PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Survei pada PT Mega Auto Central Finance Cabang Talaga)

M. Lutpi Hidayat Tuloh[1], Oding Syafrudin[2], Faishal Rahimi[3]

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kuningan

E-mail: 20210510511@uniku.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyse the influence of work environment, workload, and job insecurity on employee performance at PT Mega Central Finance Talaga Branch. Employee performance is one of the important factors in achieving organisational goals, and is influenced by various internal and external factors. This study uses a quantitative approach with a descriptive method. Data was collected through a questionnaire distributed to 42 respondents who were employees of PT Mega Central Auto Finance Talaga Branch. The data analysis techniques used were multiple linear regression, coefficient of determination (R^2) test, and partial and simultaneous significance tests. The results show that simultaneously, the variables of work environment, workload, and job insecurity have a significant effect on employee performance. Partially, each variable also shows a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate that improving the work environment, workload, and job insecurity can increase overall employee productivity and performance. Therefore, PT Mega Central Auto Finance Talaga Branch needs to pay attention to and develop these three aspects as a strategy for improving performance..

Keywords: Work Environment, Workload, Job Insecurity, Employee Performance, PT Mega Central Auto Finance.

PENDAHULUAN

Pada era digital dan perkembangan ekonomi yang semakin pesat, perusahaan di berbagai sektor industri dituntut untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan, sebagai salah satu elemen vital dalam organisasi, akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pentingnya penekanan pada kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, dan dapat berlaku pada tingkat individu, kelompok, atau organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian suatu tugas atau tanggung jawab. Mengingat peran penting Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi, pengelolaan sumber daya ini menjadi bagian yang sangat signifikan dari tugas manajemen. Salah satu aspek utama dari manajemen yang terkait dengan Sumber Daya Manusia adalah manajemen kinerja. Kinerja memiliki dampak besar pada efektivitas organisasi secara keseluruhan, dan mencerminkan keberhasilan manajer dalam mengelola baik perusahaan/organisasi maupun sumber daya manusianya.

Istilah Kinerja berasal dari frasa "job performance" atau "actual performance" yang merujuk pada hasil kerja yang benar-benar dicapai oleh seseorang. Hal ini diperkuat

dengan pengertian menurut Mangkunegara (2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Hendra (2020). Menurut Wibowo (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukakan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Dibutuhkan peningkatan kinerja di setiap karyawan agar tujuan bisa tercapai dan dapat mempercepat pekerjaan yang sudah di tetapkan. Sedangkan menurut Brahmasari (2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi . Berbeda dengan teori diatas, Sarif et al., (2020) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipahami sebagai kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk pelaksaan kerja oleh seorang pekerja.

PT Mega Auto Central Finance yaitu perusahaan yang menawarkan pembiayaan sepeda motor. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Talaga-Cikijing, Banjaran, Kecamatan Banjaran, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat 45468. Perusahaan ini masih menghadapi masalah dalam mengembangkan usahanya. Kondisi ini diduga berkaitan dengan tingkat kinerjanya masih kurang. Menurut kepala cabang menyebutkan bahwa kinerja karyawan pada PT Mega Auto Central Finance masih belum mumuaskan, terlihat pada informasi yang terdapat dalam tabel penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT Mega Auto Central Finance selama 3 tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Mega Auto Cnetral Finnace Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Indikator	Total Nilai Anggota				
			SB	B	C	K	SK
2022	42	Integritas	14	15	10	3	-
		Komitmen	17	12	10	2	1
		Disiplin	13	12	6	5	3
2023	42	Integritas	10	11	9	8	4
		Komitmen	10	7	12	5	3
		Disiplin	15	11	8	6	5
2024	42	Integritas	7	9	7	10	9
		Komitmen	6	6	12	10	8
		Disiplin	11	10	4	9	8

Sumber: PT Mega Auto Central Finance

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukan data penilaian kinerja karyawan pada PT Mega Auto Central Finance dengan mengambil karyawan sebanyak 42 karyawan. Masing-masing karyawan diberikan penilaian berdasarkan 3 indikator yaitu, integritas, komitmen dan disiplin. Dalam hal ini dapat disimpulkan selama 3 tahun terakhir yaitu pada tahun 2022 - 2024 data terdapat 42 karyawan di PT Mega Auto Central Finance dengan hasil penilaian kinerjanya yang berbeda-beda. Pada tahun 2022, sebagian besar karyawan menunjukkan kinerja yang baik, dengan dominasi nilai sangat baik dan baik di semua indikator. Pada indikator integritas, sebanyak 29 karyawan mendapat nilai sangat baik dan baik, sementara hanya 3 orang yang berada di kategori kurang, dan tidak ada yang dinilai sangat kurang. Namun, pada tahun 2023 mulai terjadi penurunan, di mana

