

Pengaruh *Job Insecurity* dan *Perceived Organizational Inclusion* terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing

The Effect of Job Insecurity and Perceived Organizational Inclusion on Outsourcing Employee Performance

Jeziano Rizkita Boyas

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama, Sidoarjo 61218, Indonesia

Article info: Research Article

DOI : 10.55732/unu.gnk.2024.06.2.10

Kata kunci:

Job Insecurity, *Perceived Organizational Inclusion*, Kinerja, Outsourcing

Keywords:

Job Insecurity, *Perceived Organizational Inclusion*, *Performance*, *Outsourcing*

Article history:

Received: 14-12-2024

Accepted: 31-12-2024

*Koresponden email:

jeziano403.mnj@unusida.ac.id

(c) 2024 Jeziano Rizkita Boyas



Creative Commons Licence

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *Job Insecurity* dan *Perceived Organizational Inclusion* terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT. Karya Utama Nusindo (KUN). Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei yang melibatkan 83 responden dari lima mitra kerja PT. KUN. *Job insecurity* diukur menggunakan 5 item indikator, sedangkan *perceived organizational inclusion* menggunakan 6 item indikator. Kinerja karyawan menggunakan 6 item indikator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ketidakpastian kerja justru memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sementara itu, *perceived organizational inclusion* juga berpengaruh positif signifikan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja inklusif mendorong kinerja optimal. Penelitian ini memberikan wawasan bagi perusahaan untuk memanfaatkan faktor-faktor ini dalam meningkatkan kinerja karyawan outsourcing melalui pendekatan strategis yang mengelola ketidakpastian kerja secara produktif dan mendorong inklusivitas organisasi.

Abstract

This study aims to examine the influence of job insecurity and perceived organizational inclusion on the performance of outsourced employees at PT Karya Utama Nusindo (KUN). A quantitative approach was used with a survey method involving 83 respondents from five partners of PT KUN. Job insecurity was measured using 5 indicator items, while Perceived Organizational Inclusion used 6 indicator items. Employee performance uses 6 indicator items. The results showed that job insecurity has a positive and significant effect on employee performance, meaning that job uncertainty actually motivates employees to work better. Meanwhile, perceived organizational inclusion also has a significant positive effect, indicating that an inclusive work environment encourages optimal performance. This research provides insight for companies to leverage these factors in improving outsourced employee performance through a strategic approach that manages job insecurity productively and encourages organizational inclusiveness.

Kutipan: Boyas, J. R. (2024). The Effect of Job Insecurity and Perceived Organizational Inclusion on Outsourcing Employee Performance *GREENOMIKA*, 6(2), 205-214. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2024.06.2.10>

1. Pendahuluan

Di Indonesia, karyawan outsourcing telah menjadi bagian integral dari sektor ekonomi, dengan lebih dari 3 juta karyawan outsourcing tercatat pada tahun 2023, menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS). Meskipun jumlahnya besar, karyawan outsourcing sering menghadapi tantangan

yang tidak dihadapi oleh karyawan tetap. Karyawan outsourcing memainkan peran penting dalam berbagai sektor di Indonesia, termasuk manufaktur, perhotelan, dan layanan. Meskipun mereka berkontribusi signifikan terhadap kelancaran operasional perusahaan, karyawan outsourcing sering kali menghadapi *Job Insecurity* (ketidakamanan kerja), yang dapat menurunkan kesejahteraan psikologis dan kinerja mereka. Menurut Ashford et al., (1989) *Job Insecurity* mengacu pada perasaan ketidakpastian dan kecemasan terkait masa depan pekerjaan, yang seringkali mengarah pada penurunan motivasi dan produktivitas. Selain itu, mereka seringkali tidak merasa terlibat dalam organisasi, yang dikenal dengan istilah *perceived organizational inclusion*. Shore et al., (2010) menambahkan bahwa *perceived organizational inclusion* yakni persepsi karyawan tentang penerimaan dan keterlibatan mereka dalam organisasi memiliki dampak signifikan terhadap keterlibatan dan kepuasan kerja.

