



Pengaruh *Job insecurity* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* di PT Hanau Panenraya Sejahtera

Jamrudin¹, Asnawi Hidayat²

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern (STIE STEKOM), Sukoharjo

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern (STIE STEKOM), Sukoharjo

Email author: jamrud2420@gmail.com¹, asnawi@stekom.ac.id²

Article Info

Article history:

Masuk: 06 Februari 2026

Revisi: 04 Maret 2026

Diterima: 26 Juni 2026

Tersedia: 01 Juli 2026

Terbit: 30 Juli 2026

Keywords:

Job insecurity;

Compensation;

Employee Performance;

Outsourcing.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the influence of job insecurity and compensation on the performance of outsourced employees at PT Hanau Panenraya Sejahtera. Outsourced employees often face job uncertainty, limited job security, and different treatment compared to permanent employees, which can potentially reduce performance. This study used a quantitative approach with a survey method. The research sample consisted of 100 outsourced employees selected using a purposive sampling technique. Data were collected through a Likert-based questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. The results showed that job insecurity had a negative and significant effect on the performance of outsourced employees. The higher the level of job insecurity perceived by employees, the lower their performance. Conversely, compensation had a positive and significant effect on the performance of outsourced employees, indicating that fair and appropriate compensation can increase work motivation and productivity. Simultaneously, job insecurity and compensation significantly influenced the performance of outsourced employees. The findings of this study indicate the importance of managing outsourced employment more humanely, particularly through reducing job uncertainty and improving the compensation system. This study is expected to serve as a reference for companies in improving the performance of outsourced employees and serve as a reference material for further research.

Corresponding Author:

Jamrudin,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern (STIE STEKOM)

Jl. Diponegoro No.69, Dusun I, Wirogunan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57166

Email: jamrud2420@gmail.com



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT Hanau Panenraya Sejahtera. Karyawan outsourcing umumnya menghadapi ketidakpastian kerja, keterbatasan jaminan, serta perbedaan perlakuan dibandingkan karyawan tetap, yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja kerja mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri atas 100 karyawan outsourcing yang dipilih

menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketidakpastian kerja yang dirasakan karyawan justru mendorong peningkatan kinerja sebagai bentuk strategi bertahan untuk mempertahankan keberlangsungan pekerjaan. Sementara itu, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing, yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap sistem kompensasi yang kurang adil atau tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan kualitas kinerja. Secara simultan, *job insecurity* dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing. Temuan penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan ketenagakerjaan outsourcing secara seimbang, khususnya melalui pengelolaan ketidakpastian kerja dan evaluasi sistem kompensasi agar peningkatan kinerja dapat dipertahankan secara berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan karyawan outsourcing serta menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya.

Kata Kunci: Job insecurity; Kompensasi; Kinerja Karyawan; Outsourcing.

1. INTRODUCTION

Perkembangan globalisasi dan perubahan ekonomi setelah pandemi Covid-19 telah mengakibatkan transformasi besar dalam sistem pekerjaan di Indonesia. Perusahaan harus dapat bertahan dan menyesuaikan diri dengan persaingan yang semakin sengit, salah satunya dengan cara mengelola sumber daya manusia secara efisien. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dari strategi suatu organisasi, karena menentukan kemampuannya untuk mencapai tujuan dan mempertahankan keunggulan di pasar, sehingga menjadikan sumber daya manusia sebagai bagian penting dari proses tersebut (Agustian et al., 2023; Hidayat & Astuti, 2024; Permana et al., 2024; Siska Asriyanti et al., 2024).

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Selain itu, kinerja juga mencerminkan sejauh mana suatu program atau kebijakan dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dipandang sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mengimplementasikan strategi dan kebijakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Juhaeni et al., 2023; Mahmudi, 2019). Kinerja organisasi mencerminkan tingkat keberhasilan implementasi program dan strategi (Moeheriono, 2014; Taouab & Issor, 2019).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individu, kejelasan peran, serta tingkat motivasi kerja (Sabuhari et al., 2025; Silaen et al., 2019), selain faktor kepuasan dan lingkungan kerja (Pusparani, 2021). Dengan demikian, kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan sistem kerja yang diterapkan perusahaan.

