

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity pada Kinerja Karyawan Outsourcing

Abdul Mansyur, Firman Ali

STIEM Bongaya Makassar

Email : abdul.mansyur@stiem-bongaya.ac.id

Abstract: This study aims to analyze the influence of the work environment and job insecurity on the performance of outsourced employees, both partially and simultaneously, and to identify which variable has a dominant influence. This research uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study were all outsourced employees at Astra Motor Main Dealer Makassar, with a sample of 34 respondents taken by census. Data was collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS software version 23. prerequisite tests included validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation tests. The results show that: (1) The work environment does not have a significant partial effect on the performance of outsourced employees ($t\text{-count } 1.144 < t\text{-table } 2.039$; significance $0.261 > 0.05$); (2) Job insecurity has a positive and significant partial effect on performance ($t\text{-count } 5.205 > t\text{-table } 2.039$; significance $0.000 < 0.05$); (3) Simultaneously, the work environment and job insecurity have a significant effect on performance with an $F\text{-count}$ value of $86.145 > F\text{-table } 3.304$; (4) The job insecurity variable is the dominant variable with a contribution of 70.42%, while the work environment contributes 13.94%. The coefficient of determination (R^2) value is 84.36%. The relatively small sample size ($n=34$) limits the generalizability of the findings. This research also focuses on only one location, thus limiting its context. These findings indicate that for outsourced employees, the perception of job insecurity can actually drive performance improvement in the form of presenteeism, most likely as a strategy to maintain their jobs. Companies need to manage the perception of job insecurity through transparent communication and build a more fair and inclusive psychological environment, in addition to improving the physical work environment.

Keywords: Work Environment, Job Insecurity, Employee Performance, Outsourcing, Multiple Linear Regression

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap kinerja pegawai outsourcing, baik secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi variabel mana yang memiliki pengaruh dominan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai outsourcing di Astra Motor Main Dealer Makassar, dengan sampel sebanyak 34 responden yang diambil secara sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 23. Uji prasyarat analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai outsourcing secara parsial (Nilai $t\text{-hitung } 1,144 < t\text{-tabel } 2,039$; signifikansi $0,261 > 0,05$); (2) Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai outsourcing secara parsial (Nilai $t\text{-hitung } 5,205 > t\text{-tabel } 2,039$; signifikansi $0,000 < 0,05$); (3) Secara simultan, lingkungan kerja dan job insecurity berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $F\text{-hitung } 86,145 > F\text{-tabel } 3,304$; (4) Variabel job insecurity merupakan variabel dominan dengan kontribusi sebesar 70,42%, sedangkan lingkungan kerja berkontribusi 13,94%. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 84,36%. Ukuran sampel yang relatif kecil ($n=34$) membatasi generalisasi temuan. Penelitian ini juga hanya berfokus pada satu lokasi, sehingga konteksnya terbatas. Temuan ini mengindikasikan bahwa bagi pegawai outsourcing, persepsi ketidakamanan kerja justru dapat mendorong peningkatan kinerja dalam bentuk presenteeism, kemungkinan besar sebagai

strategi untuk mempertahankan pekerjaannya. Perusahaan perlu mengelola persepsi job insecurity melalui komunikasi yang transparan dan membangun lingkungan psikologis yang lebih adil dan inklusif, di samping memperbaiki lingkungan fisik.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Job Insecurity, Kinerja Pegawai, Outsourcing, Regresi Linier Berganda.