Karyawan outsourcing banyak yang bekerja dengan kontrak jangka pendek dan sering merasa terpinggirkan dalam organisasi. Fenomena di Indonesia menunjukkan bahwa lebih dari 60% karyawan outsourcing menghadapi ketidakamanan kerja (Vini et al., 2020). Hal ini didukung oleh temuan Doloksaribu et al., (2022) yang menunjukkan bahwa ketidakpastian kerja dapat menurunkan kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan. Selain itu, 45% karyawan outsourcing mengaku merasa tidak terlibat dalam pengambilan keputusan atau kegiatan organisasi, yang mengarah pada rendahnya rasa keterikatan dan produktivitas kerja mereka. Sedangkan menurut Boyas & Rachmad, (2022) kinerja adalah pencapaian seseorang sehubungan dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat dilihat sebagai kombinasi dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Purnamasari, 2019; Rosid et al., 2024). Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila hasil kerjanya mampu memenuhi standaryang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Suyono et al., 2022).

Tantangan utama yang dihadapi dalam penelitian ini adalah kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan dan keterlibatan karyawan outsourcing dalam konteks organisasi mereka. *Job Insecurity* yang mereka alami mempengaruhi kinerja mereka, sementara *perceived organizational inclusion* yang rendah juga berkontribusi pada kurangnya motivasi dan kinerja yang optimal (Jiles et al., 2024). Di sisi lain, perusahaan outsourcing di Indonesia belum secara maksimal memberikan dukungan yang diperlukan untuk mengurangi ketidakpastian pekerjaan dan meningkatkan rasa inklusi. Hal ini menuntut pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan outsourcing, yang merupakan tujuan utama dari penelitian ini.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan outsourcing, yang jarang dijadikan fokus utama dalam riset manajerial di Indonesia. Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi perusahaan outsourcing untuk mengelola faktor-faktor tersebut secara lebih efektif. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan outsourcing melalui peningkatan keamanan pekerjaan dan inklusi dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan outsourcing, yang merupakan faktor kunci dalam keberhasilan operasional perusahaan. Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian sebelumnya yang membahas pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan (Aslami, 2019), serta penelitian mengenai *perceived organizational inclusion* yang memengaruhi keterlibatan karyawan (Jiles et al., 2024). Adanya integrasi dari kedua faktor ini, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur yang ada, khususnya dalam konteks karyawan outsourcing di Indonesia. Lebih lanjut, hasil dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi studi-studi selanjutnya yang akan meneliti lebih dalam tentang kesejahteraan dan kinerja karyawan outsourcing di berbagai sektor industri.

2. Metode

Boyas: *The Effect of Job Insecurity and Perceived Organizational Inclusion*.....

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survey untuk menguji pengaruh *Job Insecurity* dan *perceived organizational inclusion* terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT. KUN. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner online kepada karyawan outsourcing yang bekerja di lima mitra kerja PT. KUN.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing yang bekerja di PT. KUN, yang terdiri dari lima mitra kerja perusahaan outsourcing tersebut. Berikut adalah rincian jumlah karyawan di masing-masing mitra kerja:

1. PT. Sinar Besi : 260 Karyawan
2. PT. Maxi Indonesia : 125 Karyawan
3. PT. Traktor Indonesia : 6 Karyawan
4. PT. Omi Food : 40 Karyawan
5. PT. Dimsum ayam 88 : 48 Karyawan

Total populasi yang akan diteliti adalah 479 karyawan outsourcing.

