
Pengaruh *Job Insecurity* dan Pengawasan Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan *Outsourcing* pada PT Airkon Pratama Project RSUD Kota Bekasi

Cucu Solihah^{1*}, Hendra Kurniawan²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2}

l. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450

Email Korespondensi: sholihahwhy07@gmail.com

ABSTRAK

Kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas operasional perusahaan, terutama bagi karyawan *outsourcing* yang dituntut mampu bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan. Tingkat kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *Job Insecurity* dan pengawasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* dan pengawasan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan *outsourcing* bagian housekeeping pada PT Airkon Pratama Project RSUD Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 100 karyawan *outsourcing* bagian housekeeping, dengan sampel sebanyak 74 responden yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (*t-test*), uji simultan (*F-test*), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,301 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Pengawasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,340 dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Secara simultan, *Job Insecurity* dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja dengan nilai *F* hitung sebesar 32,634 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,479 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 47,9% variasi kedisiplinan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengawasan serta mengelola persepsi ketidakpastian kerja guna meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan *outsourcing*.

Kata Kunci: *Job Insecurity*; pengawasan kerja; kedisiplinan kerja; *outsourcing*

ABSTRACT

Work discipline is one of the essential factors in supporting organizational effectiveness, particularly for outsourced employees who are required to perform their duties in accordance with established operational standards. Employees work discipline is influenced by several factors, including *Job Insecurity* and work supervision. This study aims to analyze the effect of *Job Insecurity* and work supervision on the work discipline of outsourced housekeeping employees at PT Airkon Pratama, RSUD Kota Bekasi Project. This study employed a quantitative descriptive approach. The population consisted of 100 outsourced housekeeping employees, while the sample comprised 74 respondents selected using a *purposive sampling* technique. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 26, including validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, partial hypothesis testing (*t-test*), simultaneous hypothesis testing (*F-test*), and coefficient of determination analysis. The findings indicate that *Job Insecurity* has a positive and significant effect on employees work discipline, with a regression coefficient of 0.301 and a significance value of 0.000 (<0.05). Work supervision also has a positive and significant effect on employees' work discipline, with a regression coefficient of 0.340 and a significance value of 0.000 (<0.05). Simultaneously, both independent variables significantly affect employees' work discipline, as indicated by an *F*-value of 32.634 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (*R Square*) of 0.479 indicates that 47.9% of the variation in employees' work discipline can be explained by *Job Insecurity* and work supervision, while the remaining 52.1% is influenced by other variables outside the research model. The findings are expected to provide valuable insights for organizations in strengthening work supervision and managing employees' perceptions of *Job Insecurity* to improve work discipline.

Keywords: *Job Insecurity*; work supervision; work discipline; *outsourcing*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau besarnya modal yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugas secara disiplin, bertanggung jawab, dan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Dalam perusahaan penyedia jasa (*outsourcing*), terhadap kedisiplinan kerja menjadi salah satu indikator penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan yang diterima oleh pengguna jasa. (Fachrudin & Prihastuty, 2023)

Karyawan *outsourcing* menghadapi karakteristik pekerjaan yang berbeda dibandingkan dengan karyawan tetap. Sistem kontrak kerja, ketidakpastian mengenai keberlanjutan pekerjaan, perubahan kebijakan perusahaan, serta tuntutan pencapaian target kerja sering kali menimbulkan perasaan tidak aman terhadap pekerjaan (*Job Insecurity*). Kondisi tersebut dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan sehingga berdampak pada menurunnya motivasi, komitmen, dan kedisiplinan kerja. Apabila tidak dikelola dengan baik, *Job Insecurity* berpotensi menurunkan produktivitas individu maupun efektivitas organisasi. (Jeziano Rizkita Boyas, 2025)

Selain faktor psikologis, pengawasan kerja merupakan aspek manajerial yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Pengawasan yang dilaksanakan secara konsisten memungkinkan perusahaan memastikan bahwa setiap pekerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP), mengurangi kesalahan kerja, serta mendorong karyawan untuk menjalankan tugas secara bertanggung jawab. Sebaliknya, pengawasan yang kurang efektif dapat menyebabkan terjadinya penyimpangan, rendahnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta menurunnya kualitas pelayanan. (Siswanti, 2022)

