

---

## **Pengaruh Iklim Organisasi dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja dengan *Psychological well-being* sebagai Variabel Mediasi**

**Aditya Martha Wibawa<sup>1</sup>, Purwanto<sup>2</sup>, Sri Rahayu<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas STIE Mahardika, Indonesia

Email: aditya.mwibawa@gmail.com

---

### *Abstrak*

Berlakunya otonomi daerah di Indonesia telah mendelegasikan kewenangan dan tanggung jawab pengelolaan keuangan kepada pemerintah daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh iklim organisasi dan *Job Insecurity* terhadap kinerja pegawai, dengan *Psychological well-being* sebagai variabel mediasi. Studi dilakukan pada pegawai Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Provinsi Jawa Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada 135 pegawai BPK Provinsi Jawa Timur. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological well-being* pegawai. *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Psychological well-being* pegawai. *Psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Iklim organisasi dan *Job Insecurity* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *Psychological well-being* sebagai variabel mediasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memperhatikan iklim organisasi yang kondusif dan meminimalisir *Job Insecurity* yang dirasakan pegawai, serta memperhatikan *Psychological well-being* pegawai.

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi, *Job Insecurity*, *Psychological well-being*, Kinerja Pegawai

### *Abstract*

*The enactment of regional autonomy in Indonesia has delegated authority and responsibility for financial management to local governments. This study aims to examine the influence of organizational climate and Job Insecurity on employee performance, with Psychological well-being as a mediating variable. The study was conducted on employees of the East Java Provincial Audit Agency (BPK). The research method used is quantitative with a survey approach. The data was collected using a questionnaire distributed to 135 BPK employees in East Java Province. The data analysis techniques used were multiple linear regression analysis and path analysis. The results of the study show that the organizational climate has a positive and significant effect on the Psychological well-being of employees. Job Insecurity has a negative and significant effect on the Psychological well-being of employees. Psychological well-being has a positive and significant effect on employee performance. Organizational climate and Job Insecurity have an indirect effect on employee performance through Psychological well-being as a mediating variable. These findings indicate that to improve employee performance, organizations need to pay attention to a conducive organizational climate and minimize Job Insecurity felt by employees, as well as pay attention to employee Psychological well-being.*

**Keywords:** *Iklim Organisasi, Job Insecurity, Psychological well-being, Kinerja Pegawai*

---

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan sangat penting dalam organisasi karena secara langsung mempengaruhi produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi (Rihadatul' Ays, 2024). Kinerja yang baik dapat meningkatkan keuntungan, reputasi, dan keberlanjutan perusahaan. Faktor internal yang mempengaruhinya meliputi motivasi, keterampilan, pengetahuan, dan kesehatan karyawan. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, budaya organisasi, kebijakan manajemen, dukungan rekan kerja, dan kondisi ekonomi. Kedua jenis faktor ini saling berinteraksi dan dapat mempengaruhi seberapa baik seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya (Kamijan, 2021).

Iklm organisasi dapat didefinisikan sebagai kualitas dan karakteristik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, yang dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja (Renaldi & Khaira, 2021). Elemen-elemen utama dari iklim organisasi meliputi kepemimpinan, di mana gaya dan efektivitas manajer dapat mempengaruhi suasana kerja; komunikasi, yang mencakup kejelasan, keterbukaan, dan frekuensi pertukaran informasi; budaya kerja, yang mencerminkan nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi; dukungan, yang mencakup bantuan dan bimbingan yang diberikan oleh manajemen dan rekan kerja; serta keterlibatan karyawan, yang mengukur seberapa terlibat dan berkomitmen karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi secara keseluruhan. Kombinasi dari elemen-elemen ini membentuk iklim organisasi yang dapat berdampak signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Iklm organisasi yang positif ditandai dengan kepemimpinan yang mendukung, komunikasi yang efektif, budaya kerja yang inklusif, dan lingkungan yang mendukung sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dengan mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat rasa memiliki (Indrawati, 2017) (Juwita & Kustanti, 2020); (Ismuniar & Ardiwinata, 2021). Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih termotivasi, terlibat, dan produktif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Sebaliknya, iklim organisasi yang negatif dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres, dan burnout yang berdampak buruk pada kesehatan mental dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, menciptakan dan memelihara iklim organisasi yang positif adalah kunci untuk memastikan kesejahteraan psikologis dan optimalisasi kinerja karyawan (Nana Triapnita & Marto, 2021).

*Job Insecurity* adalah perasaan tidak aman atau khawatir mengenai kelangsungan pekerjaan seseorang di masa depan (Arfi & Rahmat, 2020); (Sunandar, 2023). Perasaan ketidakamanan ini dapat mempengaruhi karyawan secara signifikan, mengakibatkan stres, penurunan motivasi, dan penurunan kinerja. Karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaannya mungkin mengalami kecemasan yang meningkat, kurangnya komitmen terhadap organisasi, dan penurunan kualitas kerja (Saputri et al., 2020). Faktor-faktor penyebab *Job Insecurity* meliputi restrukturisasi perusahaan, yang sering kali melibatkan pemutusan hubungan kerja atau perubahan besar dalam peran dan tanggung jawab; kondisi ekonomi yang buruk, yang dapat menyebabkan perusahaan mengambil langkah-langkah pengurangan biaya termasuk pengurangan tenaga kerja; dan perubahan teknologi, yang

dapat mengakibatkan beberapa pekerjaan menjadi usang atau memerlukan keterampilan baru yang mungkin tidak dimiliki oleh karyawan saat ini.