Teknik Pengambilan Sampel

Untuk memastikan bahwa sampel yang diambil mewakili proporsi masing-masing mitra kerja PT. KUN, digunakan teknik Purposive sampling. Menurut Hair et al., (2019) teknik ini dilakukan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang ditentukan oleh peneliti. Prosedur dalam Purposive sampling di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kriteria yang ditentukan adalah :
 - a. Mitra kerja PT.KUN yang telah bekerja sama lebih dari sama dengan 1 tahun
 - b. Karyawan dengan masa kerjalebih dari sama dengan 1 tahun
2. Penyebaran Kuesioner: Kuesioner online akan disebarakan kepada responden yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan dalam penelitian ini.
3. Menggunakan purposive sampling didapatkan sampel yang memenuhi kriteria sebanyak 98 karyawan yang terdiri dari PT. Omi Food sebanyak 40 karyawan dan PT. Dimsum Ayam 88 sebanyak 48 karyawan, jadi total sampel adalah 98 karyawan.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner online yang terdiri dari tiga bagian utama:

1. *Job Insecurity*: Mengukur ketidakamanan kerja dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Nele & Hans, (2005) yang mencakup perasaan ketidakpastian dan kecemasan terhadap masa depan pekerjaan. Item penelitian pada variabel *Job Insecurity* mengacu pada Ashford et al., (1989) yang terdiri dari 5 item.
2. *Perceived Organizational Inclusion*: Mengukur persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka merasa dihargai dan terlibat dalam organisasi. Skala ini diadaptasi dari Shore et al., (2010). Pada penelitian ini menggunakan 6 Item pernyataan.
3. Kinerja Karyawan: Mengukur kinerja karyawan menggunakan skala individual *job performance* yang dikembangkan oleh Williams & Anderson, (1991). Pada item penelitian Kinerja karyawan terdapat 6 item.

Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner dengan menggunakan skala Likert 5 poin.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini program SPSS for windows 21.0 digunakan untuk menganalisis data statistik. Langkah pertama adalah menjadikan satu data-data yang berkaitan dengan penelitian. Setelah itu melakukan proses analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut Rachman et al., (2024) uji regresi linier berganda yaitu dimana peneliti dapat memperkirakan nilai dari satu variabel terikat (Y) berdasarkan nilai dari dua variabel bebas (X) yang mempengaruhi.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Pujiyanto et al., 2024). Validitas dibagi menjadi validitas isi, konstruk, dan kriteria. Dalam penelitian ini, validitas konstruk diuji dengan metode korelasi item-total, di mana nilai korelasi masing-masing item terhadap skor total harus lebih besar dari 0,30. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua item dalam variabel *Job Insecurity*, *perceived organizational inclusion*, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai korelasi $> 0,30$, sehingga dinyatakan valid.

Reliabilitas instrumen penelitian mengacu pada konsistensi hasil pengukuran ketika diuji ulang pada kondisi yang serupa (Sekaran & Bougie, 2016). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, di mana nilai alpha yang lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen reliabel (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No.	Variabel	Item	Nilai r item	Keterangan	Koefesien Reliabilitas	Keterangan
1.	<i>Job Insecurity</i> (X1)	X1.1	0,775	Valid	0,896	Reliabel
		X1.2	0,856	Valid		
		X1.3	0,877	Valid		
		X1.4	0,869	Valid		
		X1.5	0,831	Valid		
2.	<i>Perceived Organizational Inclusion</i> (X2)	X2.1	0,718	Valid	0,883	Reliabel
		X2.2	0,711	Valid		
		X2.3	0,855	Valid		
		X2.4	0,836	Valid		
		X2.5	0,848	Valid		
		X2.6	0,791	Valid		
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,783	Valid	0,896	Reliabel
		Y2	0,814	Valid		
		Y3	0,852	Valid		
		Y4	0,848	Valid		
		Y5	0,830	Valid		
		Y6	0,742	Valid		

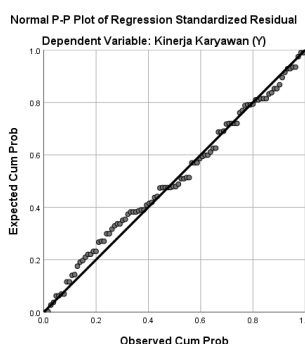
Sumber: Data Primer diolah, 2024

Uji Asumsi Klasik

Persamaan regresi harus memiliki karakteristik BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) (Sekaran & Bougie, 2016) yang berarti pengambilan sebuah keputusan harus melalui uji F dan uji t agar hasil tidak bias Berdasarkan hasil Uji Asumsi Klasik yang dilakukan menggunakan Program SPSS 21.0. didapatkan hasil, yaitu sebagai berikut :

Uji Normalitas

Hair et al., (2019) menyatakan bahwa tujuan dari Uji normalitas ialah untuk menguji didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual apakah memiliki distribusi yang normal. Plot probabilitas normal (*Normal probability plot*) dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.