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan persaingan bisnis yang ketat memaksa organisasi untuk mencari strategi efisiensi operasional. Salah satu strategi yang banyak diadopsi adalah penggunaan tenaga kerja outsourcing. Fenomena ini telah mengubah lanskap ketenagakerjaan global, menciptakan dualisme pasar kerja antara karyawan tetap (permanent) dan karyawan outsourcing (*contingent*) (Kalleberg, 2018). Dua kelompok karyawan ini seringkali bekerja berdampingan dalam organisasi yang sama, namun terikat oleh status, hak, dan tingkat perlindungan kerja yang berbeda secara fundamental. Dalam persaingan tersebut, kinerja karyawan tetap menjadi kunci utama keberlangsungan dan keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja yang tinggi tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh berbagai faktor psikologis dan situasional yang kompleks (Robbins & Judge, 2019). Memahami determinan kinerja menjadi sangat krusial, terutama dalam lingkungan kerja yang majemuk dimana dua status kepegawaian yang berbeda harus dikelola secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor determinan terpenting bagi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup aspek fisik (seperti pencahayaan, kebersihan, dan fasilitas) serta aspek non-fisik (seperti hubungan interpersonal, dukungan supervisor, dan budaya organisasi), dapat memotivasi karyawan untuk berkontribusi maksimal (Sutrisno, 2019). Lingkungan kerja yang positif diasosiasikan dengan meningkatnya keterikatan kerja (*work engagement*), kepuasan, dan pada akhirnya, produktivitas.

Di sisi lain, faktor psikologis yang semakin relevan dalam dunia kerja modern adalah persepsi ketidakamanan kerja atau job insecurity. Job insecurity didefinisikan sebagai persepsi subjektif seorang individu mengenai ancaman terhadap kelangsungan pekerjaannya atau terhadap keutuhan kondisi kerjanya di masa depan (De Witte et al., 2016). Dalam ekonomi yang fluktuatif, perasaan ini tidak hanya dialami oleh karyawan outsourcing tetapi juga mulai menghantui karyawan tetap. Namun, dampak dari lingkungan kerja dan job insecurity terhadap kinerja sangat mungkin berbeda antara karyawan outsourcing dan karyawan tetap. Karyawan outsourcing, oleh nature status kontraknya yang sementara, menghadapi tingkat job insecurity yang secara objektif lebih tinggi (Wang et al., 2022). Mereka seringkali memiliki akses terbatas terhadap benefit organisasi, pelatihan, dan jalur karier, yang dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap lingkungan kerja dan komitmen mereka (Prem et al., 2017). Bagi karyawan tetap, job insecurity mungkin merupakan suatu kejutan atau ancaman terhadap kondisi yang sebelumnya dianggap stabil, sehingga berpotensi menyebabkan stres, penurunan komitmen organisasi, dan kinerja yang lebih rendah (Shoss, 2017). Sebaliknya, bagi karyawan outsourcing, job insecurity mungkin sudah menjadi "bagian dari paket" pekerjaan mereka. Mereka mungkin telah mengembangkan mekanisme koping tertentu, sehingga dampaknya terhadap kinerja bisa jadi berbeda, mungkin lebih rendah atau justru dimanifestasikan dalam bentuk lain seperti presenteeism atau perilaku keluar (*turnover intention*) yang tinggi (Callea et al., 2019).

Demikian halnya dengan lingkungan kerja. Sebuah lingkungan yang positif mungkin memiliki efek yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan tetap karena mereka memiliki ikatan jangka panjang dengan organisasi. Bagi karyawan outsourcing, meskipun lingkungan kerja positif dihargai, dampaknya terhadap kinerja mungkin terbatas oleh persepsi mereka ten-