Dalam praktik ketenagakerjaan modern, banyak perusahaan menerapkan sistem kerja *outsourcing* sebagai strategi untuk meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas tenaga kerja. Namun, sistem ini seringkali menimbulkan berbagai permasalahan, seperti ketidakpastian status kerja, keterbatasan jaminan sosial, minimnya kesempatan pengembangan karier, serta perbedaan perlakuan dibandingkan karyawan tetap (Maulana et al., 2025; Retno Widayorini & Tyaswati WL, 2022; Setiawati, 2022). Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan psikologis bagi karyawan *outsourcing* dan berdampak pada penurunan kesejahteraan serta kinerja kerja. Peningkatan *outsourcing* dapat merusak kepuasan kerja (Lee et al., 2019).

Salah satu dampak utama dari sistem kerja *outsourcing* adalah munculnya *job insecurity*. Secara umum, kelompok pekerja yang rentan terhadap ketidakamanan kerja adalah pekerja kontrak atau karyawan outsourcing Nipianso (dalam Maulidina, 2022). Ketidakamanan pekerjaan menyebabkan masalah kesehatan mental seperti stres, kecemasan, depresi, dan kelelahan, serta berdampak negatif pada kinerja pekerjaan, produktivitas, dan komitmen organisasi (Adiyatma & Nida Hasanati, 2025).

Job insecurity didefinisikan sebagai perasaan tidak aman dan kekhawatiran individu terhadap keberlangsungan pekerjaannya di masa depan (ASHFORD et al., 1989; De Witte, 2005). Sedangkan

(Shoss, 2017) menyebutkan bahwa *job insecurity* merupakan stresor kerja yang muncul akibat ketidakpastian keberlanjutan pekerjaan yang dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan kesejahteraan karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat menimbulkan konsekuensi negatif, seperti menurunnya kepuasan kerja, meningkatnya stres kerja, serta menurunnya kinerja karyawan, khususnya pada tenaga kerja *outsourcing* (Suwarsono et al., 2023; Uki Yonda Aseptia & Dhevira Pramitasari, 2022). Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat merugikan baik karyawan maupun perusahaan.

Selain *job insecurity*, kompensasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi diartikan sebagai seluruh imbalan yang diterima karyawan, baik berupa gaji, upah, insentif, tunjangan, maupun fasilitas, sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (Afandi, 2021; Rivai & Sagala, 2011).

Berbagai penelitian nasional menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan *outsourcing* (Al Amin & Pancasasti, 2021; Maulidina, 2022), sementara kompensasi berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan (Berwinto et al., 2025; Pangestu & Masman, 2023). Tingginya ketidakpastian kerja dapat menurunkan kinerja, namun dapat ditekan melalui pemberian kompensasi yang adil dan memadai.

PT Hanau Panenraya Sejahtera merupakan perusahaan pengolahan kelapa sawit yang berlokasi di Kabupaten Seruyan, Provinsi Kalimantan Tengah, dan mempekerjakan sebagian besar tenaga kerjanya melalui sistem *outsourcing*. Berdasarkan kondisi di lapangan, terdapat fenomena tidak diperpanjangnya kontrak kerja tanpa kejelasan serta persepsi ketidakadilan dalam pemberian kompensasi yang dirasakan oleh karyawan *outsourcing*. Kondisi tersebut menimbulkan kekhawatiran terhadap masa depan pekerjaan dan diduga berdampak pada kinerja karyawan. Namun demikian, kajian empiris yang secara spesifik menguji pengaruh *job insecurity* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada sektor industri kelapa sawit masih relatif terbatas.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job insecurity* cenderung berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, temuan-temuan tersebut belum sepenuhnya konsisten ketika diterapkan pada konteks karyawan *outsourcing*. Perbedaan karakteristik hubungan kerja, tingkat ketidakpastian kerja, serta sistem kompensasi yang diterapkan berpotensi menghasilkan pola hubungan yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menguji kembali pengaruh *job insecurity* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* dalam konteks empiris yang berbeda.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *job insecurity* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* di PT Hanau Panenraya Sejahtera. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan sistem ketenagakerjaan *outsourcing*. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan *job insecurity* serta penerapan sistem kompensasi yang lebih efektif dan berkeadilan..

2. METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Hanau Panenraya Sejahtera yang berjumlah 508 orang, dengan sampel penelitian sebanyak 100 karyawan *outsourcing* yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus *Slovin* yang menghasilkan 84 responden, kemudian dibulatkan menjadi 100 responden untuk meningkatkan keandalan data penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur variabel *job insecurity*, kompensasi, dan kinerja karyawan. Variabel *job insecurity* diukur melalui indikator perasaan tidak aman terhadap keberlangsungan kerja dan ketidakpastian masa depan pekerjaan, variabel kompensasi diukur berdasarkan kompensasi finansial dan nonfinansial, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Sebelum analisis data dilakukan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang telah memenuhi persyaratan kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

3. RESULT DAN ANALYSIS

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja, dengan tujuan memberikan gambaran umum mengenai profil karyawan outsourcing sebagai objek penelitian..

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	(%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	77	77,0
Perempuan	23	23,0
Total	100	100,0
Usia (Tahun)		
≤ 22	18	18,0
23–25	55	55,0
26–30	23	23,0
> 30	4	4,0
Total	100	100,0
Lama Bekerja		
≤ 1 tahun	22	22,0
2 tahun	32	32,0
3–4 tahun	30	30,0
≥ 5 tahun	16	16,0
Total	100	100,0

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (77,0%), yang mencerminkan karakteristik pekerjaan pada sektor industri pengolahan kelapa sawit yang cenderung membutuhkan tenaga kerja fisik. Dari sisi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 23–25 tahun (55,0%), menunjukkan dominasi tenaga kerja usia produktif muda. Kondisi ini mengindikasikan potensi energi kerja yang tinggi, namun di sisi lain dapat meningkatkan kerentanan terhadap *job insecurity* akibat keterbatasan kepastian karier. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 2 tahun (32,0%) dan 3–4 tahun (30,0%), yang menunjukkan bahwa meskipun telah bekerja dalam jangka waktu menengah, status *outsourcing* tetap berpotensi menimbulkan ketidakpastian kerja.

3.2 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas bertujuan untuk memastikan setiap item kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Kriteria validitas ditentukan berdasarkan nilai *Corrected Item–Total Correlation* > 0,30. Hasil uji validitas ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Item Valid	Item Tidak Valid	Keterangan
----------	-------------	------------	------------------	------------

<i>Job insecurity</i>	10	10	0	Seluruh item valid
Kompensasi	10	9	1	1 item tidak valid
Kinerja Karyawan	10	10	0	Seluruh item valid

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *job insecurity* yang berjumlah 10 item memiliki nilai korelasi item-total di atas batas minimum yang ditetapkan, sehingga seluruh item tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis penelitian. Pada variabel kompensasi, dari total 10 item pernyataan yang diuji, terdapat 9 item yang memenuhi kriteria validitas, sementara 1 item dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai korelasi di bawah 0,30. Oleh karena itu, item yang tidak valid tersebut dikeluarkan dari analisis lanjutan guna menjaga kualitas dan ketepatan instrumen pengukuran. Selanjutnya, pada variabel kinerja karyawan, seluruh 10 item pernyataan dinyatakan valid karena memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan. Secara keseluruhan, hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan validitas dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

3.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$. Hasil Uji Reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
<i>Job insecurity</i>	0,793	$\geq 0,70$	Reliabel
Kompensasi	0,708	$\geq 0,70$	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,867	$\geq 0,70$	Sangat reliabel