Gambar 1 Grafik Pengujian Normalitas Data

Sumber : Data primer, diolah 2024

Uji normalitas menggunakan metode lilliefors dengan *kolmogorov-Smirnov*. Dalam penelitian ini uji normalitas dengan metode *kolmogorov Smirnov* jika nilai signifikan kurang dari 0,05, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal. Jika signifikan lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji penelitian data telah menunjukkan keseluruhan variabel lebih dari 0,05 yaitu dengan nilai 0,200.

Tabel 2. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80052275
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.048
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer, diolah 2024

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan tolerance. Jika nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *Variance Inflation Factor* $VIF \geq 10$, maka variabel tersebut mengindikasikan adanya multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

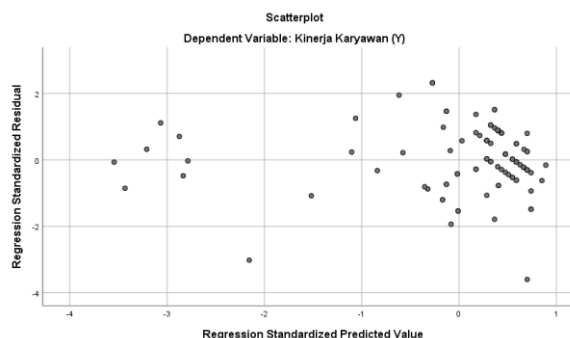
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	.474	2.110	Bebas Multikolinearitas
<i>Perceived Organizational Inclusion</i>	.474	2.110	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari harga, kualitas pelayanan dan citra merek mempunyai nilai *tolerance* kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menganalisis apakah dalam sebuah regresi terjadi perbedaan varian dari residual satu pengamat ke pengamatan yang lain. Jika di dalam varian residual dari satu pengamat ke pengamat lain tetap disebut homoskedastisitas, dan sebaliknya jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

**Gambar 2** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 2, ditemukan pola titik yang menyebar secara acak, dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dari pola tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji *Glejser*

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.130	.728		2.924	.004
<i>Job Insecurity</i> (X1)	.019	.053	.059	.350	.727
<i>Perceived Organizational Inclusion</i> (X2)	-.047	.047	-.170	-1.001	.319

Sumber : Data primer, diolah 2024

Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah: 1. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas. 2. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka data terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji tabel diatas masing-masing variabel memiliki nilai > 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tujuan dari Koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh seberapa besar antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian telah menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,822. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel variabel *Job Insecurity*, *perceived organizational inclusion* dan Kinerja Karyawan sebesar 82,2% dan sisanya 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tujuan dilakukannya Uji t adalah untuk menguji hipotesis yaitu variabel independen secara parsial dengan variabel lain yang dianggap konstan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Hasil pengujian dari Uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	T	Sig	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	7.242	.000	Hipotesis Diterima
<i>Perceived Organizational Inclusion</i>	6.014	.000	Hipotesis Diterima

Sumber : Data primer, diolah 2024

Pengujian pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi 0,000 atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti *Job Insecurity* mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian pengaruh *Perceived Organizational Inclusion* terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi 0,000 atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti *perceived Organizational inclusion* mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis (Uji f)

Uji f dilakukan untuk menguji hipotesis yaitu variabel independent secara simultan dengan variabel lain yang dianggap konstan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Hasil pengujian dari Uji t adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji f)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1452.925	2	726.463	219.466	.000 ^b
	Residual	314.463	95	3.310		
	Total	1767.388	97			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Perceived Organizational Inclusion (X2), Job Insecurity (x1)