jumlah karyawan yang dinilai sangat baik menurun, dan yang masuk kategori kurang hingga sangat kurang meningkat. Tren ini semakin memburuk pada tahun 2024, terutama pada indikator integritas dan komitmen. Pada tahun tersebut, hanya 7 karyawan yang dinilai sangat baik dalam hal integritas, sementara 19 karyawan berada dalam kategori kurang dan sangat kurang. Hal yang sama juga terjadi pada indikator komitmen, dengan 18 orang mendapat nilai rendah. Indikator disiplin pun menunjukkan peningkatan jumlah karyawan dalam kategori kurang dan sangat kurang dari tahun ke tahun.

Target penjualan juga menjadi faktor pendukung bahwa kinerja karyawan bagian pemasaran di PT Mega Auto Central Finance masih rendah. Hal ini bisa dilihat dari hasil kerja karyawan pemasaran, khususnya dalam mencapai target penjualan. Dalam pengelolaan perusahaan, ketepatan waktu juga menjadi penentu untuk menilai sejauh mana hasil penjualan dapat diselesaikan sesuai target waktu.

Berikut adalah data target penjualan dan realisasi kerja yang dicapai karyawan PT Mega Auto Central Finance tahun 2024:

Tabel 2
Data Target Penjualan dan Realisasi PT Mega Auto Central Finance 2024

Bulan (2024)	Target	Realisasi	Persentase (%)
Januari	200 Unit	160 Unit	80%
Februari	200 Unit	160 Unit	80%
Maret	200 Unit	168 Unit	84%
April	200 Unit	160 Unit	80%
Mei	200 Unit	144 Unit	72%
Juni	200 Unit	140 Unit	70%
Juli	200 Unit	128 Unit	64%
Agustus	200 Unit	144 Unit	72%
September	200 Unit	152 Unit	76%
Oktober	200 Unit	144 Unit	72%
November	200 Unit	144 Unit	72%
Desember	200 Unit	136 Unit	68%
Rata-rata			67,5%

Sumber: PT Mega Auto Central Finance, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui target penjualan di PT Mega Auto Central Finance perbulan adalah 200 unit. Akan tetapi jika dilihat dari dari keseluruhan realisasi kerja PT Mega Auto Central Finance, dapat dikatakan kinerja karyawan PT Mega Auto Central Finance kuraang baik dikarenakan target penjualan yang tidak terealisasikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada bulan Januari yang terealisasikan hanya 160 unit. Selanjutnya bulan Mei hingga Juli mengalami penurunan, karyawan hanya mampu menjual 128 unit. Bulan September mengalami peningkatan menjadi sebanyak 152 unit. Akan tetapi pada bulan Desember mengalami penurunan menjadi 136 unit.

Untuk mendukung fenomena di atas, peneliti telah melakukan pra survey kepada 20 orang karyawan PT Mega Auto Central Finance terkait Kinerja yang dapat memperkuat observasi yang akan peneliti lakukan.

Adapun fenomena yang terjadi pada objek penelitian berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Pra Survey Mengenai Kinerja Karyawan PT Mega Auto Central Finance

No	Pertanyaan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		Total	(%)	Total	(%)
1	Apakah anda menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi?	10	50%	10	50%
2	Apakah anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan ileh perusahaan?	7	35%	13	65%
3	Apakah anda selalu tepat waktu dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan sesuai standar kerja?	8	40%	12	60%
4	Apakah anda hadir dan pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah dintentukan?	9	45%	11	55%

Sumber: Survey awal peneliti, 2025

Dari data hasil pra survey yang telah dilakukan di PT Mega Auto Central Finance, terlihat bahwa masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari mayoritas responden yang memberikan jawaban "tidak" terhadap pernyataan-pernyataan yang mencerminkan indikator kinerja.

Salah satu indikator yang disorot adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi. Sebanyak 50% responden menyatakan mampu melakukannya, namun 50% lainnya mengaku tidak. Ini menunjukkan bahwa hanya separuh dari karyawan yang merasa yakin dengan ketelitian dan kerapihan dalam bekerja, yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan kualitas kerja di antara para karyawan.

Selain itu, hanya 35% responden yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sementara 65% lainnya menyatakan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menghadapi kesulitan dalam memenuhi target yang diberikan, yang tentu berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dalam hal ketepatan waktu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja, hanya 40% karyawan yang mengaku selalu tepat waktu. Sementara itu, 60% lainnya tidak mampu memenuhi standar waktu tersebut. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam manajemen waktu serta efisiensi kerja yang berpotensi menurunkan produktivitas tim.