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang memenuhi kriteria reliabilitas, yaitu $\geq 0,70$. Variabel *job insecurity* memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,793, yang menunjukkan bahwa instrumen pada variabel tersebut bersifat reliabel. Variabel kompensasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,708, sehingga juga dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* tertinggi sebesar 0,867, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang memadai dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel *job insecurity* dan kompensasi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan outsourcing di PT Hanau Panenraya Sejahtera. Berdasarkan hasil uji model regresi yang disajikan pada Tabel 4, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,761. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel *job insecurity* dan kompensasi dengan kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai *R Square* sebesar 0,579 mengindikasikan bahwa sebesar 57,9% variasi kinerja karyawan outsourcing dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian

Tabel 4. Hasil Uji Model Regresi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error	Sig. F
1	0,761	0,579	0,571	0,58392	0,000

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,571 menunjukkan bahwa model regresi tetap memiliki kemampuan penjelasan yang baik setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan. Selain itu, nilai signifikansi F sebesar 0,000 ($< 0,05$) menandakan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Dengan demikian, model regresi yang dibangun dinilai cukup kuat dalam menjelaskan pengaruh *job insecurity* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan outsourcing.

3.5 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model atau uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji ANOVA (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	45,536	2	22,768	66,775	0,000
Residual	33,074	97	0,341		
Total	78,610	99			

Hasil uji ANOVA pada Tabel 5 menunjukkan nilai F hitung sebesar 66,775 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik dan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh *Job insecurity* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*, sehingga model regresi yang dibangun telah memenuhi kriteria kelayakan model.

3.6 Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji regresi parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Parsial

Variabel	B	Beta	t-hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	0,985	-	2,787	0,006	-
<i>Job insecurity</i>	0,973	0,790	11,538	0,000	Signifikan
Kompensasi	-0,258	-0,172	-2,513	0,014	Signifikan

Berdasarkan hasil uji regresi parsial (uji t), variabel *job insecurity* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT Hanau Panenraya Sejahtera. Variabel kompensasi juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 ($< 0,05$). Namun, koefisien regresi yang bernilai negatif mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi cenderung diikuti oleh penurunan kinerja karyawan.

3.7 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa antar variabel independen dalam model regresi tidak terjadi korelasi yang tinggi, yang dapat menyebabkan ketidakstabilan estimasi koefisien regresi.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	<i>Job insecurity</i>	Kompensasi
1	2,950	1,000	0,00	0,00
2	0,032	9,678	0,80	0,45
3	0,018	12,801	0,20	0,54

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 7, nilai *Condition Index* tertinggi sebesar 12,801, yang masih berada di bawah batas kritis 30. Selain itu, tidak ditemukan proporsi varians yang tinggi secara bersamaan pada satu dimensi dengan nilai eigenvalue kecil.

Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima. Variabel *Job insecurity* terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi ketidakpastian kerja yang dirasakan karyawan *outsourcing* memiliki peran penting dalam memengaruhi tingkat kinerja mereka. Variabel Kompensasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterima karyawan turut menentukan kualitas dan tingkat kinerja yang dihasilkan. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa *Job insecurity* dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*, dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,579. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

