

**FAKTOR - FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PEGAWAI
PADA PERUSAHAAN *OUTSOURCING* DI PT. JAVA GLOBAL INDONESIA
TAHUN 2025**

Prayoga Wartasetyo Pramudya¹, Dadang Herdiansyah²

^{1,2}Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Universitas Muhammadiyah Jakarta

Jl. KH. Ahmad Dahlan, Cireunde, Ciputat, Ciputat Timur, Cireunde,
Ciputat Timur, Tangerang, Banten 15419

¹prayogawp7@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan, khususnya pada perusahaan yang menerapkan sistem *outsourcing*. Pegawai *outsourcing* kerap menghadapi berbagai tekanan kerja, seperti stres kerja, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta rendahnya disiplin kerja, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai pada perusahaan *outsourcing* di PT Java Global Indonesia tahun 2025. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 pegawai *outsourcing*, dengan sampel sebanyak 104 responden yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan uji *Chi-Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai ($p\text{-value} = 0,333$). Sementara itu, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai, masing-masing dengan nilai $p\text{-value} = 0,000$. Penelitian ini menegaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai *outsourcing*.

Kata Kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Article History:

Received: December 2025

Reviewed: January 2026

Published: January 2026

Plagirism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Nutricia.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Nutricia



This work is licensed
under a [Creative Commons
Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam konteks perusahaan jasa, khususnya perusahaan *outsourcing*, kinerja pegawai memiliki peranan strategis karena berhubungan langsung dengan kepuasan klien dan citra perusahaan. ¹

Sistem outsourcing banyak diterapkan sebagai strategi untuk meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Namun, sistem ini juga membawa tantangan tersendiri bagi pegawai, seperti ketidakpastian kerja, beban tugas yang tinggi, serta keterbatasan kontrol terhadap lingkungan kerja. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Data International Labour Organization (ILO) tahun 2023 menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu masalah serius yang berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja. Pada tahun yang sama, Health and Safety Executive (HSE) melaporkan sebanyak 875.000 kasus stres, depresi, dan kecemasan yang berkaitan dengan pekerjaan.²

Selain stres kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, baik dari aspek fisik maupun psikososial, dapat menurunkan kenyamanan dan motivasi kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, seperti kurangnya komunikasi antarpegawai dan minimnya dukungan dari atasan, dapat memicu konflik dan menurunkan produktivitas kerja. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan prosedur perusahaan. Rendahnya disiplin kerja, seperti keterlambatan hadir, ketidaksesuaian dengan SOP, dan rendahnya tanggung jawab, dapat berdampak langsung pada penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja.³

Berdasarkan hasil observasi awal di PT Java Global Indonesia, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai outsourcing, antara lain lemahnya disiplin kerja, kurang optimalnya komunikasi dalam lingkungan kerja, serta tingginya beban tugas yang berpotensi menimbulkan stres kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai outsourcing di PT Java Global Indonesia tahun 2025.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan observasional dan desain studi *cross-sectional*. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli 2025 di PT Java Global Indonesia pada unit kerja outsourcing. Populasi penelitian berjumlah 130 pegawai *outsourcing*, dengan jumlah sampel sebanyak 104 responden yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel independen meliputi stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis *Google Form*. Analisis data dilakukan melalui analisis univariat untuk melihat distribusi frekuensi masing-masing variabel dan analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square* untuk mengetahui hubungan antar variabel.

HASIL

Hasil Analisis Univariat

Hasil analisis univariat dalam penelitian ini terdiri atas satu variabel dependen dan tiga variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan outsourcing, sedangkan variabel independen meliputi stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Penelitian ini melibatkan seluruh responden yang memenuhi kriteria inklusi sebagai sampel penelitian. Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi dan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti. Berikut ini disajikan hasil analisis univariat dari setiap variabel dalam penelitian :

1). Kinerja Pegawai

Tabel 1.1 Gambaran Kinerja Pegawai

No.	Kinerja Pegawai	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Kurang	56	53,8
2.	Baik	48	46,2
TOTAL		104	100

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar responden memiliki kinerja kurang baik, yaitu sebanyak 56 orang (53,8%), sedangkan responden dengan kinerja baik sebanyak 48 orang (46,2%).

