

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aset paling penting bagi organisasi atau perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan strategisnya sangat bergantung pada kinerja, kompetensi, dan kesejahteraan para karyawan. Karena itu, manajemen SDM perlu mampu mengelola, mengembangkan dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara optimal pada perusahaan. Hubungan antara karyawan dan perusahaan saling terkait, di mana peran utama karyawan adalah menjaga roda operasional perusahaan. Karyawan dengan produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi berkontribusi pada kelancaran aktivitas perusahaan, yang akan mendukung pencapaian dan kinerja perusahaan. Keberhasilan organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi serta kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan yang optimal dicapai oleh individu yang berbakat, berkualitas, memiliki motivasi tinggi, serta mampu bekerja dalam tim. Kinerja ini dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kemampuan dan motivasi diri, dan faktor eksternal, seperti dukungan lingkungan kerja (Yuritanto, 2022).

Keberadaan SDM pada suatu perusahaan mengalami tuntutan pada sistem kinerja mereka yang mengharuskan para sumber daya manusia (SDM) untuk selalu meningkatkan kemampuan *soft skill* dan *hard skill* yang mereka miliki untuk menunjang kelangsungan perusahaan. Namun, di tengah upaya peningkatan

kinerja, beberapa kendala muncul, terutama pada pekerja *outsourcing* yang sering kali mengalami ketidakpastian dalam karir.

Salah satu masalah utama bagi karyawan *outsourcing* adalah ketidakpastian karir. Mereka sering kali bekerja dengan kontrak jangka pendek tanpa kepastian perpanjangan atau jaminan masa depan. Ketidakpastian ini memicu perasaan tidak aman di kalangan karyawan, yang dapat mengganggu kesejahteraan psikologis dan motivasi kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *job insecurity* berpotensi meningkatkan stres, mengurangi komitmen pada organisasi, dan menurunkan kinerja.

Di Indonesia, penggunaan *outsourcing* semakin meningkat, terutama setelah penerapan Undang-Undang Cipta Kerja 2020 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Menurut data BPS, banyak perusahaan di sektor non-inti, seperti *housekeeping*, *cleaning service*, dan keamanan, memilih menggunakan tenaga *outsourcing* untuk mengurangi biaya perekrutan dan meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja. Sebagian besar pekerja *outsourcing* berada dalam kontrak jangka pendek, biasanya 1 hingga 2 tahun, tanpa jaminan karir jangka panjang.

Akibat dari penerapan Undang-Undang Cipta Kerja 2020 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tersebut menimbulkan rasa kecemasan terhadap keberadaan mereka pada suatu perusahaan. Ketidakpastian dan kecemasan terhadap masa depan karir yang mereka alami, menjadikan para karyawan dan pemburu kerja merasakan *job insecurity*.

Job insecurity adalah keadaan di mana karyawan merasa terancam kehilangan pekerjaan. Riset menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat menurunkan motivasi dan berdampak buruk pada kinerja (Sari & Nugroho, 2023). Hal ini menjadi isu penting bagi karyawan *outsourcing* karena ketidakpastian ini dapat memengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada klien.

Fenomena ketidakpastian karir di kalangan karyawan *outsourcing* mencerminkan situasi lebih luas dalam praktik *outsourcing* di Indonesia. Meskipun peraturan pemerintah melalui Undang-Undang Cipta Kerja memberikan dasar hukum bagi penerapan *outsourcing*, hal ini sering kali tidak diiringi dengan jaminan kesejahteraan bagi karyawan *outsourcing*. Kondisi ini menunjukkan perlunya kajian mendalam mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Dalam menghadapi perubahan cepat di dunia bisnis dan kebutuhan efisiensi yang tinggi, banyak perusahaan besar menerapkan sistem *outsourcing* sebagai strategi pengelolaan SDM. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk fokus pada aktivitas inti, sementara fungsi-fungsi pendukung, seperti *housekeeping*, dialih dayakan kepada pihak ketiga. Dengan demikian, perusahaan mendapatkan fleksibilitas untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja sesuai dinamika bisnis yang terus berubah.

Data dari BPS menunjukkan bahwa lebih dari 20% perusahaan besar di Indonesia menggunakan tenaga *outsourcing* untuk mendukung operasional. Meskipun memberikan keuntungan dalam fleksibilitas dan efisiensi biaya, praktik

ini juga menimbulkan dampak signifikan pada kesejahteraan karyawan, khususnya terkait ketidakpastian karir atau *job insecurity*.