Ketidakamanan kerja sering menyebabkan peningkatan stres, kecemasan, dan depresi, yang secara langsung memengaruhi kesehatan mental karyawan (Febiola, 2020). Rasa khawatir yang berkelanjutan tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan atau perubahan status kerja dapat mengganggu konsentrasi dan mengurangi motivasi, mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, karyawan yang merasa tidak aman cenderung memiliki komitmen yang lebih rendah terhadap organisasi dan mungkin lebih sering absen atau mencari peluang kerja lain. Dampak psikologis ini juga dapat mempengaruhi hubungan interpersonal di tempat kerja, menyebabkan konflik dan menurunkan kerja sama tim (Samsudin et al., 2024).

*Psychological well-being* adalah keadaan di mana individu merasa puas dengan hidupnya, memiliki keseimbangan antara berbagai aspek kehidupan, dan menunjukkan ketahanan mental dalam menghadapi stres dan tantangan (Zain & Karmiyati, 2024). Komponen utama *Psychological well-being* meliputi keseimbangan hidup yang mencakup kemampuan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi; kepuasan hidup yang merupakan penilaian positif terhadap kehidupan secara keseluruhan; dan ketahanan mental yang mencakup kemampuan untuk mengatasi tekanan dan pulih dari kesulitan. Kesejahteraan psikologi sangat penting dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari karena mempengaruhi bagaimana individu merespons situasi yang menantang, berinteraksi dengan orang lain, dan mengambil keputusan (Susanti & Hurriyati, 2024). Karyawan dengan kesejahteraan psikologi yang tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan terlibat dalam pekerjaannya. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang positif, dukungan sosial, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat mempengaruhi *Psychological well-being* (Matheos, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak iklim organisasi dan tingkat *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan *Psychological well-being* sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi peran *Psychological well-being* sebagai mekanisme mediasi yang mungkin menjelaskan hubungan antara faktor-faktor organisasional dan kinerja individu. Dengan menganalisis kontribusi variabel mediasi ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang pentingnya kesejahteraan psikologis dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di tempat kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk mengkaji pengaruh iklim organisasi dan *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan dengan *Psychological well-being* sebagai variabel mediasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Jawa Timur sebanyak 235 orang (BPK RI, 2023). Kuesioner ini terdiri dari empat bagian utama: pengukuran iklim organisasi, tingkat *Job Insecurity*, tingkat *Psychological well-being*, dan kinerja karyawan. Skala Likert 5 poin digunakan untuk mengukur respon partisipan terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner.

Penelitian ini menerapkan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang diperlukan. Jumlah sampel harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Rumus Slovin dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{235}{1+235(0,1)^2} = 70,15 \approx 70 \quad (4.1)$$

Keterangan:

$n$  : Jumlah sampel minimal yang dibutuhkan pada penelitian

$N$  : Jumlah populasi

$e$  : Kesalahan pengambilan sampel (10%)

Berdasarkan perhitungan (4.1) didapatkan sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian sebanyak 70 orang.

## **Analisis Data**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan proses penting dalam penelitian yang bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen pengukuran atau alat ukur yang digunakan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang dimaksudkan (Sugiyono, 2018).

#### **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas mengukur sejauh mana instrumen tersebut menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil ketika diaplikasikan dalam kondisi yang berbeda atau pada waktu yang berbeda. Salah satu metode yang umum digunakan untuk menguji reliabilitas adalah dengan menggunakan Cronbach's alpha, yang mengukur konsistensi internal dari setiap item dalam instrumen. Nilai Cronbach's alpha yang tinggi menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen saling berkorelasi dengan baik, sehingga instrumen tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang baik.

### **Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah metode analisis data yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan karakteristik dasar dari data yang dikumpulkan dalam penelitian. Teknik ini melibatkan penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, atau statistik deskriptif seperti rata-rata (mean), median, modus, standar deviasi, dan persentase. Tujuan utama dari analisis deskriptif adalah untuk memberikan gambaran umum mengenai distribusi dan kecenderungan data, sehingga peneliti dapat memahami profil responden serta variabel-variabel yang diteliti. Dengan menggunakan analisis deskriptif, peneliti dapat mengidentifikasi pola atau tren dalam data, yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk analisis lebih lanjut atau untuk menarik kesimpulan awal tentang fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2019).

### **Structural Equation Modelling Partial Least Square**

SEM-PLS merupakan pendekatan berbasis varian yang menggabungkan analisis jalur (path analysis) dan analisis faktor (factor analysis) untuk menguji hipotesis penelitian. Metode ini sangat cocok digunakan ketika model penelitian bersifat kompleks dan melibatkan banyak variabel serta indikator. SEM-PLS tidak memerlukan asumsi distribusi

data yang ketat dan mampu bekerja dengan baik pada sampel yang relatif kecil. Selain itu, SEM-PLS juga mampu menangani model dengan variabel laten yang bersifat reflektif maupun formatif, sehingga memberikan fleksibilitas yang tinggi dalam penelitian sosial dan bisnis (Priyadi et al., 2024).

### **Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Outer Model dalam SEM-PLS berfokus pada evaluasi hubungan antara variabel laten dan indikator-indikator yang mengukurnya. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian valid dan reliabel. Validitas mengacu pada sejauh mana indikator benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan, yang dievaluasi melalui validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen diperiksa dengan melihat nilai loading factor harus melebihi 0,5 (Hadi et al., 2022), Average Variance Extracted (AVE) > 0,5 (Mufarrohah, 2022), dan Composite Reliability (CR), dimana nilai-nilai ini harus memenuhi kriteria tertentu untuk dianggap valid. Validitas diskriminan memastikan bahwa indikator-indikator tidak mengukur konsep lain selain yang dimaksudkan, yang sering diperiksa melalui Fornell-Larcker Criterion atau Cross-Loadings. Reliabilitas mengacu pada konsistensi internal indikator, yang biasanya diukur dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability harus bernilai 0,7 (Mufarrohah, 2022). Dengan melakukan analisis model pengukuran, peneliti dapat memastikan bahwa konstruk yang digunakan dalam model struktural memiliki kualitas pengukuran yang memadai, sehingga hasil analisis lebih akurat dan dapat diandalkan.