2). Stress Kerja

Tabel 1.2 Gambaran Stress Kerja

No.	Stress Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Rendah	51	49,0
2.	Tinggi	53	51,0
TOTAL		104	100

Distribusi stres kerja menunjukkan bahwa 53 responden (51,0%) mengalami stres kerja tinggi, sedangkan 51 responden (49,0%) mengalami stres kerja rendah.

3). Lingkungan Kerja

Tabel 1.3 Gambaran Lingkungan Kerja

No.	Lingkungan Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Tidak Baik	53	51,0
2.	Baik	51	49,0
TOTAL		104	100

Pada variabel lingkungan kerja, sebanyak 53 responden (51,0%) menilai lingkungan kerja dalam kategori tidak baik, sementara 51 responden (49,0%) menilai lingkungan kerja baik.

4). Disiplin Kerja

Tabel 1.4 Gambaran Disiplin Kerja

No.	Disiplin Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Kurang	49	47,1
2.	Baik	55	52,9
TOTAL		104	100

Distribusi disiplin kerja menunjukkan bahwa 55 responden (52,9%) memiliki disiplin kerja baik, sedangkan 49 responden (47,1%) memiliki disiplin kerja kurang.

Hasil Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini. Variabel independen yang dianalisis meliputi stres kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan *outsourcing*. Uji statistik yang digunakan dalam analisis ini adalah uji *Chi-Square* dengan tingkat kemaknaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis bivariat ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara masing-masing variabel independen dengan kinerja karyawan *outsourcing*.

Tabel 1.5. Hasil Uji *Chi-Square*

Variabel	OR	P value	Ket
Stress Kerja	-	0.333	Tidak Berhubungan
Lingkungan Kerja	15,889	0.000	Berhubungan
Disiplin Kerja	23.154	0.000	Berhubungan

Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai ($p\text{-value} = 0,333$). Sebaliknya, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai, masing-masing dengan nilai $p\text{-value} = 0,000$. Faktor yang paling dominan berhubungan dengan kinerja pegawai adalah disiplin kerja, diikuti oleh lingkungan kerja..

PEMBAHASAN

Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, variabel stres kerja tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai *outsourcing* di PT Java Global Indonesia. Secara deskriptif, sebagian besar pegawai dengan tingkat stres kerja rendah memiliki kinerja yang baik, yaitu sebanyak 31 orang (55,4%), sedangkan 25 orang (44,6%) berada pada kategori kinerja kurang. Sementara itu, pada kelompok pegawai dengan tingkat stres kerja tinggi, proporsi pegawai dengan kinerja kurang lebih dominan, yakni sebanyak 26 orang (54,2%), dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja baik sebanyak 22 orang (45,8%). Namun demikian, perbedaan distribusi tersebut tidak menunjukkan hubungan yang bermakna secara statistik.

Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan tidak secara langsung berdampak pada kinerja mereka. Hal tersebut dimungkinkan karena adanya faktor lain yang berperan sebagai penyeimbang, seperti kemampuan adaptasi individu, kondisi lingkungan kerja, motivasi intrinsik, serta sistem manajemen dan dukungan organisasi yang memadai.⁴ Karyawan tetap dapat mempertahankan kinerja yang optimal apabila mampu menerapkan strategi coping yang efektif dan memperoleh dukungan yang baik dari organisasi.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Pegawai yang menjalankan aktivitas kerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang bekerja pada kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong produktivitas pegawai secara optimal⁶. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, sebagian besar pegawai yang berada pada lingkungan kerja yang kurang baik memiliki kinerja yang rendah, yaitu sebanyak 44 orang (78,6%), sementara hanya 12 orang (21,4%) yang menunjukkan kinerja baik. Sebaliknya, pada