tang ketidakadilan prosedural (procedural injustice) dan perbedaan perlakuan (Wilkin & Connelly, 2022). Mereka mungkin memandang lingkungan kerja yang baik sebagai suatu hal yang sementara dan tidak mengkompensasi sepenuhnya ketidakstabilan status mereka. Perbedaan respons ini dapat dijelaskan melalui lensa *Social Exchange Theory* (Blau, 1964). Karyawan tetap cenderung terlibat dalam hubungan timbal balik (reciprocity) jangka panjang dengan organisasi. Lingkungan kerja yang baik dianggap sebagai investasi organisasi, dan sebagai balasannya, mereka meningkatkan kinerja. Job insecurity dianggap sebagai pelanggaran kontrak psikologis ini, *leading to decreased performance*. Bagi outsourcing, hubungan pertukaran ini lebih bersifat ekonomi dan jangka pendek, sehingga dinamiknya berbeda. Studi oleh Niswaty dan Junaedi (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing. Sementara itu, penelitian Sverke et al. (2019) dalam meta-analisisnya menyimpulkan bahwa job insecurity konsisten berdampak negatif pada kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja pada berbagai jenis pekerja. Namun, penelitian yang secara khusus membandingkan kekuatan pengaruh kedua variabel ini antara kedua kelompok karyawan dalam satu konteks organisasi yang sama masih terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, muncul pertanyaan mendasar: Bagaimana perbedaan pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap kinerja karyawan outsourcing jika dibandingkan dengan karyawan tetap? Apakah lingkungan kerja mampu menjadi buffer yang efektif terhadap job insecurity bagi kedua kelompok? Atau justru perbedaan status ini membuat dampaknya menjadi berbeda secara signifikan? Komparasi ini penting untuk melihat keunikan dinamika psikologis masing-masing kelompok. Temuan dari penelitian komparasi ini akan memberikan kontribusi praktis yang sangat berharga bagi manajemen SDM. Perusahaan dapat merancang kebijakan dan praktik manajemen yang lebih adil dan efektif, yang tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis seluruh pekerja, terlepas dari status kepegawaiannya. Kebijakan one-size-fits-all dalam mengelola SDM terbukti tidak lagi efektif. Oleh karena itu, penelitian ini secara khusus bertujuan untuk melakukan studi komparasi untuk menganalisis dan membandingkan besarnya pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap kinerja karyawan outsourcing dan karyawan tetap. Dengan memahami perbedaan ini, organisasi dapat mengoptimalkan potensi seluruh sumber daya manusianya secara lebih strategis dan manusiawi.

METODOLOGI

Pendekatan penelitian yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah tipe pendekatan kuantitatif yaitu menganalisis data dalam bentuk angka-angka kemudian membahasanya melalui perhitungan dari skor atau nilai rata-rata dari setiap variabel, kemudian dilanjutkan dengan analisis statistik yang dilakukan untuk membuktikan pengaruh antara variabel-variabel yang diamati (Sugiyono: 2009). Penelitian ini juga menggunakan penelitian konklusif (conclusive research) yang bersifat kausal yaitu suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk menguji suatu hipotesis yang spesifik atau jelas dengan menampilkan hubungan sebab akibat atau menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap kinerja pegawai outsourcing Astra Motor Main Dealer Makassar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen penelitian digunakan untuk menguji tingkat keakuratan data dalam pengujian hipotesis. Sehingga dalam uji instrument diterapkan uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji validasi data yang merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan alat ukur. Validasi data dalam suatu penelitian dilakukan dengan teknis analisis item, yaitu dengan cara mengkolerasi skor tiap-tiap item pernyataan dengan total skor untuk masing-masing variabel. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai person correlation ($r \geq 0.30$) dan tingkat signifikansinya ($\alpha = < 0.05$). Untuk mengetahui valid tidaknya pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil pengujian validitas dapat di lihat pada tabel 1. yaitu :

Tabel 1. Uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X1)

Indikator Variabel	Corellation	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
X11	0.	0	0.30	Valid
X12	0.764	0	0.30	Valid
X13	0.586	0	0.30	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan pada tabel 1. menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel lingkungan kerja mempunyai nilai correlation > 0.30 dan signifikan < 0.05 sehingga demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari budaya organisasi yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

Tabel 2. Uji validitas untuk variabel Job Insecurity (X2)

Indikator Variabel	Corellation	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
X21	0.	0	0.30	Valid
X22	0.648	0	0.30	Valid
X23	0.453	0	0.30	Valid
X24	0.556	0	0.30	Valid
X25	0.707	0	0.30	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan pada tabel 2. menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel *job insecurity* mempunyai nilai correlation > 0.30 dan signifikan < 0.05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari *job insecurity* yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