4. RESULT DAN ANALISIS

4.1 Pengaruh *Job insecurity* terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat ketidakpastian kerja yang dirasakan karyawan *outsourcing* memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja mereka. Hasil analisis menunjukkan arah pengaruh yang positif, yang berarti bahwa peningkatan persepsi *job insecurity* cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan dalam konteks kerja *outsourcing*.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui perspektif teori tekanan kerja dan *survival motivation*, di mana karyawan *outsourcing* yang menghadapi ketidakpastian kerja terdorong untuk menunjukkan perilaku kerja yang lebih adaptif dan berorientasi pada pencapaian target kinerja sebagai upaya mempertahankan keberlanjutan pekerjaan. Dalam sistem kerja *outsourcing*, status kerja yang tidak tetap mendorong karyawan untuk meningkatkan performa agar kontrak kerja dapat diperpanjang atau agar tetap dipertahankan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan kondisi empiris di PT Hanau Panenraya Sejahtera, di mana mayoritas karyawan *outsourcing* menyadari bahwa keberlanjutan pekerjaan sangat bergantung pada hasil kerja yang ditunjukkan. Oleh karena itu, rasa khawatir kehilangan pekerjaan dapat bertransformasi menjadi dorongan psikologis untuk meningkatkan produktivitas dan kepatuhan terhadap target kerja. Namun demikian, pengaruh positif *job insecurity* terhadap kinerja ini diperkirakan bersifat jangka pendek, karena tekanan kerja yang berkepanjangan berpotensi berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan keberlanjutan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Temuan ini menegaskan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan tingkat kinerja karyawan *outsourcing*. Namun demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki arah pengaruh negatif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi yang diterima karyawan belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi yang diterima berhubungan erat dengan motivasi dan perilaku kerja yang ditunjukkan. Dalam beberapa kondisi, kompensasi yang tidak dirancang secara berbasis kinerja, kurang transparan, atau dipersepsikan tidak

sebanding dengan beban kerja dapat menurunkan dorongan karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kondisi ini menyebabkan kompensasi kehilangan fungsinya sebagai instrumen motivasi kerja yang efektif.

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui konsep *crowding-out effect*, yaitu kondisi di mana insentif finansial yang tidak dirancang secara tepat dapat mengurangi motivasi intrinsik karyawan. Dalam konteks karyawan outsourcing, kompensasi sering kali dipersepsikan sebagai kewajiban perusahaan, bukan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja, sehingga tidak selalu mampu meningkatkan semangat dan kualitas kerja karyawan.

Selain itu, karakteristik hubungan kerja outsourcing yang cenderung bersifat kontraktual juga memengaruhi persepsi karyawan terhadap kompensasi. Perbedaan perlakuan antara karyawan tetap dan karyawan outsourcing, baik dari sisi gaji, tunjangan, maupun fasilitas kerja, dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan outsourcing sangat bergantung pada desain sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak selalu menjadi determinan utama kinerja karyawan outsourcing, terutama apabila tidak disertai dengan kepastian kerja dan dukungan organisasi.

4.3 Pengaruh *Job insecurity* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa *job insecurity* dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan outsourcing tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil kombinasi antara kondisi psikologis kerja dan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan.

Job insecurity dalam konteks kerja outsourcing dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja sebagai bentuk strategi bertahan terhadap ketidakpastian status kerja. Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran yang kompleks, di mana peningkatan kompensasi yang tidak diiringi dengan sistem yang adil dan berbasis kinerja belum tentu mampu mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Temuan ini menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara tekanan kerja akibat *job insecurity* dan persepsi terhadap kompensasi berpotensi memengaruhi stabilitas kinerja karyawan. Dalam kondisi tertentu, tekanan kerja yang tinggi tanpa dukungan sistem kompensasi yang efektif dapat meningkatkan risiko stres kerja dan menurunkan kepuasan kerja karyawan outsourcing, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan *job insecurity* dan kompensasi secara simultan. Perusahaan perlu memahami bahwa meskipun *job insecurity* dapat memicu peningkatan kinerja dalam jangka pendek, keberlanjutan kinerja karyawan outsourcing sangat bergantung pada bagaimana sistem kompensasi dirancang dan dipersepsikan oleh karyawan.

5. CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT Hanau Panenraya Sejahtera. Secara parsial, *job insecurity* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing. Temuan ini menunjukkan bahwa ketidakpastian kerja yang dirasakan karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja sebagai bentuk strategi bertahan untuk mempertahankan keberlangsungan pekerjaan. Namun demikian, pengaruh positif tersebut diperkirakan bersifat jangka pendek dan berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan apabila tekanan kerja berlangsung secara berkepanjangan.

