

Pengaruh *Work Climate*, *Self-Efficacy*, dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Avo Innovation & Technology di Yogyakarta

Ririn Ma'rifah ^{1*}, Surya Darmawan ²

^{1*,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis & Humaniora, Universitas Teknologi Yogyakarta, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia.

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis hubungan antara *Work Climate*, *Self-Efficacy* dan *Job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling dengan teknik purposive sampling, dengan jumlah responden sebanyak 176 responden (87 pria dan 89 perempuan), populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT Avo Innovation dan Technology. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner melalui google form yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Dalam penelitian ini, software SmartPLS 4.0 yang digunakan dengan analisis statistik deskriptif, outer model dan inner model. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work climate*, *self efficacy*, *job insecurity* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Work Climate*; *Self-Efficacy*; *Job Insecurity*; Kinerja Karyawan.

Abstract. The objective of this study is to analyze the relationship between *Work Climate*, *Self-Efficacy*, and *Job insecurity* on employee performance. This research employs a purposive sampling technique, with a total of 176 respondents (87 men and 89 women). The population in this study consists of employees at PT Avo Innovation and Technology. Primary data for this study were collected using a questionnaire distributed via Google Forms, which has been tested for validity and reliability. In this study, SmartPLS 4.0 software was used for descriptive statistical, outer model and inner model analysis. The results of this study indicate that *work climate* has a positive and significant effect on employee performance. *Self-Efficacy* also has a positive and significant effect on employee performance. Similarly, *Job insecurity* has a positive and significant effect on employee performance. *Work climate*, *self-efficacy*, and *job insecurity* simultaneously have a positive effect on employee performance.

Keywords: *Work Climate*; *Self-Efficacy*; *Job Insecurity*; Employee Performance.

* Corresponding Author. Email: rririnmarifah@gmail.com ^{1*}.

Pendahuluan

Pada era globalisasi, sumber daya manusia menjadi aset utama sebuah perusahaan yang berperan sebagai faktor penggerak semua aktivitas dan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan manajemen yang baik untuk mendukung pencapaian tujuan-tujuan tertentu. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh berbagai faktor, dan salah satu yang paling dominan adalah kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalam perusahaan. Oleh karena itu, karyawan perlu diberikan motivasi kerja agar sumber daya manusia dapat terus berkembang dan melaksanakan tugas-tugasnya secara optimal. Meskipun teknologi dan informasi berkembang pesat, serta modal dan bahan tersedia, tanpa sumber daya manusia, organisasi sulit mencapai tujuannya. Salah satu aspek yang sangat penting bagi perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan memiliki dampak langsung pada perkembangan perusahaan.

Riawan *et al.* (2022) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab serta pekerjaan yang diberikan. Kinerja diukur dari hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga merupakan hasil dari suatu proses yang dinilai selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dewi *et al.* (2023) mengemukakan bahwa iklim kerja adalah persepsi mengenai kebijakan, praktik, dan prosedur organisasi yang dirasakan dan diterima oleh individu di dalam organisasi, atau persepsi individu terhadap tempat kerjanya. Respon individu terhadap iklim kerja merupakan sebuah atribut yang mencerminkan keberadaan mereka di dalam organisasi. Pentingnya iklim kerja yang kondusif harus mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen, karena tugas-tugas akan terselesaikan dengan baik jika terdapat iklim kerja yang mampu menumbuhkan semangat kerja tinggi. Hal ini akan mempercepat penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan. Iklim kerja yang menyenangkan dapat tercipta apabila hubungan

antarindividu berkembang secara harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung pencapaian prestasi kerja karyawan. Dengan suasana kerja yang nyaman dan tenang, karyawan akan lebih mungkin bekerja dengan lebih baik. Menurut Sari *et al.* (2020), *self-efficacy* (kemampuan diri) adalah elemen penting dalam dunia pembelajaran, di mana seseorang harus memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dalam menghadapi permasalahan yang muncul dalam proses belajar. Dari keyakinan tersebut, seseorang dapat dengan tegas menyampaikan apa yang dia ketahui serta menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk melakukan sesuatu. *Self-efficacy* juga sangat penting dalam berbagai hal, salah satunya adalah kesiapan seseorang ketika tampil untuk mencapai hasil yang maksimal. Ketika seorang karyawan memiliki *self-efficacy* yang tinggi, hasil kerjanya akan meningkat karena mereka akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi guna mencapai tujuan dan kinerja yang telah ditentukan.