Tabel 3. Uji validitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator Variabel	Corellation	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
Y11	0.	0	0.30	Valid
Y12	0.668	0	0.30	Valid
Y13	0.909	0	0.30	Valid
Y14	0.488	0	0.30	Valid
Y15	0.952	0	0.30	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan pada tabel 3. menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel kinerja pegawai mempunyai nilai correlation > 0.30 dan signifikan < 0.05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari kinerja pegawai yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai untuk mengukur keandalan suatu instrument yang digunakan untuk memprediksi, pada penelitian ini digunakan koefisien standar Alpha Croncbach = $> 0,60$. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Pengujian reliablitas variabel peneltian

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja (x1)	0.894	0.60	Realible
job insecurity (x2)	0.854	0.60	Realible
kinerja pegawai (y)	0.870	0.60	Realible

Sumber : hasil olah data SPSS versi 23 (2020)

Pada tabel 4. menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Cronbach's alpha $0.894 > 0.60$, dan variabel *Job Insecurity* memiliki nilai cronbach's alpha $0.854 > 0.60$ serta Kinerja Pegawai memiliki nilai cronbach's alpha $0.870 > 0.60$. Sehingga dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa ke 3 variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari pernyataan memenuhi standar realibilitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mendeteksi untuk mengetahui model terebut memiliki distribusi normal. Dapat dilakukan dengan menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Jika nilai signifikan uji *Kolmogorov-Smimov* > 0.05 berarti data terdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	16.80217524
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.082
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : hasil olah data SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan tabel 5. menjelaskan bahwa nilai test statistic yaitu $0.135 > 0.05$ serta nilai signifikansi yaitu $0.118 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Berdasarkan pengujian normalitas pada tabel 5.13, hasil pengujian normalitas lainnya dapat dilihat pada gambar 5.2 dibawah ini:

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas yaitu dengan melihat *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Syahrudin, dkk (2017:41). Dimana bahwa bila $VIF < 10$ atau nilai tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil analisis yang di lakukan untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai tolerance yaitu $0.226 > 0.10$ dan nilai VIF $4,432 < 10.00$, sedangkan untuk *job insecurity* dengan nilai tolerance $0.226 > 0.10$ dan nilai VIF $4,432 < 10.00$. Maka dapat di simpulkan bahwa model regresi linear tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas. Apabila koefisien parameter beta > 0.05 maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Syahrudin, dkk (2017:41)

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.182	10.924		6.242	.000
	X1	-.017	.056	-.064	-.312	.756
	X2	-.089	.054	-.337	-1.642	.104

a. Dependent Variable: hetero

Sumber : hasil olah data SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 6. menunjukkan bahwa nilai signifikan pada pengujian heteroskedastisitas untuk variabel lingkungan kerja yaitu $0.756 > 0.05$, untuk variabel *job insecurity* $0.104 > 0.05$. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi keberadaan autokorelasi, kita dapat menggunakan metode Durbin-watson. cara mengetahui nilai durbin watson dari model tertentu sangatlah mudah. Dalam SPSS sudah tersedia menu untuk mengeluarkan angka Durbin-watsonnya. Nilai durbin watson tersebut tinggal dibandingkan dengan rentang norma durbin watson yang masih bisa ditoleransi. Hasil pengujian ini dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.921 ^a	.848	.838	17.33571	.848	86.145	2	31	.000	2.510

a. Predictors: (Constant), job insecurity, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : hasil olah data SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 7. menunjukkan bahwa hasil uji autokorelasi dengan nilai Durbin Watson (DW) sebesar ini akan dibandingkan dengan signifikasi 5%, jumlah sampel (n) 34, kemudian nilai $k = 2$ dan $n = 34$ (terlampir Tabel Durbin – Watson (DW) pada $\alpha = 5\%$). Sehingga diperoleh nilai batas bawah atau lower bound (dL)= 1.332 dan nilai batas atas atau upper bound (dU) = 1.580. Dasar pengambilan keputusan dalam uji autokorelasi sebagai berikut:

1. Jika nilai DW terletak antara batas atas atau upper bound (du) dan $(4 - du)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
2. Jika nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau lower bound (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.
3. Jika nilai DW lebih besar daripada $(4 - dl)$, maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi negatif.
4. jika nilai DW terletak di antara batas atas (du) dan batas bawah (dl) ada DW terletak antara $(4 - du)$ dan $(4 - dl)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.
5. Jika nilai DW terletak antara $(4-du)$ dan $(4 - dl)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Nilai Durbin Watson (DW) hitung = 2.510 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan (n=34) dan jumlah variabel independent (K=2) dL= 1.332 dU= 1.580. Hasil tersebut menjelaskan bahwa $1.332 (dL) < 2.150 (DW) > 1.580 (dU)$. Karena nilai $DW > dL$ dan $DW > dU$ maka dapat disimpulkan koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi negatif.

Hasil Uji Regresi Ganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan. Jadi statistik inferensi membantu peneliti untuk mencari tahu apakah hasil yang diperoleh dari suatu sampel dapat digeneralisasi pada populasi. Penguji hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Job Insecurity

A = Konstanta

β₁ = Koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja

β₂ = Koefisien regresi untuk Job Insecurity

e = Standar Error

Hasil pengujian regresi ganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.18 dibawah ini :

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Ganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11,801	21,373		,552
	lingkungan kerja	7,545	6,596	,169	1,144
	job insecurity	,506	,097	,768	5,205

Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : hasil olah data SPSS versi 23 (2024)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 11.801 + 7.545X_1 + 0,506X_2$$

Hasil dari persamaan regresi tersebut menunjukkan arah variabel bebas (Independen) yaitu lingkungan kerja dan *Job Insecurity* terhadap variabel terikat (Dependen) yaitu kinerja pegawai. Persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a=11.801) mengartikan bahwa nilai kinerja pegawai akan tetap konstan sebesar 11.801 apabila nilai lingkungan kerja dan *Job Insecurity* menunjukkan angka 0.
- Koefisien X₁ bernilai (7.545) mengartikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka dari penjelasan tersebut, lingkungan kerja yang dilakukan pada Astra Motor Main Dealer Makassar, dapat meningkatkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak maksimal.
- Koefisien X₂ bernilai (0.506) mengartikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka dari penjelasan tersebut, *job insecurity* pada Astra Motor Main Dealer Makassar dapat meningkatkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya jika *job insecurity* diperhatikan dengan baik.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu pengujian untuk membuktikan adanya hubungan antara variabel dalam penelitian ini. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui jawaban sementara terhadap masalah masih praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya sesuai dengan pendapat sementara yang diutarakan peneliti.

Uji F (model)

Uji model dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah model yang disusun peneliti dapat diterima dan dilanjutkan ke analisis data selanjutnya. Data pengambilan keputusan dalam uji model ini yaitu $F\text{-hitung} > F\text{-tabel} = 3.304$ yang diperoleh dari rumus FINV pada excel, maka model tersebut diterima. Hasil uji model dapat dilihat pada tabel 5.19 di bawah ini :

Tabel 10. Hasil Pengujian Simultan (Uji – F)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51777.786	2	25888.893	86.145	.000 ^b
	Residual	9316.332	31	300.527		
	Total	61094.118	33			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), job insecurity, lingkungan kerja