Selanjutnya, data juga menunjukkan bahwa 45% responden menyatakan hadir dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan, sedangkan 55% lainnya tidak melakukannya. Ini menunjukkan adanya kendala dalam hal kedisiplinan waktu kerja, yang merupakan aspek penting dalam menjaga konsistensi operasional perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil pra survey ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT Mega Auto Central Finance masih menghadapi berbagai tantangan. Masih banyak karyawan yang belum menunjukkan performa optimal dalam hal ketelitian, ketepatan waktu, pencapaian target, dan kedisiplinan kerja.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam perkembangan era gelobalisasi ini, sumber daya manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organasisasi atau perusahaan karenaa sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi atau

perusahaan. Menurut Darmadi (2022) manajemen sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Uyun (2021) manajemen sumber daya manusia adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Kasmir (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diem bankan

Beban Kerja

Menurut Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Job Insecurity

Menurut Syamsul et al. (2022) mengatakan bahwa job insecurity adalah keseluruhan kekhawatiran atau rasa tidak aman tentang eksistensi keberlangsungan pekerjaannya di masa depan yang berkaitan dengan kestabilan pekerjaan, perkembangan karir, dan penurunan penghasilan yang menyebabkan keadaan distress, cemas dan tidak aman.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan dalam penelitian Afandi (2018), seperti penelitian Sihaloho & Siregar (2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja di PT Super Setia Sagita Medan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga temuan Saleh et al. (2019) yang meneliti karyawan di PT Andalan Finance Depok menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhaadap Kinerja Karyawan

Suwatno (2003) mengatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Halimatusya'diyah & Djawoto (2018) yang meneliti di PT Pos Indonesia Kantor Pos Jemur Andayani Surabaya bahwa beban kerja berpengaruh positif

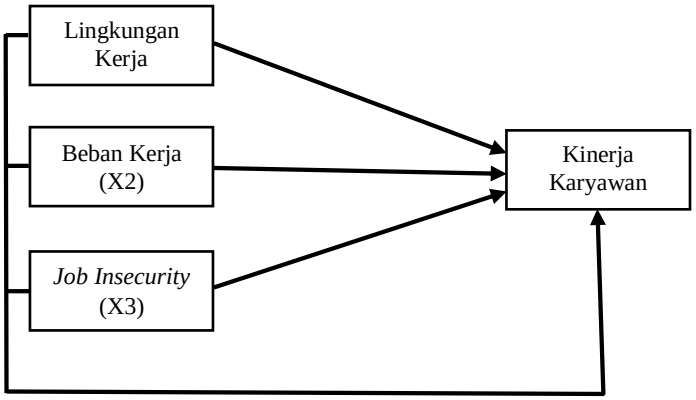
dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kinanti et al. (2020) mengatakan bahwa job insecurity sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (perceived impermanance). Sedangkan menurut Murni & Yurnalis (2018) job insecurity timbul karena adanya rasa curiga, tidak berdaya, dan stress sebagai reaksi potensial akibat pemberhentian kerja.

KERANGKA BERPIKIR

Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), *job insecurity* (X3), dan kinerja karyawan (Y) sehingga kerangka berfikir penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk sebagai berikut:



Gambar 1
Paradigma Berpikir

Hipotesis Penelitian

H1: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Job Insecurity secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
H3: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
H4: Job Insecurity berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan di ketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang di teliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang akan di teliti.

Populasi

Populasi Menurut Sugiyono (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini pada PT Mega Auto Central Finance Cabang Talaga, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki subjek atau objek itu. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Mega Auto Central Finance Cabang Talaga sebanyak 42 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu non probability sampling dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel dalam

penelitian ini. Berdasarkan teknik sampel, dalam penelitian ini mengambil jumlah sampel sebanyak 42 orang karyawan PT Mega Auto Central Finance Cabang Talaga.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.32340152
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.053
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai asymptotic significancy atau nilai signifikannya adalah 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual **berdistribusi normal**.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