Karyawan *outsourcing* biasanya memiliki status kontrak jangka pendek, yang membuat mereka rentan terhadap ketidakpastian kerja atau *job insecurity*. Mereka harus siap menghadapi ketidakpastian terkait perpanjangan kontrak, kemungkinan perpindahan lokasi kerja, serta kondisi kerja yang tidak selalu stabil. Faktor-faktor ini dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis, motivasi, dan kinerja mereka di tempat kerja.

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan kondisi karyawan. Salah satu faktor yang memengaruhi lingkungan kerja adalah *job insecurity* atau ketidakamanan, yaitu saat karyawan merasa terancam atau cemas akan kehilangan pekerjaan mereka akibat penerapan sistem *outsourcing* di tempat kerja. Hal ini dapat memicu kecemasan tinggi pada karyawan.

Lingkungan yang diciptakan oleh perusahaan tempat karyawan *outsourcing* bekerja juga sangat memengaruhi kinerja mereka. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, fasilitas yang memadai, dan dukungan psikososial, dapat membantu karyawan tetap produktif meskipun menghadapi ketidakpastian karir.

Lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan mendukung dapat memacu karyawan untuk memberikan kinerja terbaik. Selain itu, lingkungan kerja yang menawarkan kesempatan pengembangan, pelatihan, dan komunikasi yang transparan akan berkontribusi dalam meningkatkan loyalitas serta produktivitas

karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk fokus menciptakan lingkungan kerja yang mampu memberdayakan karyawan dan membangun iklim kerja yang positif (Kristia Santoso et al., 2024).

Penelitian dari (Nuraeni siti, 2024) tentang *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB menunjukkan bahwa *job insecurity* berdampak negatif signifikan (koefisien -0,50, $p < 0,01$) terhadap kinerja, sementara lingkungan kerja berpengaruh positif (koefisien 0,40, $p < 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sementara ketidakpastian kerja dapat menjadi penghambat.

Penelitian lain oleh (LO Damanik, 2019) yang meneliti hubungan antara *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT Telekomunikasi Indonesia menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan (koefisien -0,45, $p < 0,01$), dan lingkungan kerja berpengaruh positif (koefisien 0,39, $p < 0,05$). Ini memperkuat kesimpulan bahwa kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja, dengan *job insecurity* sebagai faktor penghambat.

Secara keseluruhan, temuan-temuan ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja, ketidakpastian kerja tetap menjadi hambatan utama bagi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

PT Graha Sarana Duta merupakan salah satu perusahaan yang memanfaatkan sistem *outsourcing* dalam operasionalnya, terutama untuk pekerjaan non-inti seperti *housekeeping*, *security* dan teknisi. Di perusahaan ini, karyawan

outsourcing dihadapkan pada tantangan ketidakpastian perpanjangan kontrak dan kemungkinan mutasi.

PT Graha Sarana Duta (TelkomProperty) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan properti dan fasilitas, yang menyediakan layanan terpadu untuk manajemen gedung, termasuk layanan *housekeeping*, pemeliharaan, dan keamanan. Perusahaan ini memiliki kantor pusat di Jl. Kebon Sirih No.10-11, RT.11/RW.2, Gambir, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10110.

**Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan
Building Management Menara Multimedia PT Graha Sarana Duta Tahun
2021-2024**

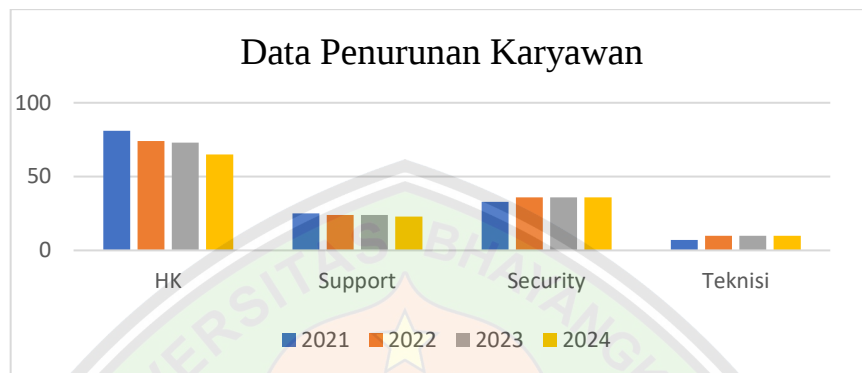
Keterangan	2021				2022				2023				2024			
	HK	Support	Security	Teknisi	HK	Support	Security	Teknisi	HK	Support	Security	Teknisi	HK	Support	Security	Teknisi
Jumlah Karyawan Awal Tahun	81	25	33	7	74	24	36	10	73	24	36	10	65	23	36	10
Karyawan Baru	-	-	-	-	3	1	4	4	-	-	-	-	1	-	1	-
Karyawan Resign	3	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	1
Karyawan Mutasi	4	-	2	-	1	-	-	1	-	1	-	-	5	-	-	-
Karyawan Tidak di Perpanjang	2	1	-	-	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-
Karyawan Pensiun	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
Karyawan Mendapat Promosi	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Sumber: *Building Management Menara Multimedia* (2024)