#### **1. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)**

- a. Koefisien determinasi adalah ukuran statistik yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model statistik dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen. Jika nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.75, 0.50, dan 0.25, maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut memiliki pengaruh yang kuat, moderat, dan lemah.
- b. *Predictive Relevance* (Q-square/Q<sup>2</sup>) adalah ukuran yang menilai seberapa baik model penelitian dapat memprediksi nilai observasi. Nilai Q<sup>2</sup> berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa model tersebut mampu menghasilkan prediksi yang akurat. Sebaliknya, nilai mendekati 0 menunjukkan bahwa model memiliki keterbatasan dalam memprediksi data observasi. Tingkat kekuatan model dapat dinilai berdasarkan nilai Q<sup>2</sup>, yaitu 0,35 (model kuat), 0,15 (model moderat), dan 0,02 (model lemah).
- c. *Goodnes of Fit Index* (GoF) merupakan ukuran komposit yang menggabungkan berbagai aspek dari kesesuaian model dengan data. Nilai GoF Index yang tinggi menunjukkan bahwa model secara keseluruhan cocok dengan data dengan baik. Tingkat kekuatan model dapat dinilai berdasarkan nilai GoF, yaitu 0,36 (GoF besar), 0,25 (GoF sedang), dan 0,10 (GoF kecil) (Ghozali dan Laten, 2012).

#### **2. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran atau validitas dari hipotesis yang diajukan berdasarkan data empiris. Langkah pertama dalam pengujian hipotesis adalah menetapkan hipotesis nol (H<sub>0</sub>) dan hipotesis alternatif (H<sub>1</sub>) berdasarkan teori yang ada atau dari hasil penelitian sebelumnya. Dalam statistik inferensial, langkah ini meliputi menetapkan tingkat signifikansi (alpha) untuk menentukan apakah hasil

pengujian berbeda secara signifikan dari nol. Hasil pengujian dapat diterima atau ditolak berdasarkan perbandingan antara nilai statistik yang dihasilkan (seperti t-statistik) dengan nilai kritis yang ditentukan (misalnya nilai t-tabel). Selain itu, interpretasi hasil pengujian hipotesis juga mempertimbangkan kekuatan statistik (statistical power) dari pengujian tersebut, yang mencerminkan kemampuan pengujian untuk mendeteksi efek yang sebenarnya jika ada. Kesimpulan dari pengujian hipotesis dapat menyediakan pemahaman yang lebih dalam tentang fenomena yang diteliti dan memberikan dasar untuk menyusun rekomendasi kebijakan atau tindakan lanjutan berdasarkan temuan empiris yang diperoleh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Iklim Organisasi

Variabel	Item	Koefisien korelasi (r)	Cronbach's Alpha
Iklim Organisasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0.758	0.806
	X1.2	0.743	
	X1.3	0.685	
	X1.4	0.576	
	X1.5	0.517	
	X1.6	0.687	
	X1.7	0.792	

Hasil uji validitas pada ketujuh pertanyaan pada variabel iklim organisasi diketahui bernilai > 0,5 dan nilai cronbach's alfa sebesar 0.806 (diatas 0.6). Artinya, item pada kuisisioner tersebut valid dan reliabel.

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Job Insecurity

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Job Insecurity

Variabel	Item	Koefisien korelasi (r)	Cronbach's Alpha
Job Insecurity (X <sub>2</sub> )	X2.1	0.720	0.916
	X2.2	0.812	
	X2.3	0.757	
	X2.4	0.878	
	X2.5	0.661	
	X2.6	0.720	
	X2.7	0.812	
	X2.8	0.757	
	X2.9	0.878	
	X2.10	0.658	

Hasil uji validitas pada sepuluh pertanyaan pada variabel Job Insecurity diketahui bernilai > 0,5 dan nilai cronbach's alfa sebesar 0.916 (diatas 0.6). Artinya, item pada kuisisioner tersebut valid dan reliabel

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Psychological well-being*

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner *Psychological well-being*

Variabel	Item	Koefisien korelasi (r)	Cronbach's Alpha
<i>Psychological well-being (Z)</i>	Z1	0.786	0.948
	Z2	0.845	
	Z3	0.813	
	Z4	0.865	
	Z5	0.903	
	Z6	0.786	
	Z7	0.827	
	Z8	0.756	
	Z9	0.865	
	Z10	0.903	

Hasil uji validitas pada sepuluh pertanyaan pada variabel *Psychological well-being* diketahui bernilai  $> 0,5$  dan nilai cronbach's alpa sebesar 0.948 (diatas 0.6). Artinya, item pada kuisisioner tersebut valid dan reliabel.

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

Tabel 4 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Kinerja

Variabel	Item	Koefisien korelasi (r)	Cronbach's Alpha
Kinerja (Y)	Y1	0.864	0.965
	Y2	0.890	
	Y3	0.818	
	Y4	0.907	
	Y5	0.896	
	Y6	0.864	
	Y7	0.890	
	Y8	0.818	
	Y9	0.907	
	Y10	0.896	

Hasil uji validitas pada sepuluh pertanyaan pada variabel kinerja diketahui bernilai  $> 0,5$  dan nilai cronbach's alpa sebesar 0.965 (diatas 0.6). Artinya, item pada kuisisioner tersebut valid dan reliabel.

### Deskripsi Variabel Penelitian

Terdapat empat variabel penelitian yang dapat dianalisis secara deskriptif untuk mengetahui nilai rata-rata dan standar deviasi distribusi jawaban responden pada setiap indikator variabel. Analisis deskripsi variabel penelitian mengenai iklim organisasi, *Job Insecurity*, *Psychological well-being*, dan kinerja dapat dianalisis berdasarkan nilai rata-rata. Nilai rata-rata variabel dapat dikategorikan menjadi 5 kelompok, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi .

**Deskripsi Variabel Iklim Organisasi**

Terdapat tujuh indikator yang disusun dari tujuh pertanyaan yang dapat diketahui nilai rata-rata, standar deviasi, dan kategorinya sebagai berikut.

**Tabel 5 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi**

No	Pernyataan	Mean	Std. Deviasi	Kategori
1	Perusahaan memberikan tugas untuk pegawai dengan terencana dan sangat terorganisir	4.529	0.527	Sangat Baik
2	Instansi memberikan standar kerja yang jelas untuk pegawai	4.471	0.527	Sangat Baik
3	Pegawai BPK Jawa Timur selalu bertanggung Jawab terhadap tugas yang diberikan	4.543	0.553	Sangat Baik
4	BPK Jatim melakukan promosi jabatan pada pegawai secara merata/adil	4.471	0.499	Sangat Baik
5	Antar pimpinan dan pegawai memiliki komunikasi yang baik	4.543	0.498	Sangat Baik
6	Pegawai BPK Jatim saling mendukung antar rekan kerja	4.529	0.499	Sangat Baik
7	Pegawai BPK Jatim selalu menerima resiko dan kesalahan kerja yang dilakukannya	4.471	0.499	Sangat Baik
<b>Iklim Organisasi</b>		<b>4.508</b>	<b>0.412</b>	<b>Sangat Baik</b>

**Pengujian Hipotesis**

**Outer Model**

**1. Convergen Validity**

Indikator dinyatakan memenuhi convergent validity apabila nilai loading factor di atas 0,6 dan memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05.

**Tabel 6. Nilai Loading Factor**

Variabel	Indikator	Loading Factor	t statistics	p
<b>Iklim Organisasi</b>	Struktur	0.852	27.556	0.000
	Standar	0.850	22.437	0.000
	Tanggung Jawab	0.723	10.777	0.000
	Penghargaan	0.714	9.206	0.000
	Kehangatan	0.701	9.171	0.000
	Dukungan	0.841	22.062	0.000
	Resiko	0.878	28.248	0.000
<b>Job Insecurity</b>	Pentingnya Pekerjaan	0.913	41.444	0.000
	Persepsi Ancaman	0.894	21.205	0.000
	Tingkat ancaman	0.891	31.215	0.000
	Kepentingan	0.906	35.408	0.000
	Ketidakberdayaan	0.914	45.421	0.000
<b>Psychological well-being</b>	Penerimaan diri ( <i>Self Acceptance</i> )	0.865	17.641	0.000
	Hubungan Positif dengan Oranlain	0.822	18.274	0.000
	Kemandirian	0.881	37.619	0.000
	Penguasaan lingkungan ( <i>environmental mastery</i> )	0.769	10.231	0.000
	Tujuan Hidup	0.820	15.114	0.000



<b>Kinerja</b>	Pengembangan Diri	0.920	58.407	0.000
	Kualitas Kerja	0.941	48.351	0.000
	Kuantitas Kerja	0.953	71.001	0.000
	Ketepatan Waktu	0.957	82.345	0.000
	Efektifitas Menaikan Hasil	0.968	92.284	0.000
	Komitmen Karyawan	0.950	52.690	0.000

Sumber: Hasil Olah Data SMARTPLS 3.0 (2023)

Nilai loading factor yang tertera pada tabel diatas memiliki nilai lebih dari 0,6 dan signifikansi kurang dari 0,05, sehingga tiap-tiap indikator dinyatakan valid (Abdullah, 2017).

## 2. Validitas Diskriminan

**Tabel 6. Average Variant Extracted (AVE)**

Konstruk	AVE
<b>Iklim Organisasi</b>	0.636
<b><i>Job Insecurity</i></b>	0.817
<b><i>Psychological well-being</i></b>	0.719
<b>Kinerja</b>	0.910

Sumber: Output SMARTPLS 4.0 (2023)

Dari tabel di atas diketahui nilai AVE keempat variabel mempunyai nilai di atas 0,5. Nilai AVE pada variabel iklim organisasi sebesar 0.636, *Job Insecurity* 0.817, *Psychological well-being* 0.719, dan kinerja 0,910. Hal ini dapat dinyatakan setiap variabel memiliki discriminant validity yang baik.

Hasil perhitungan nilai cross loading pada variabel iklim organisasi, *Job Insecurity*, *Psychological well-being*, dan kinerja disajikan pada Tabel 7.

**Tabel 7. Cross Loading**

Indikator		Iklim Organisasi	<i>Job Insecurity</i>	<i>Psychological well-being</i>	Kinerja
Struktur	X1.1	0.852	-0.597	0.558	0.444
Standar	X1.2	0.850	-0.548	0.486	0.420
Tanggung Jawab	X1.3	0.723	-0.498	0.520	0.388
Penghargaan	X1.4	0.714	-0.588	0.493	0.361
Kehangatan	X1.5	0.701	-0.547	0.422	0.339
Dukungan	X1.6	0.841	-0.581	0.579	0.484
Resiko	X1.7	0.878	-0.588	0.559	0.446
Pentingnya Pekerjaan	X2.1	-0.705	0.913	-0.711	-0.559
Persepsi Ancaman	X2.2	-0.554	0.894	-0.666	-0.432
Tingkat ancaman	X2.3	-0.674	0.891	-0.654	-0.515
Kepentingan	X2.4	-0.611	0.906	-0.696	-0.473
Ketidakberdayaan	X2.5	-0.643	0.914	-0.719	-0.475
Penerimaan Diri	Z1	0.414	-0.407	0.865	0.606
Hubungan dengan Oranglain	Positif Z2	0.424	-0.452	0.822	0.673
Kemandirian	Z3	0.532	-0.545	0.881	0.763
Penguasaan lingkungan	Z4	0.376	-0.366	0.769	0.518
Tujuan Hidup	Z5	0.353	-0.400	0.820	0.553
Pengembangan Diri	Z6	0.506	-0.553	0.920	0.765
Kualitas Kerja	Y1	0.665	-0.725	0.763	0.941
Kuantitas Kerja	Y2	0.614	-0.759	0.711	0.953