Sumber : hasil olah data SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan pada tabel 10. menunjukkan bahwa hasil pengujian model diperoleh nilai $F\text{-hitung} (86,145) > F\text{-tabel} (3,304)$, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dipandang sesuai (memenuhi kriteria model) bahwa nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ yang berarti lingkungan kerja dan *job insecurity* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja pegawai secara parsial dan menjawab hipotesis yang telah disusun oleh peneliti dalam penelitian ini. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini yaitu $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 2.039$ yang diperoleh dari rumus TINV pada excel dan $\text{sig} > 0.05$, H_0 ditolak dan H_a diterima maka hipotesis diterima. Hasil pengujian t dapat dilihat pada tabel 5.20 dibawah ini :

Tabel 11. Hasil pengujian parsial (Uji – t)**Coefficients^a**

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	1.144	2.039	0.261	H_0 Diterima
Job Insecurity (X2)	5.205	2.039	0.000	H_0 Ditolak

a. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil olah data SPSS versi 23 ()

Pada pengujian tabel 11. variabel lingkungan kerja menunjukkan $t\text{-hitung} (1.144) > t\text{-tabel} (2.039)$ dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Astra Motor Main Dealer Makassar sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak. Pada pengujian tabel 10. variabel *job insecurity* menunjukkan $t\text{-hitung} (5.205) > t\text{-tabel} (2.039)$ dan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat dikatakan bahwa *job insecurity* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Astra Motor Main Dealer Makassar, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Analisis koefisien korelasi dan determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja pegawai. Hasil uji determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 12 yaitu:

Tabel 12. Hasil pengujian korelasi

Correlations		kinerja pegawai	lingkungan kerja	job insecurity
Pearson Correlation	kinerja pegawai	1.000	.845	.917
	lingkungan kerja	.845	1.000	.880
	job insecurity	.917	.880	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja pegawai	.	.000	.000
	lingkungan kerja	.000	.	.000
	job insecurity	.000	.000	.
N	kinerja pegawai	34	34	34
	lingkungan kerja	34	34	34
	job insecurity	34	34	34

Sumber: hasil olah data SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan tabel 12. di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh dominan yang diperoleh dari nilai *pearson correlation* dengan nilai *Standardized Coefficients* yang dapat dijelaskan dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Kontribusi X1 sebesar $13.94\% = 0.845 \times 0,169$

Kontribusi X2 sebesar $70.42\% = 0.917 \times 0,768$

Berdasarkan penjelasan tersebut, diperoleh pengaruh dominan dari nilai variabel (X1) 13.94% lebih kecil dibandingkan variabel (X2) yaitu sebesar 70.42%. Maka dapat disimpulkan variabel *job insecurity* berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, dengan hipotesis ketiga ditolak

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat juga dijelaskan pengujian koefisien determinasi yang dilandasi dari nilai kontribusi 13.94% dari variabel (X1) dan 70.42% dari variabel (X2) dengan total berjumlah 84.36% atas semua kontribusi variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dijelaskan pada pengujian yang dilakukan dibawah yaitu sebagai berikut:

Tabel 12. Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adj R Square	Std Error of the Estimate
1	.921 ^a	.848	.838	17.33571

Sumber: hasil olah data SPSS versi 23 (2024)

Sehingga pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap variabel terikat (Dependen) yaitu kinerja pegawai sebesar 84,36%, sedangkan sisanya sebesar 15,64% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berikut ini penjelasan membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan:

- H₁ Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai
Kesimpulan : mendukung sebagian disebabkan karena nilai koefisien bertanda positif dan nilai signifikan < 0.05
- H₂ *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai
Kesimpulan : mendukung hipotesis disebabkan karena nilai koefisien lebih kecil dari signifikan < 0.05
- H₃ Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, terbukti diterima.
Kesimpulan : Hipotesis ditolak disebabkan karena kontribusi variabel (X1) 13,94 lebih kecil dibandingkan variabel (X2) 84,36%.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan faktor determinan fundamental yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, yang mencakup aspek fisik seperti tata ruang, pen-

cahayaan, kebersihan, dan fasilitas pendukung, serta aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal, dukungan atasan, dan budaya organisasi, menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Ketika karyawan merasa nyaman, aman, dan didukung oleh lingkungan sekitarnya, motivasi intrinsik dan energi mereka untuk berkontribusi cenderung meningkat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, misalnya yang bising, tidak ergonomis, atau penuh dengan konflik, dapat menjadi sumber distraksi dan stres, yang pada akhirnya menghambat produktivitas dan menurunkan kualitas output kerja (Sutrisno, 2019; Adnan et al., 2024).