Sumber : Data primer, diolah 2024

Pengujian pengaruh *Job Insecurity* dan *perceived organizational inclusion* terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi 0,000 atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti *Job Insecurity* dan *perceived organizational inclusion* mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *Job Insecurity* dengan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah pula kinerja yang ditunjukkan. Hasil

ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aslami, (2019) yang menyebutkan bahwa meskipun mereka memiliki tingkat kecemasan yang tinggi akan ancaman kehilangan pekerjaan yang dapat terjadi kapan saja, namun hal tersebut tidak menyurutkan mereka untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas sesuai standar perusahaan. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi manajemen perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan menunjang produktivitas karyawan. Ketidakamanan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Silaen et al., 2021), baik secara psikologis maupun perilaku. Stres dan kecemasan yang ditimbulkan oleh ketidakpastian masa depan dapat mengalihkan fokus karyawan dari tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas (Novie & Rustiawan, 2019).

Karyawan yang merasa tidak aman cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka, lebih mudah absen, dan bahkan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Kondisi ini berujung pada penurunan kualitas kerja dan perputaran karyawan yang tinggi. Studi menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara tingkat ketidakamanan kerja dengan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi rasa ketidakamanan, semakin rendah kinerja yang ditunjukkan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan menunjang bagi karyawan menjadi penting untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kualitas kerja.

Pengaruh *perceived organizational inclusion* terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *perceived organizational inclusion* (POI) atau persepsi inklusi organisasi dengan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan akan inklusivitas di tempat kerja, semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan. Artinya, lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai keberagaman secara positif berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Persepsi inklusi organisasi, yaitu perasaan diterima, dihargai, dan dilibatkan dalam organisasi, memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Shore et al., (2010) karyawan yang merasa inklusif cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, lebih bersemangat untuk memberikan kontribusi, dan merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena mereka merasa dihargai, didengar, dan memiliki kesempatan untuk berkembang dalam lingkungan kerja yang mendukung (Anwar, 2021). Persepsi inklusif juga mendorong kolaborasi yang lebih baik, meningkatkan komunikasi antar karyawan, dan menciptakan suasana kerja yang lebih positif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh *job insecurity* dan *perceived organizational inclusion* terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik *Job Insecurity* (ketidakamanan kerja) maupun *perceived organizational inclusion* (persepsi inklusi organisasi) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengungkap dua faktor kunci yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan: ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan persepsi inklusi organisasi (*perceived organizational inclusion*). Ketidakamanan kerja, ditandai oleh kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan atau ketidakpastian masa depan di tempat kerja, menunjukkan hubungan negatif dan signifikan dengan kinerja.

Karyawan yang merasa tidak aman cenderung mengalami stres, penurunan motivasi, dan fokus yang terganggu, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Sebaliknya, persepsi inklusi organisasi, yaitu perasaan diterima, dihargai, dan dilibatkan dalam organisasi, memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja. Karyawan yang merasa dihargai dan dilibatkan cenderung lebih terlibat, bersemangat, dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Serang et al., (2024) kedua faktor ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya aman dan stabil, tetapi juga inklusif dan menghargai kontribusi setiap individu untuk mencapai kinerja optimal.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa *job insecurity* dan *perceived organizational inclusion* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ketidakamanan kerja dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja, sementara itu persepsi inklusi organisasi juga memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan stabil serta mendukung inklusi di dalam organisasi, guna meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Meskipun rasa ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan outsourcing terkait masa depannya diperusahaan tidak bisa dipastikan oleh perusahaan, karena adanya regulasi dan aturan dari pemerintah, perusahaan outsourcing dapat memberikan rasa aman dan nyaman dalam bentuk yang lainnya.