Ketepatan Waktu	Y3	0.635	-0.716	0.747	0.957
Efektifitas Hasil	Menaikan Y4	0.627	-0.757	0.749	0.968
Komitmen Karyawan	Y5	0.567	-0.682	0.724	0.950

Tabel 7 menampilkan bahwa nilai loading setiap item terhadap konstraknya lebih tinggi daripada nilai korelasi antara indikator-indikator dengan konstruk-konstruk lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak ada masalah dalam validitas diskriminan.

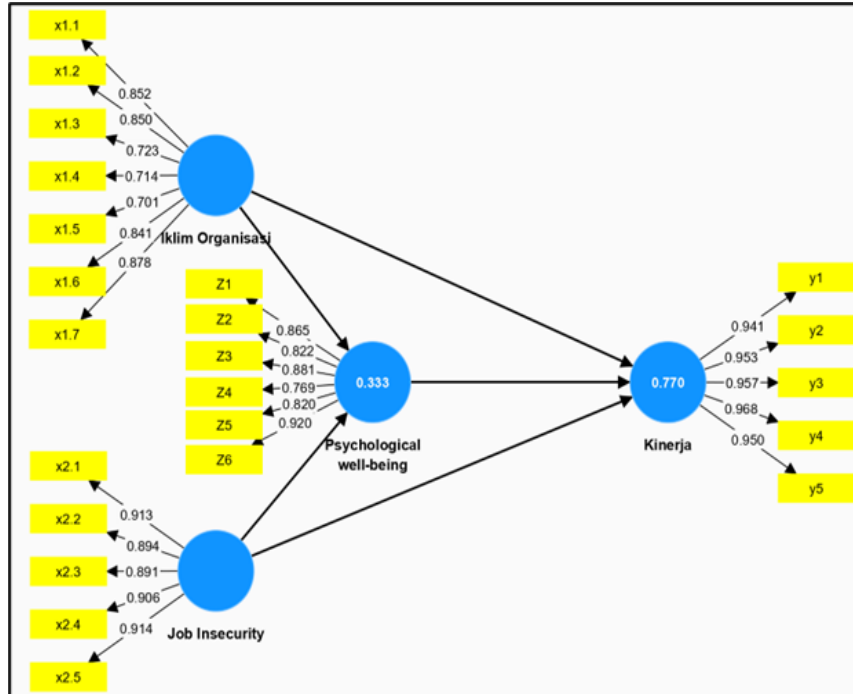
### 3. Composite Reliability

Tabel 8. Composite Reliability

	Composite Reliability	Keterangan
Iklm Organisasi	0.924	Reliabel
Job Insecurity	0.957	Reliabel
Psychological well-being	0.939	Reliabel
Kinerja	0.981	Reliabel

Sumber: Output SMARTPLS 4.0 (2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki composite reliability di atas 0,6, menunjukkan bahwa tidak ada masalah dengan unidimensionalitas dalam model yang dibuat. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Adapun diagram jalur penelitian dengan nilai loading factor pada setiap indikator penelitian dapat disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

## Inner Model

### a. Koefisien Determinasi

**Tabel 9. Koefisien Determinasi**

Konstruk	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Kinerja	0.770	0.760

Sumber: Output SMARTPLS 4.0 (2023)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa adjusted R square variabel kinerja adalah 0,760, menunjukkan bahwa variabel kinerja dipengaruhi sebesar 76,0% oleh variabel iklim organisasi, *Job Insecurity*, dan *Psychological well-being*, dengan sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Ini menunjukkan bahwa pemilihan variabel iklim organisasi, *Job Insecurity*, dan *Psychological well-being* dianggap efektif dalam memprediksi kinerja.

Nilai Q2 memiliki interpretasi yang mirip dengan R square, di mana semakin tinggi nilai Q2 menunjukkan bahwa model memiliki kualitas yang lebih baik. Hasil dari Q2 dapat dilihat pada perhitungan di bawah ini:

$$\begin{aligned} Q2 &= 1 - (1 - R^2) (1 - R^2) \\ &= 1 - (1 - 0.333) (1 - 0.770) \\ &= 1 - (0.667 \times 0.230) = 1 - 0.208 = 0,846 \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut, didapatkan nilai total Q2 sebesar 0.846. Temuan ini mengindikasikan bahwa kontribusi variasi dari variabel penelitian (iklim organisasi dan *Job Insecurity*) yang dimediasi oleh *Psychological well-being* terhadap kinerja adalah sebesar 84.6%. Hasil Q2 ini menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan memiliki Goodness of Fit (GoF) yang baik.

### b. Pengujian Hipotesis

**Tabel 10. Direct Effect**

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t	p	Hasil
<b>H1</b>	Iklim Organisasi → <i>Psychological well-being</i>	0.270	1.724	0.085	Tidak Signifikan
<b>H2</b>	<i>Job Insecurity</i> → <i>Psychological well-being</i>	-0.354	2.415	0.016	Signifikan
<b>H3</b>	Iklim Organisasi → Kinerja	0.092	0.905	0.366	Tidak Signifikan
<b>H4</b>	<i>Job Insecurity</i> → Kinerja	-0.430	3.563	0.000	Signifikan
<b>H5</b>	<i>Psychological well-being</i> → Kinerja	0.493	4.386	0.000	Signifikan

Sumber: Output SMARTPLS 4.0 (2024)

Dari tabel di atas diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Psychological well-being* (H1)

Nilai koefisien iklim organisasi diketahui sebesar 0.270 dengan nilai t-statistik 1.724 ( $t < 1.96$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0.085 ( $p > 0.05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Psychological well-being*. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 tidak dapat diterima.