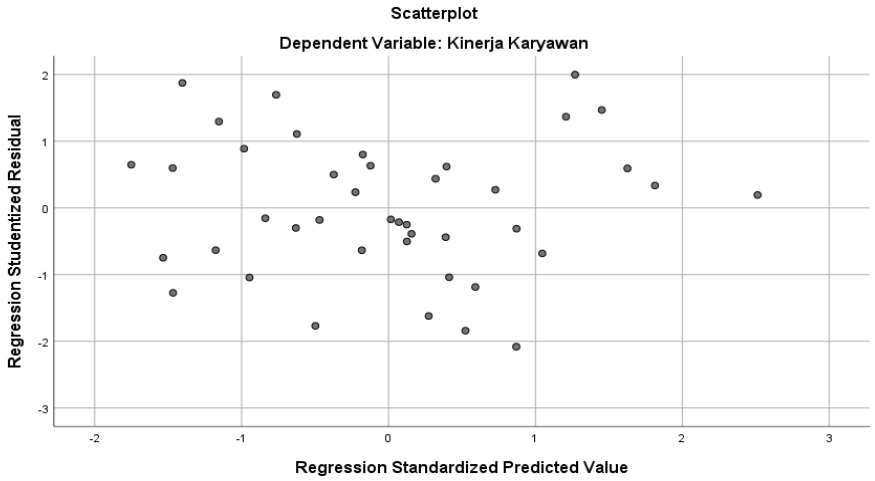
Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9.923	17.754		-.559	.579		
	Lingkungan Kerja	.303	.111	.359	2.727	.010	.998	1.002
	Beban Kerja	.493	.186	.374	2.648	.012	.864	1.158
	Job Insecurity	.536	.169	.449	3.176	.003	.865	1.156
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Output SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance > 0,1, dan Nilai VIF > 10, yakni variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,002, Variabel Beban Kerja sebesar 1,158, Variabel Job Insecurity sebesar 1,156 sehingga dapat disimpulkan **tidak ada gejala multikolinearitas** dalam model regresi tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan **tidak terjadi heteroskedastisitas.**

Analisis Regrsei Linear Berganda

Tabel 7
Hasil Uji Analisis Regrsei Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.923	17.754		-.559	.579
	Lingkungan Kerja	.303	.111	.359	2.727	.010
	Beban Kerja	.493	.186	.374	2.648	.012
	Job Insecurity	.536	.169	.449	3.176	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.5 di atas diperoleh persamaan regresi linear bergand sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b1X1 + b2X2 + b3X3$$
$$\hat{Y} = -9.923 + 0{,}303X_1 + 0{,}493X_2 + 0{,}536X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan regresi diatas sebesar -9.923 angka tersebut menunujukan bahwa jika Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Job Insecurity konstan atau X = 0, maka Kinerja Karyawan sebesar bernilai -9.923
2. Nilai koefisien regresi Variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,303 menunjukan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,303, demikian sebaliknya apabila Lingkungan Kerja mengalami penurunan sebesar 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,303.
3. Nilai koefisien regresi Variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,493 menunjukan apabila Beban Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,493, demikian sebaliknya apabila Beban Kerja mengalami penurunan sebesar 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,493.
4. Nilai koefisien regresi Variabel Job Insecurity (X3) sebesar 0,536 menunjukan

apabila Job Insecuirty mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,536, demikian sebaliknya apabila Job Insecurity mengalami penurunan sebesar 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,536..

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587[a]	.344	.292	8.64572
a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa R square sebesar 0,344 (34,4%) artinya variabel independen (Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Job Insecurity) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki hubungan-hubungan sebesar 34,4% dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). 65,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 9
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1491.203	3	497.068	6.650	.001[b]
	Residual	2840.440	38	74.748		
	Total	4331.643	41			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Lingkungan Kerja, Beban Kerja						

Pada tabel diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 6,650, selanjutnya nilai Fhitung dikonsultasikan dengan Ftabel, dengan didasarkan pada dk pembilang (K) = 3 dan dk (penyebut), (dk 42-3-1 38), bila taraf kesalahan ditetapkan sebesar 5%, maka diperoleh diperoleh F tabel sebesar 2,85.

Dalam hal ini, berlaku keputusan hipotesis, apabila Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka koefisien korelasi yang diuji adalah signifikan (Ho ditolak dan Ha diterima). Dari hasil yang diperoleh diketahui Fhitung > Ftabel (6,650 > 2,85) serta nilai signifikansi 0,001 < 0, 5 Maka dapat dinyatakan bahwa koefisien korelasi ganda tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Job Insecurity secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Model penelitian ini layak untuk digunakan Artinya Hipotesis Pertama diterima.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 10
Hasil Uji Simultan

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.923	17.754		-.559	.579
	Lingkungan Kerja	.303	.111	.359	2.727	.010
	Beban Kerja	.493	.186	.374	2.648	.012
	Job Insecurity	.536	.169	.449	3.176	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Output SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, rumus untuk mencari ttabel adalah:

ttabel = t (a/2 : n-k-1)
ttabel = t (0,05/2 : 42-3-1)
0,025 = 38
ttabel = 2,024

Hasil uji t variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) telah diperoleh thitung sebesar 2,727, kemudian dikonsultasikan dengan ttabel sebesar 2,024 dengan demikian thitung > ttabel (2,727 > 2,024), kemudian untuk nilai sig. yaitu 0,010 < 0,05 dan nilai Standardized Coeffecients Beta sebesar 0,359 yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh sebesar 0,359, maka Ho ditolak dan Ha diterima dan ini berarti Lingkungan Kerja (X1) secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya hipotesis satu diterima.