PT Airkon Pratama merupakan perusahaan penyedia tenaga kerja *outsourcing* yang menempatkan karyawannya pada berbagai instansi, salah satunya di RSUD Kota Bekasi. Karyawan bagian housekeeping memiliki tanggung jawab menjaga kebersihan, kenyamanan, dan sanitasi lingkungan rumah sakit. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut tingkat kedisiplinan yang tinggi karena secara langsung berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan serta kenyamanan pasien. Dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai kondisi yang menunjukkan adanya keterlambatan kehadiran, ketidaksesuaian pelaksanaan tugas dengan jadwal kerja, serta perbedaan tingkat kepatuhan terhadap prosedur kerja. Di sisi lain, status pekerjaan *outsourcing* juga menimbulkan persepsi ketidakpastian kerja pada sebagian karyawan, sementara efektivitas pengawasan yang dilakukan oleh atasan menjadi faktor penting dalam mengarahkan perilaku kerja karyawan. (Sofyan & Dwatra, 2026; Triyono et al., 2020)

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara *Job Insecurity*, pengawasan kerja, dan perilaku kerja karyawan. Namun, sebagian besar penelitian lebih banyak menyoroti pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja, kepuasan kerja, maupun *turnover intention*. Penelitian mengenai pengaruh *Job Insecurity* dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kedisiplinan kerja, khususnya pada karyawan *outsourcing* bagian housekeeping di lingkungan rumah sakit, masih relatif terbatas. Perbedaan objek penelitian, karakteristik responden, serta lingkungan kerja menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut (Sitanggang et al., 2024). (Sugiyah et al., 2024)

Meskipun berbagai penelitian telah membahas pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja, kepuasan kerja, maupun *turnover intention*, penelitian yang mengkaji pengaruh *Job Insecurity* dan pengawasan kerja secara simultan terhadap kedisiplinan kerja pada tenaga *outsourcing* di lingkungan rumah sakit masih relatif terbatas. Selain itu, karakteristik pekerjaan housekeeping yang berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan kesehatan memiliki kondisi kerja yang berbeda dibandingkan sektor industri maupun perbankan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut sekaligus memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan kerja karyawan *outsourcing* pada sektor pelayanan kesehatan. (Bazzoli et al., 2025; Zheng et al., 2021)

Penelitian ini memiliki kontribusi teoritis dengan memperkaya kajian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai hubungan antara *Job Insecurity*, pengawasan kerja, dan kedisiplinan kerja pada tenaga kerja *outsourcing*. Dari sisi praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Airkon Pratama dalam merumuskan kebijakan yang mampu meminimalkan persepsi ketidakpastian kerja serta meningkatkan efektivitas pengawasan sehingga kedisiplinan kerja karyawan dapat terus ditingkatkan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* dan pengawasan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan *outsourcing* bagian housekeeping pada PT Airkon Pratama Project RSUD Kota Bekasi (Maulidina, 2022).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Job Insecurity merupakan persepsi individu mengenai ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaannya pada masa mendatang. Kondisi ini dapat memengaruhi motivasi, komitmen organisasi, serta perilaku kerja karyawan (Sulaiman et al., 2020)

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), *Job Insecurity* terdiri atas dua dimensi utama, yaitu ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan (*threat to job continuity*) dan ketidakberdayaan individu (*powerlessness*) dalam

mempertahankan pekerjaannya. Dalam penelitian ini indikator *Job Insecurity* meliputi rasa khawatir kehilangan pekerjaan, ketidakpastian kontrak kerja, keamanan finansial, serta peluang keberlanjutan pekerjaan. Pengawasan kerja merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan memastikan seluruh aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan rencana, standar operasional prosedur (SOP), serta tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan yang efektif, pimpinan dapat mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan, mendeteksi penyimpangan, memberikan tindakan korektif, serta meningkatkan kualitas kinerja dan disiplin karyawan (Pohan et al., 2022).

Menurut Hasibuan (2021), indikator pengawasan kerja meliputi penetapan standar kerja, pemantauan pelaksanaan pekerjaan, evaluasi hasil kerja, serta tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan. Pengawasan yang dilakukan secara konsisten mampu meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan.