Namun, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak selalu linear dan dapat dipengaruhi oleh konteks status kepegawaian. Dalam studi pada karyawan outsourcing, ditemukan bahwa meskipun lingkungan kerja secara objektif baik, pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja bisa saja tidak signifikan secara statistik. Hal ini diduga kuat karena adanya faktor psikologis lain yang lebih dominan, seperti persepsi ketidakadilan prosedural (procedural injustice) dan ketidakamanan kerja (job insecurity). Karyawan outsourcing mungkin memandang lingkungan kerja yang positif sebagai suatu hal yang sementara dan tidak cukup untuk mengkompensasi ketidakstabilan status kontrak mereka serta perbedaan perlakuan yang mereka terima dibandingkan dengan karyawan tetap. Akibatnya, hubungan timbal-balik (reciprocity) yang diharapkan dari teori pertukaran sosial (Social Exchange Theory) tidak terbentuk secara maksimal (Wilkin & Connelly, 2022; Wang et al., 2022). Oleh karena itu, masalah utama yang perlu diatasi oleh organisasi bukan sekadar menyediakan lingkungan kerja yang fisiknya memadai, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil secara psikologis bagi semua karyawan, terlepas dari statusnya. Intervensi manajemen harus difokuskan pada membangun budaya organisasi yang menghargai setiap kontribusi, memastikan komunikasi yang transparan, dan memberikan rasa aman serta pengakuan yang setara. Tanpa upaya untuk memperbaiki iklim psikologis dan persepsi keadilan, investasi perusahaan dalam memperbaiki lingkungan fisik mungkin tidak akan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, khususnya bagi segmen tenaga kerja tidak tetap (Niswaty & Junaeidi, 2024; Zhang et al., 2024). Hasil penelitian ini sejalan dengan Bukti penelitian terdahulu (Tetiana Olivia 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kasmawati: 2014) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis kontribusi, variabel Job Insecurity (X2) memberikan kontribusi dominan sebesar 70.42% terhadap kinerja pegawai, jauh lebih besar dibandingkan kontribusi Lingkungan Kerja (X1) yang hanya 13.94%. Temuan ini konsisten dengan hasil uji parsial yang menyimpulkan bahwa hanya Job Insecurity yang berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Job Insecurity merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai outsourcing dalam penelitian ini. Fakta lainnya dibuktikan dari tanggapan responden dari indikator terpenting dalam variabel *job insecurity* (X₂) yaitu arti pekerjaan bagi individu (X₂₁) disebabkan indikator tersebut memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya dalam variabel *job insecurity* (X₂)

Lingkungan kerja merupakan faktor determinan fundamental yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, yang mencakup aspek fisik seperti tata ruang, pencahayaan, kebersihan, dan fasilitas pendukung, serta aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal, dukungan atasan, dan budaya organisasi, menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Ketika karyawan merasa nyaman, aman, dan didukung oleh lingkungan sekitarnya, motivasi intrinsik dan energi mereka untuk berkontribusi cenderung meningkat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, misalnya yang bising, tidak ergonomis, atau penuh dengan konflik, dapat menjadi sumber distraksi dan stres, yang pada akhirnya menghambat produktivitas dan menurunkan kualitas output kerja (Sutrisno, 2019; Adnan et al., 2024). Namun, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak selalu linear dan dapat dipengaruhi oleh konteks status kepegawaian. Dalam studi pada karyawan outsourcing, ditemukan bahwa meskipun ling-