**2. Pengaruh Job Insecurity terhadap Psychological well-being (H1)**

Nilai koefisien *Job Insecurity* diketahui sebesar -0.354 dengan nilai t-statistik 2.415 ( $t > 1.96$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0.016 ( $p < 0.05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa modal *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Psychological well-being*. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 diterima.

**3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja (H3)**

Nilai koefisien iklim organisasi diketahui sebesar 0.092 dengan nilai t-statistik 0.905 ( $t < 1.96$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0.366 ( $p > 0.05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 tidak dapat diterima.

**4. Pengaruh Job Insecurity terhadap kinerja pegawai (H4)**

Nilai koefisien *Job Insecurity* diketahui sebesar -0.430 dengan nilai t-statistik 3.563 ( $t > 1.96$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H4 diterima.

**5. Pengaruh Psychological well-being terhadap kinerja pegawai (H5)**

Nilai koefisien *Psychological well-being* diketahui sebesar 0.493 dengan nilai t-statistik 4.386 ( $t > 1.96$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa *Psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H5 diterima.

Pada hipotesis keenam dan ketujuh diperoleh dari hasil uji indirect effect. Indirect effect bertujuan menguji ada atau tidaknya hubungan secara tidak langsung antara variabel eksogen (iklim organisasi dan *Job Insecurity*) dimediasi *Psychological well-being* terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsung dikatakan terdapat pengaruh signifikan jika nilai t-statistik  $> t$ -tabel (1,960) atau nilai p-value  $< 0,05$ . Hasil uji pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada Tabel 12 di bawah ini.

**Tabel 11. Indirect Effect**

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t	p	Hasil
H6	Iklim Organisasi → <i>Psychological well-being</i> → Kinerja	0.133	1.561	0.119	Signifikan
H7	<i>Job Insecurity</i> → <i>Psychological well-being</i> → Kinerja	-0.174	2.143	0.032	Signifikan

Dari tabel diatas diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

**6. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Psychological well-being.**

Mediasi *Psychological well-being* pada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-statistik 1.561  $< 1,960$  dan nilai signifikansi 0,119 ( $p > 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui *Psychological well-being* secara signifikan. Maka H6 tidak dapat diterima.

## 7. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Dimediasi *Psychological well-being*.

Mediasi *Psychological well-being* pada pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai t-statistik  $2.143 > 1,960$  dan nilai signifikansi  $0,032 (p < 0,05)$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja pegawai melalui *Psychological well-being* secara signifikan. Maka H7 diterima.

### Pembahasan

#### Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Psychological well-being* (H1)

Hasil pengujian mengindikasikan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Psychological well-being*. Temuan ini bertentangan dengan hasil studi (Doloksaribu et al., 2021); (Pratiwi et al., 2023) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif pada *psychological well being*.

Iklim organisasi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap *Psychological well-being* karyawan dapat memiliki dampak yang merugikan. Jika iklim organisasi kurang mendukung atau terlalu kompetitif, karyawan mungkin mengalami tingkat stres yang tinggi. Ketegangan antar-rekan kerja, tekanan untuk mencapai target tanpa dukungan yang memadai dan kurangnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan dapat menyebabkan perasaan tidak aman dan tidak puas dalam pekerjaan. Kondisi ini dapat merusak keseimbangan hidup dan meningkatkan risiko burnout.

Komunikasi yang buruk atau tidak jelas dalam iklim organisasi dapat menyebabkan ketidakpastian dan kebingungan di antara karyawan. Informasi yang tidak tepat waktu atau tidak akurat tentang perubahan organisasi atau kebijakan dapat memperburuk perasaan ketidakamanan kerja. Karyawan mungkin merasa tidak terhubung dengan tujuan organisasi atau tidak memiliki visibilitas yang cukup terhadap masa depan di perusahaan tersebut.

Selain itu, budaya kerja yang tidak sehat di dalam organisasi, seperti adanya perilaku tidak etis, mobbing, atau diskriminasi, dapat merusak *Psychological well-being* karyawan secara signifikan. Karyawan yang merasa tidak dihargai atau tidak aman di tempat kerja dapat mengalami penurunan harga diri, kecemasan sosial, atau bahkan depresi. Budaya organisasi yang tidak mendukung keadilan dan penghargaan terhadap kontribusi individu juga dapat menghambat kesejahteraan psikologis.

Selanjutnya, kurangnya dukungan dari manajemen atau kurangnya kejelasan mengenai prosedur yang dapat digunakan karyawan dalam hal karyawan mengalami kesulitan juga dapat mempengaruhi *Psychological well-being* pekerja. Rasa tidak aman dalam hal pekerjaan, penghargaan, atau perkembangan karir dapat menyebabkan ketidakpuasan yang mendalam dan kurangnya motivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Lingkungan kerja yang kurang inklusif atau kurang mendukung juga dapat berdampak negatif terhadap *Psychological well-being*. Karyawan yang merasa tidak diterima atau tidak didukung karena perbedaan gender, etnis, atau latar belakang lainnya mungkin mengalami stres kronis dan kecemasan. Kurangnya perasaan keamanan dan dukungan sosial di tempat kerja dapat membuat karyawan merasa terisolasi dan sulit untuk mencapai kesejahteraan psikologis yang optimal.