Penelitian mengenai karyawan *outsourcing* di PT Graha Sarana Duta, khususnya pada bagian *housekeeping*, *security*, teknisi dan *support* menjadi relevan dengan meningkatnya penggunaan tenaga *outsourcing* di perusahaan tersebut. Layanan kebersihan yang dikelola oleh karyawan *outsourcing* menghadapi tantangan berupa ketidakpastian karir yang tinggi, terutama dalam hal keberlanjutan kontrak dan potensi mutasi. Hal ini berpotensi memengaruhi

kinerja dan kepuasan kerja karyawan, yang akan berdampak pada efektivitas operasional perusahaan secara keseluruhan.

Gambar 1.1 Grafik Data Penurunan Karyawan



Sumber: *Building Management Menara Multimedia* (2024)

Penurunan jumlah karyawan *outsourcing* di PT Graha Sarana Duta dari tahun 2021 hingga 2024 sebagian besar terjadi di divisi *Housekeeping*, yang merupakan divisi dengan jumlah karyawan terbanyak. Penurunan ini disebabkan oleh beberapa kondisi perusahaan, seperti efisiensi operasional, perusahaan mungkin berusaha mengurangi biaya tenaga kerja dengan tidak memperpanjang kontrak beberapa karyawan atau membatasi perekrutan baru. Hal ini sering dilakukan oleh perusahaan untuk menghadapi tantangan ekonomi atau menyesuaikan anggaran operasional. Adanya mutasi karyawan ke lokasi atau kota lain menunjukkan perusahaan mungkin sedang merestrukturisasi sumber daya manusianya untuk menyesuaikan kebutuhan operasional di berbagai wilayah.

Jika permintaan layanan perusahaan mengalami penurunan, hal ini dapat memengaruhi kebutuhan tenaga kerja *outsourcing*, khususnya di divisi seperti *housekeeping*. Perusahaan yang menghadapi tantangan keuangan sering kali

mengambil langkah pengurangan tenaga kerja untuk mengurangi beban biaya, khususnya pada divisi dengan jumlah karyawan besar.

Dengan kondisi ini, divisi yang memiliki kebutuhan tenaga kerja lebih spesifik atau strategis, seperti *security* dan teknisi, tampaknya tidak terlalu terdampak oleh kebijakan efisiensi dibandingkan divisi dengan kebutuhan tenaga kerja yang lebih fleksibel, seperti *housekeeping* dan *support*.

Ketidakpastian kerja telah menjadi masalah serius bagi karyawan *outsourcing*, terutama pada sektor-sektor dengan kontrak kerja jangka pendek atau kemungkinan mutasi. Di PT Graha Sarana Duta, karyawan *outsourcing* pada bagian *housekeeping* sering menghadapi ketidakpastian kontrak yang tidak selalu diperpanjang, serta ketidakpastian terkait lokasi kerja. Kondisi ini menyebabkan kecemasan tentang masa depan karier mereka, yang berdampak pada motivasi dan kinerja jangka panjang. Meski perusahaan telah memberikan hak-hak dasar seperti gaji sesuai UMP Jakarta, tunjangan akhir tahun, BPJS, THR, dan seragam, ketidakpastian kontrak tetap menjadi tantangan besar bagi kesejahteraan psikologis karyawan.

Penelitian terkait hubungan antara *job insecurity* serta lingkungan kerja terhadap kinerja dikalangan karyawan *outsourcing* masih relatif terbatas, khususnya di Indonesia. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada karyawan tetap atau sektor formal lainnya. Penelitian ini bertujuan mengisi kesenjangan tersebut, dengan fokus pada karyawan *outsourcing* di PT Graha Sarana Duta.