Kedisiplinan kerja merupakan kesediaan dan kemampuan karyawan untuk menaati seluruh peraturan, standar operasional, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan perusahaan. tingkat kedisiplinan tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, penggunaan waktu secara efektif, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. (Novrial & Susanti, 2025)

Menurut Hasibuan (2021), indikator kedisiplinan kerja meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam bekerja, serta penggunaan waktu kerja secara efektif.

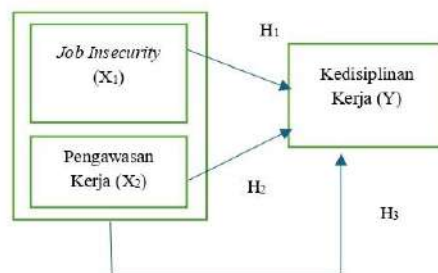
Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Hasil Penelitian
Sulaiman et al. (2020)	<i>Job Insecurity</i> memengaruhi perilaku kerja karyawan <i>outsourcing</i>
Pohan et al. (2020)	Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.
Novrial & Susanti (2025)	Disiplin kerja meningkatkan kualitas kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian menguji pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja maupun kepuasan kerja. Penelitian mengenai pengaruh *Job Insecurity* dan Pengawasan Kerja secara simultan terhadap kedisiplinan kerja pada karyawan *outsourcing* rumah sakit masih terbatas sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut.

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen, yaitu *Job Insecurity* (X_1) dan Pengawasan Kerja (X_2), serta satu variabel dependen, yaitu Kedisiplinan Kerja (Y).

Kerangka pemikiran penelitian adalah sebagai berikut



Sumber: (Olah data penelitian, 2026)
 Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori, hasil penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan *outsourcing* bagian housekeeping pada PT Airkon Pratama Project RSUD Kota Bekasi.

H₂: Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan *outsourcing* bagian housekeeping pada PT Airkon Pratama Project RSUD Kota Bekasi.

H₃: *Job Insecurity* dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan *outsourcing* bagian housekeeping pada PT Airkon Pratama Project RSUD Kota Bekasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi sebanyak 100 karyawan housekeeping PT Airkon Pratama Project RSUD Kota Bekasi. sampel 74 responden menggunakan purposive sampling. Analisis menggunakan SPSS meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2026 di PT Airkon Pratama Project RSUD Kota Bekasi. instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai skor 5 (sangat setuju). Indikator variabel *Job Insecurity* diadaptasi dari Sulaiman et al. (2020), Pengawasan kerja mengacu pada Pohan et al. (2021), sedangkan indikator kedisiplinan kerja mengacu pada Hasibuan (2021).

Sampel sebanyak 74 responden ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria karyawan *outsourcing* yang telah bekerja minimal 1 tahun.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	56	75,7
Perempuan	18	24,3
Total	74	100

Sumber : (Data primer diolah, 2026)

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa dari total 74 responden, sebanyak 56 responden atau 75,7% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 18 responden atau 24,3% berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan *outsourcing* bagian Housekeeping PT Airkon Pratama Project RSUD Kota Bekasi didominasi oleh karyawan laki-laki, mengingat pekerjaan tersebut memerlukan ketahanan fisik, mobilitas yang tinggi, serta kemampuan dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja secara optimal.

4.2 Uji Validitas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel *Job Insecurity* (X1)

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	keterangan
1	X1.1	0,832	0,229	0,000	Valid
2	X1.2	0,845	0,229	0,000	Valid
3	X1.3	0,767	0,229	0,000	Valid
4	X1.4	0,549	0,229	0,000	Valid
5	X1.5	0,709	0,229	0,000	Valid
6	X1.6	0,671	0,229	0,000	Valid
7	X1.7	0,671	0,229	0,000	Valid

Sumber : (Output SPSS versi 26, diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel *Job Insecurity* memiliki nilai r hitung yang berkisar antara 0,549 hingga 0,845. Seluruh nilai tersebut lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,229, serta memiliki nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki hubungan yang kuat dengan skor total variabel sehingga mampu mengukur konstruk *Job Insecurity* secara tepat. Berikut hasil pengujian validitas variabel Pengawasan Kerja (X₂):

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja (X₂)