Secara keseluruhan, iklim organisasi yang tidak memperhatikan *Psychological well-being* karyawan dapat menyebabkan berbagai masalah yang dapat mengganggu kesehatan mental dan kinerja individu. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memprioritaskan pembangunan iklim kerja yang mendukung, inklusif, dan transparan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dan mencapai kinerja yang optimal.

### **Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Psychological well-being* (H1)**

Temuan menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Psychological well-being*. Temuan ini didukung oleh (SADINO, 2023), namun bertentangan dengan (Pratiwi et al., 2023).

Perasaan konstan akan ketidakpastian akan masa depan pekerjaan dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi. Karyawan yang merasa tidak aman tentang pekerjaan mereka cenderung mengalami kecemasan yang meningkat, karena mereka khawatir tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan atau perubahan yang tidak diinginkan dalam organisasi. Stres yang berkelanjutan ini dapat mengganggu keseimbangan hidup dan menyebabkan penurunan kualitas tidur, konsentrasi, dan kesehatan mental secara umum.

*Job Insecurity* dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa tidak stabil atau tidak yakin tentang masa depan mereka di perusahaan, mereka mungkin kehilangan motivasi untuk berkontribusi secara maksimal atau merasa tidak dihargai. Rasa tidak puas ini dapat menyebabkan penurunan harga diri dan merasa tidak termotivasi untuk mencapai tujuan pribadi atau profesional.

Selain itu, *Job Insecurity* juga dapat mengakibatkan penurunan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa tidak aman tentang pekerjaan mereka mungkin cenderung menjadi kurang terlibat dalam tugas-tugas mereka, kurang berinisiatif, dan kurang peduli terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat mengarah pada penurunan kinerja, produktivitas, dan kolaborasi di tempat kerja, karena karyawan mungkin lebih fokus pada mencari keamanan kerja daripada pada kualitas pekerjaan yang mereka lakukan.

Secara keseluruhan, *Job Insecurity* tidak hanya berdampak pada kesejahteraan psikologis individu tetapi juga mempengaruhi dinamika organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang tidak mengelola ketidakamanan kerja dengan baik berisiko menghadapi karyawan yang kurang termotivasi, kurang produktif, dan rentan terhadap masalah kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mengelola ketidakamanan kerja dengan transparansi, komunikasi yang jelas, dan dukungan yang kuat untuk mempromosikan *Psychological well-being* yang optimal di antara karyawan.

### **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja (H3)**

Studi ini mengindikasikan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini bertentangan dengan temuan (Triastuti, 2019); (Ratnasari et al., 2020); (Kurniawati, 2018).

Iklim organisasi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat mengakibatkan beberapa konsekuensi yang merugikan. Jika iklim organisasi tidak

mendukung, karyawan mungkin mengalami kurangnya motivasi untuk berkinerja secara optimal. Faktor-faktor seperti komunikasi yang tidak efektif, kurangnya pengakuan terhadap kontribusi individu atau kebijakan manajemen yang tidak jelas dapat mengurangi rasa tanggung jawab dan inisiatif karyawan dalam menjalankan tugasnya. Akibatnya, produktivitas secara keseluruhan dapat menurun karena karyawan tidak merasa didukung atau terdorong untuk memberikan yang terbaik.

Iklim organisasi yang tidak memadai dapat menghambat kolaborasi dan kerja tim. Ketika norma dan nilai-nilai organisasi tidak jelas atau tidak sesuai dengan kebutuhan pengembangan tim, karyawan mungkin kesulitan dalam berinteraksi secara efektif atau mengatasi konflik yang mungkin timbul. Keterbatasan dalam komunikasi dan kurangnya dukungan untuk pembelajaran bersama dan inovasi dapat menghambat kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, iklim organisasi yang kurang mendukung juga dapat mempengaruhi retensi karyawan. Karyawan yang tidak merasa puas dengan lingkungan kerja atau tidak cocok dengan budaya organisasi cenderung mencari kesempatan di tempat lain yang menawarkan kondisi kerja yang lebih memadai. Tingkat turnover yang tinggi dapat mengakibatkan biaya tambahan untuk merekrut dan melatih karyawan baru serta kehilangan keahlian dan pengalaman yang berharga bagi organisasi.

Secara keseluruhan, penting bagi organisasi untuk memahami bahwa iklim organisasi yang baik memainkan peran penting dalam mendorong kinerja pegawai yang optimal. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, transparan, dan mempromosikan keterlibatan serta pengembangan karyawan, organisasi dapat meningkatkan motivasi, kolaborasi, dan retensi, yang pada gilirannya dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan.

#### **Pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja pegawai (H4)**

Hasil pengujian menjelaskan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Saputri et al., 2020); (Al Amin & Pancasasti, 2022); (Ajiputra & Yuniawan, 2016).

Perasaan tidak pasti tentang masa depan pekerjaan dapat mengganggu fokus dan konsentrasi karyawan. Karyawan yang merasa khawatir tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan atau perubahan yang tidak diinginkan dalam organisasi cenderung memiliki tingkat stres yang tinggi. Stres yang tinggi ini dapat mengganggu kemampuan kognitif dan produktivitas sehingga mengakibatkan penurunan kualitas kinerja dan pencapaian tujuan kerja yang diinginkan.

*Job Insecurity* dapat mengurangi motivasi intrinsik karyawan untuk berkinerja tinggi. Ketika karyawan merasa tidak aman tentang pekerjaan, mereka mungkin kehilangan rasa keterlibatan dan komitmen terhadap organisasi. Kurangnya keyakinan dalam keamanan kerja dapat menyebabkan lebih fokus pada mencari peluang kerja alternatif atau mempersiapkan diri untuk perubahan yang mungkin terjadi daripada berinvestasi sepenuh hati dalam pekerjaan saat ini. Akibatnya, motivasi untuk mencapai tujuan individu dan organisasional dapat menurun secara signifikan.