Selanjutnya, kompensasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing, namun dengan arah pengaruh negatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi yang diterima karyawan belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan belum sepenuhnya berfungsi secara efektif sebagai instrumen

peningkatan kinerja, yang kemungkinan dipengaruhi oleh persepsi ketidakadilan, kurangnya transparansi, atau tidak adanya keterkaitan langsung antara kompensasi dan kinerja. Secara simultan, *job insecurity* dan kompensasi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan outsourcing secara signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan outsourcing dipengaruhi oleh kombinasi faktor psikologis dan ekonomi, serta interaksi antara tekanan kerja dan sistem kompensasi yang diterapkan. Oleh karena itu, pengelolaan karyawan outsourcing perlu mempertimbangkan keseimbangan antara tuntutan kerja dan desain sistem kompensasi agar kinerja karyawan dapat dipertahankan secara berkelanjutan.

5.1 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen PT Hanau Panenraya Sejahtera disarankan untuk meningkatkan transparansi dan kejelasan sistem kontrak kerja, khususnya terkait mekanisme perpanjangan kontrak bagi karyawan outsourcing. Kejelasan informasi mengenai status dan keberlanjutan kontrak kerja penting untuk mengelola persepsi *job insecurity* agar tidak berkembang menjadi tekanan kerja yang berlebihan dan berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang. Pengelolaan *job insecurity* yang tepat diharapkan dapat menjaga kinerja karyawan tanpa menimbulkan risiko kelelahan kerja yang berkelanjutan.

Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan, baik dari aspek kelayakan, keadilan, transparansi, maupun keterkaitan antara kompensasi dan kinerja. Mengingat hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan outsourcing, perbaikan desain sistem kompensasi yang lebih berbasis kinerja dan disertai dengan penghargaan non-finansial diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kompensasi sebagai instrumen motivasi kerja.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan outsourcing, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, atau dukungan organisasi, sehingga model penelitian dapat menjelaskan variasi kinerja secara lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan metode penelitian kualitatif atau pendekatan campuran (*mixed methods*) dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman subjektif karyawan outsourcing dalam menghadapi *job insecurity* dan sistem kompensasi yang diterapkan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu PT Hanau Panenraya Sejahtera, sehingga generalisasi hasil penelitian ke perusahaan atau sektor lain perlu dilakukan dengan kehati-hatian. Karakteristik sistem kerja dan kebijakan sumber daya manusia yang berbeda pada perusahaan lain memungkinkan diperolehnya hasil yang berbeda.

Kedua, data penelitian diperoleh melalui kuesioner dengan pendekatan *self-report*, sehingga hasil penelitian sangat bergantung pada persepsi subjektif responden dan berpotensi mengandung bias persepsi. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu *job insecurity* dan kompensasi, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan outsourcing namun belum dianalisis. Keterbatasan tersebut diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model penelitian yang lebih luas dan mendalam.