Kegagalan dalam mencapai target tidak lantas membuat individu menyerah; sebaliknya, individu akan berusaha lebih keras untuk mencapainya kembali dan menetapkan target yang lebih tinggi. Berbagai permasalahan dalam pekerjaan biasanya bersumber dari kondisi pekerjaan, konflik peran, dan lokus kendali. Meningkatnya pekerjaan tidak permanen menyebabkan semakin banyak karyawan yang mengalami *job insecurity* (ketidakamanan kerja). Menurut Sabirina dan Rozaq (2023), persepsi *job insecurity* adalah ketidakmampuan karyawan untuk menghadapi berbagai masalah yang disebabkan oleh lingkungan kerja mereka. *Job insecurity* didefinisikan sebagai kegelisahan yang dialami karyawan saat menghadapi situasi sulit di tempat kerja. *Job insecurity* juga merujuk pada rasa tidak aman mengenai masa depan pekerjaan, keyakinan apakah karyawan akan bisa mempertahankan pekerjaannya, kemungkinan segera kehilangan pekerjaan, serta kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan. Ketidakamanan kerja ini mengacu pada ancaman yang dirasakan karyawan terhadap kesinambungan dan stabilitas pekerjaan yang mereka miliki. Situasi ini menciptakan ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan dan durasi kontrak karyawan.

Pada akhirnya, iklim kerja, *self-efficacy*, dan *job insecurity* adalah elemen-elemen yang saling berinteraksi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Iklim kerja yang kondusif memungkinkan karyawan untuk merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja, sementara *self-efficacy* meningkatkan keyakinan diri karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Namun, di sisi lain, *job insecurity* dapat menjadi faktor stres yang mengganggu kinerja jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus memperhatikan ketiga aspek ini guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, serta mendukung karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal.

Tinjauan Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mempelajari secara khusus peranan serta hubungan manusia dalam suatu organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia mencakup tenaga kerja atau karyawan di suatu perusahaan, yang utamanya adalah manusia (Jannah, 2019). Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan, serta berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Swot *et al.*, 2023). Sumber daya manusia juga menjadi aspek penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena merupakan bagian dari proses evaluasi kebutuhan sumber daya manusia, pengoptimalan penggunaan sumber daya yang ada, serta menjadi kunci kesuksesan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasional. Manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap pengembangan tenaga kerja yang perlu dikelola secara profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kemampuan organisasi perusahaan.

Work Climate

Iklim kerja merupakan kondisi atau suasana kerja di dalam suatu instansi yang dirasakan nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan

pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim kerja yang menyenangkan akan terbentuk apabila hubungan antarindividu berkembang secara harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan. Jufri (2023) menyatakan bahwa iklim kerja di lingkungan pekerjaan menggambarkan keadaan karyawan dalam suasana riang dan mesra, serta adanya kepedulian antar satu sama lain. Hubungan baik yang tercipta antara pimpinan dan karyawan, maupun antar sesama karyawan, merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Self-Efficacy

Menurut Suciono (2021), *self-efficacy* atau efikasi diri merupakan bagian penting dari teori sosial kognitif. Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Keyakinan diri ini memengaruhi tindakan yang dipilih, seberapa besar usaha yang akan dilakukan, serta ketahanan individu dalam menghadapi kesulitan. Fattah (2021) juga menjelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan bagian dari sikap kepribadian yang terkait dengan keyakinan pribadi mengenai kompetensi dan kemampuan diri. Secara khusus, hal ini merujuk pada keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas dengan berhasil. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan yang kuat dalam kinerja mereka.