Penelitian ini akan menelaah “**Hubungan *Job insecurity* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* PT Graha Sarana Duta.**”

1.2 Rumusan Masalah

Bersumber latar belakang, penelitian ini bertujuan menjawab beberapa pertanyaan yakni:

1. Bagaimana hubungan antara *job insecurity* dan kinerja karyawan *outsourcing* di bagian *housekeeping*, *security*, *support* dan teknisi?
2. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan *outsourcing* di bagian *housekeeping*, *security*, *support* dan teknisi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis hubungan *job insecurity* dan kinerja karyawan: Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara *job insecurity* dan kinerja karyawan *outsourcing* di bagian *housekeeping*, *security*, *support* dan teknisi PT Graha Sarana Duta.
2. Menganalisis hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan: Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan *Outsourcing* di bagian *housekeeping*, *security*, *support* dan teknisi PT Graha Sarana Duta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi dan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharap dapat menambah wawasan akademis terkait hubungan *job insecurity*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan *outsourcing*, topik yang

masih jarang dibahas dalam konteks perusahaan Indonesia, terutama disektor *housekeeping, security, support* dan teknisi. Hasil studi ini dapat menjadi referensi penting untuk penelitian lanjutan di bidang ketenagakerjaan, terkhusus pada manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi, serta memperkaya pemahaman terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan *outsourcing*.

2. Bagi Peneliti

Studi ini memberikan pengalaman empiris bagi peneliti dalam melaksanakan riset berbasis kuantitatif, khususnya dalam mengukur variabel seperti *job insecurity*, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan. Penelitian ini juga memperluas wawasan peneliti dalam pengumpulan data, analisis statistik, serta penerapan hasil penelitian di lingkungan organisasi. Pengalaman ini dapat bermanfaat untuk pengembangan karier akademis maupun profesional dalam bidang manajemen SDM dan penelitian sosial.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat jadi acuan bagi manajemen PT Graha Sarana Duta untuk pahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan *outsourcing*. Dengan memahami dampak *job insecurity* dan lingkungan kerja, perusahaan dapat menyusun kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan *outsourcing*, seperti memperbaiki kontrak kerja, lingkungan kerja, atau sistem mutasi. Langkah ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan serta kepuasan

kerja, yang akan memberikan dampak positif pada operasional dan kualitas layanan perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada:

1. Penelitian hanya akan difokuskan pada karyawan *outsourcing* di bagian *housekeeping, security, support* dan teknisi PT Graha Sarana Duta.
2. Aspek yang akan dianalisis adalah *job insecurity*, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, tanpa meneliti variabel lain yang mungkin memengaruhi.
3. Penelitian ini dilakukan pada periode tertentu dan hasilnya tidak akan digeneralisasi untuk semua karyawan *outsourcing* di luar PT Graha Sarana Duta.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab-bab dalam penelitian ini disusun secara metodis dengan dibagi menjadi:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini memuat latar belakang masalah yang jelaskan fenomena *job insecurity* serta dampaknya pada kesejahteraan serta kinerja karyawan *outsourcing* di PT Graha Sarana Duta. Kemudian, terdapat rumusan masalah yang difokuskan pada pengaruh *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bab ini juga mencakup tujuan penelitian, yaitu menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut, serta manfaat penelitian yang diharapkan berguna secara akademik maupun praktis.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi landasan teori terkait variabel-variabel penelitian, yakni *job insecurity*, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan. Teori yang digunakan dijelaskan untuk mendukung hubungan antara variabel-variabel tersebut. Selanjutnya, terdapat kerangka pemikiran yang gambarkan alur hubungan antar-variabel pada penelitian, serta hipotesis yang diajukan untuk diuji pada penelitian.

BAB III: Metode Penelitian

Penelitian ini ditulis mempergunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif yakni jenis penelitian yang menciptakan pengetahuan yang didapatkan dengan menggunakan statistic atau metode kuantifikasi (pengukuran) lainnya. Teknik Analisa data dalam penelitian yang terbentuk dari dua variabel independen/eksogen berupa *job insecurity* serta lingkungan kerja, variabel dependen/endogen yakni kinerja karyawan maka penelitian ini menggunakan metode SEM PLS (*Structural Equation Modeling Partial Least Square*) melalui *software Smart PLS* untuk menjalankannya. Pada bab ini juga dijelaskan sampel serta Teknik pengambilan sampel, sumber, jenis data, waktu serta tempat penelitian, lalu metode pengumpulan data serta metode analisis data yang dipakai pada penelitian ini.

BAB IV: Pembahasan

Dalam Bab ini menegaskan atas profil perusahaan, hasil analisis data serta pembahasan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan secara menyeluruh dari setiap variabel *Job Insecurty* (X1), Lingkungan Kerja (X2) atas Kinerja Karyawan (Y) di PT Graha Sarana Duta (TelkomProperty) BM Menara Multimedia.

BAB V: Penutup

Pada bagian tujuan serta gagasan, pengkaji menyampaikan tujuan yang diperoleh dari akibat pembicaraan serta pemikiran maupun pembicaraan mengenai hasil akhir eksplorasi serta akibat administratif yang seharusnya dapat memberikan kontribusi pada pemeriksaan tambahan.