Hasil uji t variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) telah diperoleh thitung sebesar 2,648, kemudian dikonsultasikan dengan ttabel sebesar 2,024 dengan demikian thitung > ttabel (2,648 > 2,024), kemudian untuk nilai sig. yaitu 0,012 < 0,05 dan nilai Standardized Coeffecients Beta sebesar 0,374 yang artinya variabel Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 0,374, maka Ho ditolak dan Ha diterima dan ini berarti Beban Kerja (X2) secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya hipotesis dua diterima.

Hasil uji t variabel Job Insecurity (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa variabel Job Insecuirty (X3) telah diperoleh thitung sebesar 3,176, kemudian dikonsultasikan dengan ttabel sebesar 2,024 dengan demikian thitung > ttabel (3,176 > 2,024), kemudian untuk nilai sig. yaitu 0,003 < 0,05 dan nilai Standardized Coeffecients Beta sebesar 0,449 yang artinya variabel Job Insecurity (X3) memiliki pengaruh sebesar 0,449, maka Ho ditolak dan Ha diterima dan ini berarti Job Insecurity (X3) secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya hipotesis tiga diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin meningkat Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan *Job Insecurity* maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin kondusif Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi Beban Kerja maka Kinerja Karyawan semakin meningkat.
4. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi *Job Insecurity* maka Kinerja Karyawan semakin meningkat.

Saran

1. Kinerja perlu ditingkatkan karena berdasarkan tabulasi angket masih ada yang memiliki jawaban rendah dimana skor rendah yaitu nomor 6, dengan pernyataan yaitu Saya sering memecahkan masalah tanpa menunngu perintah, untuk itu hendaknya perusahaan dapat memulai dengan memberikan pelatihan dan menyelesaikan masalah.
2. Lingkungan kerja perlu ditingkatkan karena berdasarkan tabulasi angket masih ada yang memiliki jawaban terendah dimana skor terendah yaitu nomor 12 dengan pernyataan Saya merasa fasilitas penunjang di kantor membantu kelancaran

pekerjaan saya, fasilitas penunjang yang ada di lingkungan kantor belum cukup mendukung kelancaran pekerjaan karyawan untuk itu hendaknya perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap fasilitas yang ada, seperti peralatan kantor, ruang kerja, dan area istirahat.

3. Beban kerja perlu ditingkatkan karena berdasarkan tabulasi angket masih ada yang memiliki jawaban terendah dimana skor terendah yaitu nomor 5 dengan pernyataan Saya merasa standar pekerjaan yang ditetapkan sesuai dengan beban kerja yang saya tanggung, untuk itu hendaknya perusahaan melakukan peninjauan terhadap standar pekerjaan yang ada, untuk memastikan bahwa standar tersebut sesuai dengan beban kerja yang sebenarnya.
4. *Job Insecurity* perlu ditingkatkan karena berdasarkan tabulasi angket masih ada yang memiliki jawaban terendah dimana skor terendah yaitu nomor 1dengan pernyataan saya menganggap pekerjaan saya sangat penting dalam hidup saya, untuk itu hendaknya perusahaan perlu memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan untuk meningkatkan motivasi karyawan.
5. Untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan rujukan untuk memperkaya keilmuan terutama mengenai lingkungan kerja, beban kerja, *job insecuirty* dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Darmadi, D. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Journal of Management and Entrepeneurship*, *10*(02). https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 224– 234.

Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(1), 1–12. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Neksen.

Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.

Sarif, N. A., Mappamiring, & Malik Ihyani. (2020). Kinerja Pegawai Dalam Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Di PLN Rayon Panrita Lopi Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, *1*(3), 1038–1054. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index

Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, *6*(1), 32. https://doi.org/10.30998/jabe.v6i1.5166

Syamsul, S., Pakaya, S., Musafir, M., & Karim, S. T. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Telkom Akses Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, *4*(1), 7–17. https://doi.org/10.37195/jtebr.v4i1.89

Uyun, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. 391.