kelompok pegawai dengan lingkungan kerja yang baik, mayoritas responden memiliki kinerja yang baik, yaitu sebanyak 39 orang (81,3%), dan hanya 9 orang (18,8%) yang berada pada kategori kinerja kurang. Perbedaan distribusi ini mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja berperan penting dalam mendukung kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Tirta (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan produktivitas karyawan. ⁷Hal tersebut ditunjukkan melalui terjalinnya hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja, sikap saling mendukung, serta terciptanya suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Selain itu, ketersediaan fasilitas dan peralatan kerja yang terawat dengan baik, serta kondisi ruang kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, turut berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan faktor yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang baik cenderung memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai kinerja yang optimal⁸. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu dalam bekerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas menjadi elemen penting yang berkontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai outsourcing. ⁹ Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,000. Mayoritas responden menyatakan bahwa rendahnya disiplin kerja berpotensi menyebabkan penurunan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati dan Arifin (2024), yang melaporkan adanya hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, dengan nilai korelasi sebesar 0,867 pada karyawan PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda) di Kabupaten Tabalong¹⁰. Hasil tersebut menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu determinan utama dalam pencapaian kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan tingkat kesungguhan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab profesional sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penerapan disiplin kerja yang konsisten, didukung oleh sistem pengawasan yang adil serta penegakan aturan yang tegas, diyakini menjadi langkah penting dalam mendorong tercapainya kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan¹¹.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai outsourcing di PT Java Global Indonesia, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan rasa nyaman, meningkatkan motivasi, serta mendukung produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja, di mana kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja berperan penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Sementara itu, stres kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai outsourcing. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang dialami pegawai tidak selalu berdampak langsung terhadap penurunan kinerja, terutama apabila pegawai memiliki kemampuan adaptasi yang baik, strategi coping yang efektif, serta dukungan dari organisasi.

SARAN

1. **Bagi Perusahaan**
Perusahaan diharapkan dapat terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta menerapkan disiplin kerja secara konsisten guna meningkatkan kinerja pegawai outsourcing.
2. **Bagi Pegawai Outsourcing**
Pegawai diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan serta mampu mengelola stres kerja dengan baik agar kinerja tetap optimal.
3. **Bagi Peneliti Selanjutnya**
Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

1. Gerung CJ, Dotulong LOH. COMPARATIVE ANALYSIS OF THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS AND THL AT THE MINAHASA REGENCY EDUCATION OFFICE. Vol. 10, 418 Jurnal EMBA. 2022.
2. Trias Puspawati G, Mutiara Insani G, Tiara Hasnakusumah R, Kevin Rumbung K. Media Hukum Indonesia (MHI) Pengaruh Outsourcing Terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan. 2(2):569. Available from: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12476932>
3. Rafaza A, Rosmita R. Pengaruh Tekanan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia KP Jakarta. Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi. 2025 Oct 19;2(3):607-14.
4. Gilang Murpiari. PENGARUH STRESS KERJA, KOMPETENSI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV FARIS COLLECTION, SIDOARJO. 2025;
5. Psikologi JI, Kesehatan D, Mila D, Rosalinda1 D, Sholichah2 IF. Efektivitas Pelatihan Coping Stress Sebagai Upaya Mengurangi Stres Peran Pada Karyawan Di PT. Metal Hitech Engineering. Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan. 2025;2(3):119-34.
6. Kusuma E, Susanti D, Mahargiono PB. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MULYOOREJO SURABAYA. 2025.
7. Tirta. DAMPAK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI MOTIVASI KERJA DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu. 2023;12(02).
8. Saraswati RU, Zulkifli SMoh. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Trimitra Cikarang. Jurnal Minfo Polgan. 2024 Jul 10;13(1):929-40.
9. Rifald Ar Rasyid A, Febriana A, Manajemen P, Ekonomi dan Bisnis F, Dian Nuswantoro U. DISPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA BUDAYA ORGANISASI DAN PENGARUHNIA PADA KINERJA KARYAWAN RSD KRMT WONGSONEGORO. 9(1):2025.
10. Setyawati A, Arifin K, Studi P, Bisnis A, Tinggi S, Administrasi I, et al. PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PERSERODA) DI KABUPATEN TABALONG.
11. Zikkra Ilham Malik, Christian Wiradendi Wolor, Adnan Kasofi. Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT Safemax Indonesia. Jembatan Hukum : Kajian ilmu Hukum, Sosial dan Administrasi Negara. 2025 Jul 12;2(3):25-38.