Job Insecurity

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) adalah suatu kondisi di mana karyawan merasa terancam oleh pekerjaan mereka dan merasa tidak berdaya untuk menghadapi situasi tersebut. Dari perspektif global, *job insecurity* diasumsikan sebagai kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang di masa depan (Fransiska *et al.*, 2023). Menurut Amin dan Pancasasti (2021), *job insecurity* muncul dari ketidakpastian dalam pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut, seperti ketidakpastian penempatan, gaji, atau kesempatan untuk mendapatkan promosi dan pelatihan. *Job insecurity* terjadi ketika karyawan merasa tidak aman saat melaksanakan tugasnya, yang kemudian dapat menyebabkan ketegangan dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Wulandari *et al.* (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Kinerja mencerminkan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta mencapai hasil seperti yang diharapkan. Sari *et al.* (2020) menambahkan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai seberapa jauh seorang karyawan mampu melaksanakan dan mewujudkan tugas-tugas yang dijabarkan, yang juga mencerminkan pola perilaku dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

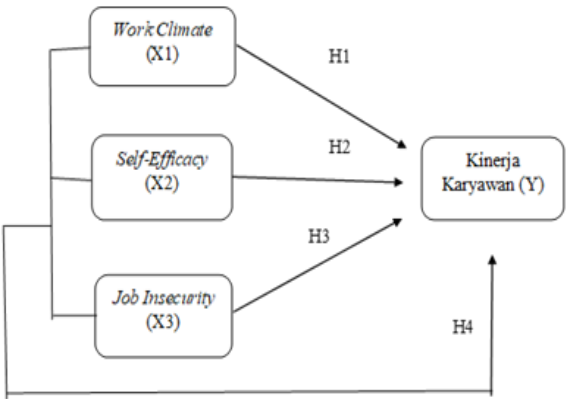
Pengembangan Hipotesis

Setiap perusahaan memiliki *work climate* yang berbeda sebagai identitasnya. Iklim kerja yang mampu menumbuhkan semangat kerja tinggi akan mempercepat penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan (Dewi *et al.*, 2023). Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta apabila hubungan antar karyawan berkembang secara harmonis, dan hal ini sangat mendukung pencapaian prestasi kerja karyawan. Dengan suasana kerja yang nyaman dan tenang, karyawan dapat bekerja lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.* (2020), Riawan *et al.* (2022), dan Jufri (2023) menunjukkan bahwa *work climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang dapat diambil adalah: H1: *Work climate* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan keyakinan diri terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil. Keyakinan diri ini memengaruhi tindakan yang diambil guna menghadapi suatu situasi untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam melaksanakan tugasnya. Keyakinan ini memiliki dampak signifikan pada tujuan dan prestasi, serta memengaruhi motivasi dan pola perilaku karyawan (Suciono, 2021). Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diambil adalah: H2: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Amin dan Pancasasti (2021) menyatakan bahwa ketidakmampuan untuk mempertahankan kondisi kerja yang diinginkan menciptakan rasa terancam dan tidak aman. Berbagai perubahan yang terjadi di organisasi dapat membuat karyawan merasa cemas dan tidak aman, karena potensi perubahan tersebut memengaruhi kondisi kerja, kelanjutan hubungan kerja, dan kompensasi yang diterima. Penelitian yang dilakukan oleh Fransiska *et al.* (2023) dan Kinanti *et al.* (2020) menyimpulkan bahwa *job insecurity* adalah keadaan di mana karyawan merasa tidak aman di lingkungan kerjanya, namun tidak memiliki kekuatan untuk mengatasi situasi tersebut karena khawatir akan kehilangan pekerjaan. Berdasarkan hal ini, hipotesis yang dapat diambil adalah: H3: *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Iklim kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam sistem pengelolaan manajemen. Iklim kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sedangkan *self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas guna mencapai kesuksesan. *Job insecurity* adalah perasaan terancam yang dialami karyawan ketika bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Said *et al.* (2023) menunjukkan bahwa *work climate*, *self-efficacy*, dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, hipotesis yang dapat diambil adalah: H4: *Work climate*, *self-efficacy*, dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metodologi Penelitian

Jenis Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang bertujuan untuk mempermudah pemrosesan analisis dan pengolahan data. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *SmartPLS*, yang mampu membantu dalam pengujian model dan analisis hubungan antar variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Avo Innovation & Technology, yang berjumlah 315 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menyederhanakan ukuran sampel. Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin, jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 120 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel *Purposive Sampling (Non-Probability Sampling)*. Teknik ini dipilih karena peneliti dapat memastikan bahwa ilustrasi yang diambil sesuai dengan identitas

spesifik yang cocok dengan tujuan penelitian, sehingga sampel yang terpilih diharapkan dapat memberikan respons yang relevan terhadap masalah penelitian (Sugiyono, 2019).

Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PT Avo Innovation & Technology. Pengumpulan data dilakukan secara online melalui formulir *Google Form*, yang sebelumnya telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber literatur yang relevan, seperti buku dan jurnal ilmiah yang mendukung kajian teori serta analisis dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Tabel 1. Average Variance Extraced (AVE)

| Variabel | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> |
|----------|---|
| X1 | 0,764 |
| X2 | 0,741 |
| X3 | 0,684 |
| Y | 0,718 |

Hasil ini menunjukkan bahwa nilai AVE konstruk masing-masing variabel > 0,5 sehingga konstruk dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | ρ_A | <i>Composite Reliability</i> |
|----------|-------------------------|----------|------------------------------|
| X1 | 0,938 | 0,939 | 0,951 |
| X2 | 0,930 | 0,933 | 0,945 |
| X3 | 0,942 | 0,945 | 0,951 |
| Y | 0,950 | 0,953 | 0,958 |

Hasil ini menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,7. Maka konstruk tersebut dianggap reliabel.

Tabel 3. R-Square

| Variabel | <i>R Square</i> | <i>R Square Adjusted</i> |
|----------|-----------------|--------------------------|
| Y | 0,666 | 0,660 |

Hasil ini menunjukkan bahwa nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,660 maka dinyatakan sedang. Kinerja karyawan memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 66% hal ini menunjukan bahwa *work climate*, *self efficacy*, dan *job insecure* memiliki pengaruh sebesar 66% dan 34% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4. F-Square

| Variabel | Y |
|----------|-------|
| X1 | 0,258 |
| X2 | 0,063 |
| X3 | 0,067 |

Variabel laten dianggap memiliki pengaruh besar pada tingkat struktural dengan nilai 0,35, pengaruh sedang dengan nilai 0,15, dan pengaruh lemah dengan nilai 0,02. Hasil ini menunjukkan bahwa *work climate* memiliki nilai

F-Square sebesar 0,258 sehingga dapat dikatakan variabel berpengaruh kuat. *Self-efficacy* memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,063 sehingga dapat dikatakan variabel berpengaruh sedang. *Job insecurity* memiliki nilai *F-Square* sebesar 0,067 sehingga dapat dikatakan variabel berpengaruh sedang.

Tabel 5. *Estimate For Path Coefficient*

| Hipotesis | Original Sample (O) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|-----------|---------------------------|-----------------------------|-------------|
| X1 -> Y | 0,476 | 4,465 | 0,000 |
| X2 -> Y | 0,185 | 2,192 | 0,029 |
| X3 -> Y | 0,253 | 2,778 | 0,006 |

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis, semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap variabel dependen yang diteliti yaitu kinerja karyawan (Y). *Work climate* (X1) memiliki nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-statistik $4,465 > 1,96$ maka dari itu dapat disimpulkan bahwa hubungan X1 terhadap Y yaitu signifikan dan dengan arah hubungan yang positif sebesar 0,476. Selain itu, *self-efficacy* (X2) memiliki nilai *p-values* sebesar $0,029 < 0,05$ dan nilai t-statistik $2,192 > 1,96$ maka dari itu dapat disimpulkan bahwa hubungan X2 terhadap Y yaitu signifikan dan dengan arah hubungan yang positif sebesar 0,185. Adapun *job insecurity* (X3) memiliki nilai *p-values* sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t-statistik $2,778 > 1,96$ maka dari itu dapat disimpulkan bahwa hubungan X3 terhadap Y yaitu signifikan dan dengan arah hubungan yang positif sebesar 0,253.

Pembahasan

Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *work climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Furqon dan Winarsih (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Korin Technomic Cirebon” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa iklim kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan, dan penting bagi perusahaan

untuk membuat iklim kerja yang kondusif agar karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$ yang berarti H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Hendriyani *et al.*, (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Moderasi” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan. Jika perusahaan ingin meningkatkan produktivitas karyawan, penting untuk memberikan motivasi agar mereka bersedia mengalokasikan energi dan pikirannya untuk pekerjaan, serta menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi mereka. Dukungan semacam itu dapat menjadi aset berharga bagi perusahaan, terutama bagi lembaga intermediasi. Dengan motivasi dan dukungan ini, karyawan cenderung meningkatkan kemampuan mereka secara berkelanjutan, sehingga membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif.

Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ yang berarti H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Salimah (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Job insecurity dan Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT J.CO Donuts & Coffee Metro Mall Bandung” hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa para karyawan menyatakan bahwa *job insecurity* berdampak pada kinerja mereka dan terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan *job insecurity*, seperti adanya karyawan baru yang memiliki hubungan dengan atasan, atau yang sering disebut orang dalam. Selain itu, peningkatan teknologi juga membuat mereka merasa terancam dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity*, seperti ancaman terhadap berbagai aspek pekerjaan, ancaman kehilangan pekerjaan

secara keseluruhan, dan ketidakberdayaan, maka semakin menurun motivasi karyawan dalam bekerja, yang berdampak langsung pada kinerja mereka.

Hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya pada hasil pengolahan yang dilakukan menggunakan *software* SmartPLS, semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan besar pengaruh yang paling kuat yaitu *work climate* (X1) sebesar 0,258 atau 25,8% diikuti dengan variabel *job insecurity* (X3) sebesar 0,067 atau sebesar 6,7% dan terakhir variabel *self-efficacy* (X2) sebesar 0,063 atau sebesar 6,3 persen. dilihat dari nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,660 maka dinyatakan sedang. Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,660 atau sebesar 66,0% persen. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pengujian hipotesis serta pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *work climate* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik *work climate* yang tercipta, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Selain itu, *self-efficacy* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selanjutnya, *job insecurity* ternyata juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat *job insecurity* yang tinggi cenderung menunjukkan peningkatan dalam kinerja mereka. Lebih lanjut, secara simultan, *work climate*, *self-efficacy*, dan *job insecurity* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kondisi *work climate*, *self-efficacy*, dan *job insecurity* yang baik, kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan antara lain: penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan karakteristik yang lebih spesifik mengenai responden yang diteliti untuk memperjelas hasil penelitian. Selain itu, pengumpulan data perlu dilakukan secara berkala dan disertai dengan backup data untuk memastikan keandalan data yang diperoleh. Terakhir, disarankan untuk menggunakan variabel mediasi atau moderasi antara variabel independen dan dependen (X dan Y) guna memperkaya analisis dalam penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 176-187. DOI: <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>.
- Fattah, H. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Yogyakarta: Elmatara*.
- Furqon, M., & Winarsih, W. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Korin Technomic Cirebon. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 10(1), 143-150.
- Hendriyani, S., Harjadi, D., & Djuniardi, D. (2024). Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1319-1333.
- Jannah, A. R. (2019). Manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan karyawan.
- Jufri, R. R., Sahidu, H., Sos, S., Purnanengsi, L., Kom, S., Raani, S., ... & AP, M. (2024). *Perspektif Ergonomika Dan Psikososial Di Lingkungan Kerja: (Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan K3)*. Nas Media Pustaka.

- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Moi, F. S., & Mujanah, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Bajawa. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 59-74.
- Riawan, C., Josiah, T., & Hudalil, E. A. (2022). IKLIM KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(2), 281-290. DOI: <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i2.181>.
- Rohmah, N. A., Kinanti, N. D., Riandi, R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Bandar Lampung. *Indonesian Journal of Islamic Economics and Business*, 5(2), 1-9. DOI: <https://doi.org/10.30631/ijoieb.v5i2.591>.
- Sabirina, E., & Rozaq, K. (2023). Pengaruh job insecurity terhadap employee performance melalui procedural justice pada karyawan PT. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 694-705. DOI: <https://doi.org/10.26740/jim.vn.p694-705>.
- Said, M., Latief, F., & Ilyas, M. (2023). Self Efficacy, Locus of Control dan Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 6(3). DOI: <https://doi.org/10.37531/yum.v6i3.6255>.
- Salimah, R. Analisis Job Insecurity Dan Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. J. CO Donuts & Coffee Metro Mall Bandung.
- Sarawati, A. A. D. W., Mitariani, N. W. E., & Hendrawan, I. G. Y. (2023). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, IKLIM KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. YADNYASESA SUKAWATI. *VALUES*, 4(2), 562-571.
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224-228. DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v1i3.102>.
- Suciono, W. (2021). *Berpikir kritis (tinjauan melalui kemandirian belajar, kemampuan akademik dan efikasi diri)*. Penerbit Adab.
- Wulandari, R., Mukti, A., & Adiauwaty, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan job insecurity terhadap kinerja karyawan pada PT. August Indonesia Jaya Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal dan UMKM*, 5(1), 28-41.