Daftar Pustaka

- Adiyatma, K., & Nida Hasanati. (2025). *Job insecurity and its Consequences in the Workplace: A Systematic Review of Empirical Evidence. Journal of Scientific Research, Education, and Technology (JSRET)*, 4(3), 1483-1494. <https://doi.org/10.58526/jsret.v4i3.824>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Agustian, K., Pohan, A., Zen, A., Wiwin, W., & Malik, A. J. (2023). Human Resource Management Strategies in Achieving Competitive Advantage in Business Administration. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 108-117. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.53>
- 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>
- ASHFORD, S. J., LEE, C., & BOBKO, P. (1989). CONTENT, CAUSE, AND CONSEQUENCES OF *JOB INSECURITY*: A THEORY-BASED MEASURE AND SUBSTANTIVE TEST. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.2307/256569>
- Berwinto, B., Silalahi, M., Sherly, S., Butarbutar, M., & Efendi, E. (2025). THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT SELAMAT SUKSES ABADI, MEDAN CITY. *Maker: Jurnal Manajemen*, 11(1), 131–142.
- De Witte, H. (2005). *Job insecurity*: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>
- Febrianti, W., & Wati, L. N. (2020). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP ETOS KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARTHA RETAILINDO. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 82–93. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.87>
- Hidayat, A. R., & Astuti, A. W. (2024). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Perusahaan Digital. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 3(9), 776–786. <https://doi.org/10.58344/locus.v3i9.3161>
- Juhaeni, S., Prananti, H. E., Wekadigunawan, C., & Hasyim, H. (2023). EFFECT LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE. *Riset*, 5(1), 085–097. <https://doi.org/10.37641/riset.v5i1.163>
- Lee, G. R., Lee, S., Malatesta, D., & Fernandez, S. (2019). *Outsourcing* and Organizational Performance: The Employee Perspective. *The American Review of Public Administration*, 49(8), 973–986. <https://doi.org/10.1177/0275074019855469>
- Mahmudi. (2019). *Manajemen kinerja sektor publik* (3rd ed.). UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, I., Septria, F., & Anggraeni, K. (2025). A Critical Analysis of *Outsourcing* Practices in the Manufacturing Industry in Indonesia: A Regulatory and Work Ethics Perspective. *The Youth Entrepreneur Management Journal*, 1(1), 1–8.
- Maulidina, S. (2022). Influence of *Job insecurity* on Innovative Work Behavior for *Outsourcing* Employees. *ANALITIKA*, 14(2), 182–190. <https://doi.org/10.31289/analitika.v14i2.8160>
- Moehersono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (Revisi). PT RajaGrafindo Persada.
- Pangestu, W. A., & Masman, R. . (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Maxiar Indosurya yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 9(03), 790–796.
- Permana, D., Rustiawan, I., & Sya'rani, R. (2024). Strategic Human Resources Management And Organisational Resillience In Indonesian Start-Ups. *Commercium: Journal of Business and Management*, 2(2), 47–66. <https://doi.org/10.61978/commercium.v2i2.214>
- Pusparani, M. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Retno Widyorini, S., & Tyaswati WL, A. (2022). Work Agreement on *Outsourcing* System and Legal Protection for Workers. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 3(1), 484–499. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v3i1.300>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo.
- Sabuhari, R., Soleman, R., Soleman, M. M., Fahri, J., & Rachmat, M. (2025). Organisational justice moderates the link between leadership, work engagement and innovation work behaviour. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 28(1). <https://doi.org/10.4102/sajems.v28i1.6136>
- Setiawati, N. E. (2022). Analysis of *Outsourcing* System and Work Motivation on Employee Performance. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 5(2), 108–117. <https://doi.org/10.21009/JOBBE.005.2.13>
- Shoss, M. K. (2017). *Job insecurity*: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of*

- Management*, 43(6), 1911–1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Silaen, D. A., Dalmiyatun, T., & Satmoko, S. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Taman Bunga Celosia di Kecamatan Bandungan, Kabupaten Semarang. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 3(4), 818–829. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2019.003.04.17>
- Siska Asriyanti, Ayu Arum Febrianti, Fitri Nur Wulansari, Syahrul Mubarok, & M. Isa Anshori. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 08–21. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Suwarsono, B., Wandari, A. A., & Fajariah, N. (2023). PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT.GLOW KEDIRI. *JOURNAL ISLAMIC BUSINESS AND ENTREPRENEURSHIP*, 2(1), 18–27. <https://doi.org/10.33379/jibe.v2i1.2248>
- Tanjung, S. R., Rahayu, E. B., Dalimunthe, R. F., & Lumbanraja, P. (2025). A Systematic Literature Review: The Influence of Compensation and Motivation on Employees Performance. *Indonesian Journal of Advanced Research*, 4(6), 779–792. <https://doi.org/10.55927/ijar.v4i6.14804>
- Taouab, O., & Issor, Z. (2019). Firm Performance: Definition and Measurement Models. *European Scientific Journal ESJ*, 15(1). <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n1p93>
- Uki Yonda Aseptia, & Dhevira Pramitasari. (2022). PENGARUH JOB STRESS DAN BURNOUT SYNDROME TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN WANITA DI KOTA MALANG. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 34–52. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.1.03>