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	keterangan
1	X2.1	0,668	0,229	0,000	Valid
2	X2.2	0,817	0,229	0,000	Valid
3	X2.3	0,850	0,229	0,000	Valid
4	X2.4	0,855	0,229	0,000	Valid
5	X2.5	0,932	0,229	0,000	Valid
6	X2.6	0,896	0,229	0,000	Valid
7	X2.7	0,899	0,229	0,000	Valid

Sumber : (Output SPSS versi 26, diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Pengawasan Kerja memiliki nilai r hitung yang berkisar antara 0,668 hingga 0,932. Seluruh nilai tersebut lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,229, serta memiliki nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki Tingkat korelasi yang baik dengan skor total variabel, sehingga mampu merepresentasikan konstruk Pengawasan Kerja secara tepat.

Berikut hasil pengujian validitas variabel Kedisiplinan Kerja (Y):

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan Kerja (Y)

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	keterangan
1	Y1	0,820	0,229	0,000	Valid
2	Y2	0,839	0,229	0,000	Valid
3	Y3	0,708	0,229	0,000	Valid
4	Y4	0,880	0,229	0,000	Valid
5	Y5	0,904	0,229	0,000	Valid

6	Y6	0,774	0,229	0,000	Valid
7	Y7	0,718	0,229	0,000	Valid

Sumber : (Output SPSS versi 26 diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel Kedisiplinan Kerja memiliki nilai r hitung yang berkisar antara 0,708 hingga 0,904. Seluruh nilai tersebut lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,229, serta memiliki nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki Tingkat korelasi yang baik dengan skor total variabel, sehingga mampu mengukur konstruk Kedisiplinan Kerja secara tepat dan konsisten.

4.3 Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas terhadap *Job Insecurity*, Pengawasan Kerja, dan Kedisiplinan Kerja disajikan pada Tabel 4.5:

Tabel 6. hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	keterangan
1	<i>Job Insecurity</i> (X1)	7	0,840	0,70	Reliabel
2	Pengawasan Kerja (X2)	7	0,934	0,70	Reliabel
3	Kedisiplinan Kerja (Y)	7	0,911	0,70	Reliabel

Sumber: (Data diolah menggunakan SPSS versi 26, 2026)

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa variabel *Job Insecurity* memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,840, Pengawasan Kerja sebesar 0,934, dan Kedisiplinan Kerja sebesar 0,911. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70 sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi asumsi-asumsi dasar sehingga hasil analisis dapat dipercaya. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
Jumlah sampel	74
Test Statistic	0,092
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,198
kesimpulan	Data berdistribusi normal

Sumber: (Output SPSS versi 26 diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,198. nilai tersebut lebih besar dari 0,050 ($0,198 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.4.1. Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,820	1,219	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengawasan Kerja (X2)	0,820	1,219	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: output SPSS versi 26, diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,820, yaitu lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,219, yaitu lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* dan Pengawasan Kerja tidak memiliki hubungan yang kuat sehingga keduanya layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu, baik pola bergelombang, menyempit, maupun melebar. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya.



Sumber : (Output SPSS versi 26, diolah peneliti, 2026).
 Gambar 2. *Scatterplot* Uji Heteroskedastisitas

4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *Job Insecurity* dan pengawasan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan *outsourcing* bagian housekeeping pada PT Airkon Pratama Project RSUD Kota Bekasi. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien regresi (B)	Std. Error	t hitung	Sig.
Konstanta	12,005	2,437	4,927	0,000
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,301	0,080	3,748	0,000
Pengawasan Kerja (X2)	0,340	0,070	4,893	0,000

Sumber : (Output SPSS versi 26, diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,005 + 0,301X_1 + 0,340X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 12,005 menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja ketika variabel *Job Insecurity* dan pengawasan kerja dianggap konstan. Koefisien regresi *Job Insecurity* sebesar 0,301 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Job Insecurity* akan meningkatkan kedisiplinan kerja sebesar 0,301 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi pengawasan kerja sebesar 0,340 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas pengawasan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kedisiplinan kerja sebesar 0,340 satuan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja memiliki koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan variabel *Job Insecurity*. Dengan demikian, pengawasan kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh lebih dominan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan *outsourcing*.