kungan kerja secara objektif baik, pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja bisa saja tidak signifikan secara statistik. Hal ini diduga kuat karena adanya faktor psikologis lain yang lebih dominan, seperti persepsi ketidakadilan prosedural (procedural injustice) dan ketidakamanan kerja (job insecurity). Karyawan outsourcing mungkin memandang lingkungan kerja yang positif sebagai suatu hal yang sementara dan tidak cukup untuk mengkompensasi ketidakstabilan status kontrak mereka serta perbedaan perlakuan yang mereka terima dibandingkan dengan karyawan tetap. Akibatnya, hubungan timbal-balik (reciprocity) yang diharapkan dari teori pertukaran sosial (Social Exchange Theory) tidak terbentuk secara maksimal (Wilkin & Connelly, 2022; Wang et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Akmar Barsah 2017) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan (Sri Murni dan Yurnalis 2018) menyatakan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel yang Dominan (Lingkungan Kerja) Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian variabel yang dominan dilakukan dengan membandingkan nilai diperoleh dari nilai *pearson correlation* dengan nilai *Standardized Coefficients*. Diperoleh pengaruh dominan dari nilai variabel (X1) 13,94% lebih kecil dibandingkan variabel (X2) yaitu sebesar 84,36%. maka dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara dominan terhadap Prestasi Kerja, dengan hipotesis ketiga ditolak. Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t -hitung (1.144) < t -tabel (2.039) dan nilai signifikansi (0.261) > 0.05. Ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada tingkat kepercayaan 95%..

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja pegawai pada Astra Motor Main Dealer Makassar secara parsial maupun simultan. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu: Berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai (Y) Astra Motor Main Dealer Makassar, maka dinyatakan hipotesis pertama ditolak. Berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen, diperoleh bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Astra Motor Main Dealer Makassar maka dinyatakan hipotesis kedua diterima. Berdasarkan pengujian korelasi, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesis ketiga ditolak.

Daftar Pustaka

- Blau, P. M. (1964). Exchange and power in social life. John Wiley & Sons.
- Callea, A., Urbini, F., & Chirumbolo, A. (2019). The mediating role of organizational identification in the relationship between job insecurity and turnover intention. *Personnel Review*, 48(1), 244–259. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0140>
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18–31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2023). The paradoxical effects of job insecurity on job performance: A meta-analysis and theoretical integration. *Journal of Applied Psychology*, 108(6), 988–1007. <https://doi.org/10.1037/apl0001074>

- Kosenkranius, M. K., Rink, F. A., De Witte, H., & van den Hee, G. (2023). The buffering role of job resources in the relationship between job insecurity and work engagement. *Economic and Industrial Democracy*, 44(1), 209–229. <https://doi.org/10.1177/0143831X211068236>
- Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2023). Job insecurity and the changing workplace: Recent trends and future research directions. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 305–332. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024853>
- Kalleberg, A. L. (2018). *Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies*. John Wiley & Sons
- Niswaty, R., & Junaeidi, J. (2024). The influence of the work environment on the performance of outsourced employees at the Makassar City Education Office. *Journal of Public Administration and Government*, 3(2), 123–130. <https://doi.org/10.22487/jpag.v3i2.187>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Pertama). Kencana.
- 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>
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Naswall, K. (2019). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: Testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2536. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>
- Wang, H. J., Lu, C. Q., & Lu, L. (2022). The double-edged sword of outsourcing: The effects of outsourcing on incumbent employees' job insecurity and creativity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(1), 220–245. <https://doi.org/10.1111/joop.12378>
- Wilkin, C. L., & Connelly, C. E. (2022). Do I really belong here? The moderating role of organizational embeddedness in the relationship between workplace ostracism and outcomes among contingent workers. *Journal of Vocational Behavior*, 138, 103770. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103770>
- Zhang, M., Fried, D. D., & Griffeth, R. W. (2024). A meta-analytic test of the model of thriving at work. *Journal of Applied Psychology*, 109(2), 245–268. <https://doi.org/10.1037/apl0001142>