Berdasarkan temuan penelitian ini, saran untuk penelitian selanjutnya mencakup beberapa aspek penting. Pertama, perlu dilakukan investigasi terhadap faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan dukungan sosial, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, studi longitudinal dapat dilakukan untuk mengamati perubahan dalam persepsi ketidakamanan kerja dan inklusi organisasi dari waktu ke waktu serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian di berbagai sektor industri juga disarankan untuk memahami konteks yang berbeda, sementara pertimbangan faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan dapat memberikan wawasan tambahan. Mengembangkan dan menguji intervensi yang dirancang untuk meningkatkan persepsi inklusi dan mengurangi ketidakamanan kerja juga akan memberikan kontribusi signifikan terhadap upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengambil sampel yang lebih luas dari berbagai sektor dan wilayah geografis, sehingga meningkatkan generalisasi umum di dalam penelitian.

Daftar Pustaka

- Anwar, C. (2021). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *GREENOMIKA*, 3(1), 30–35. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.5>
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive. *The Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829.
- Aslami, N. (2019). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Business Support Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Telekomunikasi Selular Cabang Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 1(2), 95–108. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v1i2.2086>
- Boyas, J. R., & Rachmad, Y. E. (2022). Analysis of the effect of leadership style, organizational culture, and training through job satisfaction on employee performance. *International Conference of Business and Social Sciences*, 311–319.
- Doloksaribu, M. F., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2023–2029. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.993>
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2019). *Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis*. In *Pearson Education Limited* (7th ed.). Harlow: Pearson.
- Jiles, L., Duong, Q. (Susie), & Venkatesh, R. (2024). Perceived Organizational Inclusion: Evidence from Neurodivergent Accountants in the U.S. *Accounting Horizons*, 38(1), 95–110. <https://doi.org/10.2308/HORIZONS-2022-082>
- Nele, D. C., & Hans, D. W. (2005). Job insecurity: mediator or moderator of the relationship between type of contract and various outcomes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 79–86. <https://doi.org/10.10520/EJC89063>
- Novie, M., & Rustiawan, E. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat

Boyas: *The Effect of Job Insecurity and Perceived Organizational Inclusion*.....

- Berwirausaha Pada Penyandang Hiv Diyayasan Delta Crisis Center Sidoarjo. *Greenomika*, 1(2).
- Pujianto, W. E., Purwono, R., Mudzakkir, M. F., Dyatmika, W., Tedyono, R., Mayangsari, A. S., Airlangga, U., & Paraswati, A. D. (2024). Environmental Awareness And Employee Green Behaviours: Mediation Effect Adaptive Leadership. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan (JEBIK)*, 13(2), 247–262. <https://doi.org/10.26418/jebik.v13i2.77348>
- Purnamasari, Y. (2019). Dampak Lingkungan Kerja, Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Kinerja Keuangan Karyawan PT. Cms bengkulu. *Greenomika*, 1(2).
- Rachman, A., Samanlangi, A., & Purnomo, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Rosid, A., Muzdalifah, L., & Ilhama Qurratu'aini, N. (2024). The Influence of Perceived Organizational Support, Employee Enggagement and Work Motivation on Employee Performance. *Greenomika*, 5(2), 198–205. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2023.05.2.10>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (7th Editio). Wiley Online Library.
- Serang, S., A. D. D. P., Siadi, & Kadir, A. (2024). Budaya Organisasi Inklusif: Meningkatkan Keragaman Dan Kesetaraan Dalam Tempat Kerja. *YUME : Journal of Management*, 7(2), 466–473.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2010). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S. I., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In *CV WIDINA MEDIA UTAMA*. CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Suyono, J., Elisabeth, D. R., Pujianto, W. E., & Larassaty, A. L. (2022). Antecedent Kinerja Karyawan: Reward, Punishment Dan Pengawasan. *Greenomika*, 4(1). <https://doi.org/10.55732/Unu.Gnk.2022.04.1.2>
- Vini, A. P., Marisya, P., & Maya, P. (2020). Job Insecurity dan Keterlibatan Kerja pada Karyawan Outsourcing. *Psychology Journal of Mental Health*, 2(1), 49–60. <https://doi.org/10.32539/pjmh.v2i1.13>
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>