI

- Agustina, E., & Styaningrum, F. (2021). Pengaruh *Job insecurity*, Kondisi Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Roti New Tweety Magetan. *Jurnal Ilmu - Ilmu Akuntansi*, 2(1), 12–16. <http://mail.unmermadiun.ac.id/index.php/jamer/index>
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- Andriani, R., & Agustina, T. (2022). Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Kuala Mina Persada). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(1), 7–9.
- Aritonang, M., & Herminingsih, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan *Job insecurity* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Non-Government Organization Yapari). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 6, 184–200.
- Armansyah, A., Rizki, M., Herman, H., & Saputra, E. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. XY. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(2), 1443. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1835>.
- Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Dukungan Atasan, *Internal Locus of Control* dan *Optimisme* terhadap *Job insecurity*. *Valid Jurnal Ilmiah*, 17(1), 53–62.
- Chairunnisah. (2021). *Kinerja Karyawan 2 Cetak*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Cahya, Y. F., & Meilani, P. (2022). *The Opportunity of Digital and Technology Disruption*. *The Opportunity of Digital and Technology Disruption*, 637–646.
- Cheistianingsih, & Marsudi, H. (2024). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Tenaga Kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret. *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, 23(2), 158. <https://doi.org/10.20961/performa.23.2.86164>
- Dwi Jayanthi, R., Riyanto, S., Pertiwi, U., Bina Mandiri, S., kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Visual PT. Arai Rubber Seal Indonesia Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(3), 183–191.
- Etikan, I., & Babatope, O. (2019). *A Basic Approach in Sampling Methodology and Sample Size Calculation*. *MedLife Clinics*, 1, 1006.
- Getahun Asfaw, A., & Chang, C. C. (2019). The association between *job insecurity* and

- engagement of employees at work. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(2), 96–110. <https://doi.org/10.1080/15555240.2019.1600409>
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2020). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Kristia Santoso, N., Irawawan, M., Manajemen, P., & Pembangunan Tanjungpinang, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Guru pada Sekolah SMP Maitreyawira Tanjungpinang. *EKOMA: Jurnal Ekonomi*, 3(2).
- Luthfi, I., Ramadhanti, F., Darna, N., & Herlina, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan *Job insecurity* terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 30–39.
- Ma'rifah, R., & Darmawan, S. (2024). Pengaruh *Work Climate*, *Self-Efficacy* dan *Job insecurity* terhadap Kinerja Karyawan pada PT AVO Innovation & Technology di Yogyakarta. *Jurnal EMT KITA*, 8(4), 1472–1479. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i4.3198>
- Mardiana Mardiana, H. Suwanto, & Fitri Kumalasari. (2023). Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 181–196. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2586>
- Nuraeni siti. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job insecurity* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Buah Batu Bandung [Universitas Pasundan Bandung]. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/68819>
- Prodanova, J., & Kocarev, L. (2021). *Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources Technology in Society*, 66. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101672>
- Sari, R. P., & Nugroho, S. H. (2023). *Effect of Work Stress, Extrinsic and Intrinsic Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance*. *Journal of Science and Technologi*, 16(2), 179–188. <https://doi.org/10.21107/rekayasa.v16i2.19697>
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, Renaldi, R., Ahdiyati, M., Ahmad, D., Sitohang, R. B., Komalasari, I., & Widiyawati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (N. Rismawati (ed.)). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>
- Triyono, S., Wahyudi, I., Harahap, D. H., Studi, P., & Umum, P. (2020). Hubungan *Job insecurity* dan Job Satisfaction pada Karyawan *Outsourcing* di PT.X. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 25–35.
- Wahyuni, S., Aras, R. A., Mokoginta, D. M., & Muhiddin, S. (2022). Psychological Well-Being of Contract Employees at PT. Bank X: *The Roles of Job insecurity*. *Atlantis Press SARL*, 639, 109–114.
- Yurianto. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bata Ilyas Educational Management Review*.
- Zuhruf, L. C., & Andriani, D. (2022). The Effect of Job Involvement and *Job insecurity* on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at Company. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(2). <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.888>