4.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu *Job Insecurity* (X1), dan Pengawasan Kerja (X2), berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kedisiplinan Kerja (Y). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini adalah apabila nilai t hitung > t tabel atau nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima. Selanjutnya, untuk uji simultan, apabila nilai F hitung > F tabel atau nilai signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima.

4.6.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kedisiplinan kerja.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X1)	3,748	0,000	H1 diterima
Pengawasan Kerja (X2)	4,893	0,000	H2 diterima

Sumber : (Output SPSS versi 26, diolah peneliti, 2026)

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* memperoleh nilai t hitung sebesar 3,748 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Dengan demikian, H₁ diterima.

Variabel pengawasan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,893 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengawasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Oleh karena itu, H₂ diterima.

Apabila dibandingkan berdasarkan nilai t hitung maupun koefisien regresi, pengawasan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kedisiplinan kerja dibandingkan *Job Insecurity*. Hal ini mengindikasikan

bahwa efektivitas pengawasan dari atasan memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku disiplin karyawan *outsourcing* (Christina Sirait & Poerwita Sary, 2022).

4.6.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* dan pengawasan kerja secara bersama-sama terhadap kedisiplinan kerja.

Tabel 11 Hasil Uji Simultan (uji F)

F hitung	Sig.	Keterangan
32,634	0,000	H3 diterima

Sumber : (Output SPSS versi 26, diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil analisis ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 32,634 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan *outsourcing* bagian housekeeping pada PT Airkon Pratama Project RSUD Kota Bekasi. Dengan demikian, H₃ diterima.

4.7 Koefisien Determinasi

Hasil analisis menunjukkan nilai R Square sebesar 0,479 dengan Adjusted R Square sebesar 0,464. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 47,9% variasi kedisiplinan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Job Insecurity* dan pengawasan kerja.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,692	0,479	0,464	2,408

Sumber : Output SPSS versi 26, diolah peneliti (2026)

Sementara itu, sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, maupun faktor individu yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

4.8 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan *outsourcing*. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi mengenai keamanan pekerjaan memengaruhi perilaku kerja karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap keberlangsungan pekerjaannya cenderung menunjukkan kepatuhan yang lebih baik terhadap peraturan perusahaan dan berupaya mempertahankan kinerja melalui peningkatan disiplin kerja.

Secara simultan, *Job Insecurity* dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,9%. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kedisiplinan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem pengawasan yang efektif sekaligus menciptakan kepastian kerja melalui komunikasi yang terbuka, evaluasi kinerja yang objektif, dan kebijakan ketenagakerjaan yang adil agar kedisiplinan kerja karyawan dapat terus ditingkatkan. Selain itu, pengawasan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja dan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini. Pengawasan yang dilakukan secara konsisten memungkinkan perusahaan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan, memastikan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta memberikan umpan balik kepada karyawan apabila terjadi penyimpangan. Kondisi tersebut mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih tertib dan meningkatkan disiplin kerja karyawan *outsourcing*.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulaiman et al. (2020) yang menyatakan bahwa persepsi terhadap keamanan kerja memengaruhi perilaku kerja karyawan *outsourcing*. Karyawan yang merasa memiliki peluang mempertahankan pekerjaannya cenderung menunjukkan kepatuhan yang lebih tinggi terhadap aturan organisasi sebagai bentuk komitmen dalam mempertahankan pekerjaannya.

Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Siswanti (2020) yang menunjukkan bahwa *Job Insecurity* lebih dominan memengaruhi perilaku kontraproduktif dibandingkan disiplin kerja. Perbedaan tersebut diduga disebabkan oleh karakteristik objek penelitian yang berbeda. Penelitian ini dilakukan pada karyawan housekeeping rumah sakit yang memiliki tuntutan pelayanan tinggi sehingga kedisiplinan menjadi aspek utama dalam pelaksanaan pekerjaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membuktikan bahwa *Job Insecurity* dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan *outsourcing* bagian housekeeping PT Airkon Pratama Project RSUD Kota Bekasi. pengawasan kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh lebih dominan dibandingkan *Job Insecurity*, sedangkan kedua variabel secara simultan mampu menjelaskan 47,9% variasi kedisiplinan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas pengawasan dan pengelolaan persepsi ketidakpastian kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kedisiplinan kerja.

Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam memperkuat sistem pengawasan melalui evaluasi kerja secara berkala, pemberian umpan balik, serta komunikasi yang terbuka mengenai kebijakan ketenagakerjaan sehingga persepsi *Job Insecurity* dapat diminimalkan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan, serta menggunakan objek penelitian yang berbeda agar penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

REFERENSI

- Aini, S. N. (2024). THE IMPACT OF THE USE OF OUTSOURCED LABOR ON THE WELFARE OF WORKERS IN INDONESIA. In *JURNAL PENGEMBANGAN KETENAGAKERJAAN* (Vol. 2, Number 2).
- Bazzoli, A., Brondino, M., Morgan, A., Phillips, J., & Pasini, M. (2025). 40 Years of *Job Insecurity*: A Review of Research Designs and Scales of Measurement. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(1). <https://doi.org/10.16993/sjwop.288>
- Christina Sirait, J., & Poerwita Sary, F. (2022). The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Discipline At PT Bank XYZ In West Jakarta. In *International Journal of Science*. <http://ijstm.inarah.co.id>
- Fachrudin, R., & Prihastuty, R. (2023). Journal of Social and Industrial Psychology Social Support and *Job Insecurity* in Outsourced Employees. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 12(1). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Jeziano Rizkita Boyas, J. R. B. (2025). The Effect of *Job Insecurity* and Perceived Organizational Inclusion on *Outsourcing* Employee Performance. *GREENOMIKA*, 6(2). <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2024.06.2.10>
- 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>
- Novrial, N., & Susanti, F. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Divisi Housekeeping Di PT. Graha Sarana Duta Telkom Property Indonesia, Sumatera Barat. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 2786–2795. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.926>
- Pohan, N. N., Hafizah, H., & Syafi'i, I. (2022). Dampak Pengawasan Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan OS (Out Source) Melalui Disiplin Kerja PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(1), 35–52. <https://doi.org/10.47709/jebidi.v1i1.6>
- Siswanti, Y. (2022). *Job Insecurity* to counter productive work behavior moderated leader-member exchange. *Jurnal Siasat Bisnis*, 210–221. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol26.iss2.art7>
- Sitanggang, T. T., Simanullang, R. A. H., & Ferencia, V. (2024). IMPLIKASI PRAKTIK *OUTSOURCING* DALAM UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA TERHADAP ASPEK HUKUM DAN PSIKOLOGIS PEKERJA/BURUH. *Desember*, 8(1), 36–57. <https://doi.org/10.36987/ebma.v1i1.1894>
- Sofyan, V. O., & Dwatra, F. D. (2026). Hubungan *Job Insecurity* dengan Counterproductive Work Behavior pada Satpam *Outsourcing* di PT. X T. *CAUSALITA: Journal of Psychology*, 3(3), 409–415. <https://doi.org/10.62260/causalita.v3i3.537>
- Sugiyah, S., Yuliantari, K., & Nurhidayati, N. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WISATALOKA. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2), 351. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1476>
- Sulaiman, J., Effendy, S., & Lubis, R. (2020). THE EFFECT OF *JOB INSECURITY* AND SOCIAL SUPPORT TOWARD PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AMONG OUTSOURCED EMPLOYEES AT COMPANY X of MEDAN under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0). *Jurnal Ekonomi*, 12(03), 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- 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.

- Urbanaviciute, I., Lazauskaite-Zabielske, J., & De Witte, H. (2021). Deconstructing *Job Insecurity*: Do its Qualitative and Quantitative Dimensions Add Up? *Occupational Health Science*, 5(3), 415–435. <https://doi.org/10.1007/s41542-021-00096-3>
- Zaky, M., & Marta, M. S. (2025). EFFECT OF *JOB INSECURITY* ON THE RELATIONSHIP BETWEEN LOCUS OF CONTROL AND SUPERVISOR PERFORMANCE. *Problems and Perspectives in Management*, 23(1), 238–248. [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(1\).2025.18](https://doi.org/10.21511/ppm.23(1).2025.18)
- Zheng, S., Ding, T., Chen, H., Wu, Y., & Cai, W. (2021). Precarious job makes me withdraw? The role of *Job Insecurity* and negative affect. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(24). <https://doi.org/10.3390/ijerph182412999>