Selain itu, *Job Insecurity* juga dapat mempengaruhi hubungan interpersonal di tempat kerja dan dinamika tim. Karyawan yang merasa tidak stabil dalam pekerjaan

mungkin lebih cenderung untuk menjadi kurang kooperatif, lebih berorientasi pada diri sendiri, atau bahkan bersikap kompetitif terhadap rekan-rekannya. Hal ini dapat mengganggu kerja sama tim, menghambat inovasi, dan mengurangi kemampuan organisasi untuk merespons perubahan atau tantangan dengan cepat dan efektif.

Secara keseluruhan, *Job Insecurity* bukan hanya mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan tetapi juga memiliki dampak langsung pada kinerja. Organisasi perlu memperhatikan dan mengelola ketidakamanan kerja dengan cara yang transparan dan mendukung untuk meminimalkan dampak negatif ini. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang stabil, memberikan komunikasi yang jelas, dan mengakui kontribusi karyawan, organisasi dapat membantu mengurangi *Job Insecurity* dan mempromosikan kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan dari seluruh tim.

### **Pengaruh *Psychological well-being* terhadap kinerja pegawai (H5)**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan (Sofyanty & Setiawan, 2020); (Salmiati & Endratno, 2023).

Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih memiliki motivasi intrinsik yang tinggi. Mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan, merasa dihargai, dan memiliki rasa komitmen yang kuat terhadap organisasi. Hal ini memotivasi mereka untuk berkinerja lebih baik, mengambil inisiatif, dan mencari solusi kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

*Psychological well-being* yang baik dapat meningkatkan keseimbangan hidup karyawan. Karyawan yang merasa bahagia dan puas dengan hidupnya secara keseluruhan cenderung lebih mampu mengelola stres, baik di tempat kerja maupun di luarnya. Mereka lebih mungkin untuk menciptakan batasan yang sehat antara kehidupan pribadi dan profesional yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas tidur, fokus, dan konsentrasi mereka di tempat kerja.

Selain itu, *Psychological well-being* yang tinggi juga dapat memperkuat hubungan interpersonal dan kolaborasi di tempat kerja. Karyawan yang merasa bahagia dan puas dengan kehidupan mereka cenderung lebih terbuka untuk bekerja sama dengan rekan-rekan mereka. Keadaan ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, yang mendorong kolaborasi yang efektif dan meningkatkan kreativitas serta inovasi dalam organisasi.

Secara keseluruhan, organisasi yang berinvestasi dalam meningkatkan *Psychological well-being* karyawan dapat mengharapkan kinerja yang lebih baik dan lebih produktif dari tim mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mempromosikan keseimbangan hidup, dan memberikan dukungan untuk kesejahteraan psikologis karyawan, organisasi dapat menciptakan kondisi yang optimal untuk pertumbuhan individu dan kesuksesan bersama.

### **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi *Psychological Well-Being***

Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui *Psychological well-being* secara signifikan. Meskipun iklim organisasi yang baik dapat berkontribusi positif terhadap *Psychological well-being* karyawan, tidak



selalu ada pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kesejahteraan psikologis. Walaupun karyawan mungkin merasa puas dengan lingkungan kerja yang mendukung dan komunikasi yang efektif, hal ini tidak selalu berarti akan secara otomatis meningkatkan produktivitas atau kinerja. Kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat menciptakan kondisi yang lebih nyaman dan memperbaiki suasana hati, namun hubungannya dengan kinerja kerja yang konkret dan objektif bisa menjadi kompleks dan tidak langsung.

Kinerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar *Psychological well-being*, seperti keterampilan dan kompetensi kerja, sumber daya yang tersedia, serta faktor-faktor eksternal seperti kebijakan organisasi dan kondisi ekonomi. Meskipun karyawan merasa bahagia dan puas secara psikologis, mereka tetap perlu memiliki alat dan dukungan yang tepat untuk mengeksekusi tugas-tugas dengan efektif. Tanpa dukungan yang memadai dari segi struktural dan sumber daya, kesejahteraan psikologis saja mungkin tidak cukup untuk menggerakkan kinerja yang signifikan.

Interpretasi dan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dapat bervariasi tergantung pada konteks dan karakteristik organisasi itu sendiri. Faktor-faktor seperti budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan struktur organisasi bisa memiliki dampak yang lebih langsung terhadap kinerja daripada *Psychological well-being* saja. Meskipun iklim organisasi yang baik penting untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kesejahteraan psikologis, efeknya terhadap kinerja biasanya lebih kompleks dan melibatkan interaksi antara berbagai variabel organisasional dan individu. Oleh karena itu, untuk memahami pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai secara menyeluruh, diperlukan pendekatan yang holistik dan mempertimbangkan berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja di tempat kerja.

### **Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Dimediasi *Psychological well-being*.**

Hasil studi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja pegawai melalui *Psychological well-being* secara signifikan. Perasaan ketidakpastian akan pekerjaan dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi di antara karyawan. Stres kronis ini dapat mengganggu konsentrasi, fokus, dan kemampuan kognitif, yang pada gilirannya dapat mengurangi produktivitas. Ketika karyawan merasa tidak aman tentang pekerjaannya, mereka cenderung mengalami kecemasan yang lebih tinggi terutama terkait dengan masa depan karir dan kestabilan keuangan pribadi.

*Job Insecurity* juga dapat mengurangi motivasi intrinsik karyawan untuk berkinerja tinggi. Ketika individu merasa tidak aman tentang pekerjaannya, mereka mungkin mengalami penurunan motivasi untuk memberikan kontribusi maksimal atau mencapai tujuan yang ditetapkan. Rasa tidak aman ini dapat mengurangi rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan meredam inisiatif untuk mengambil risiko atau mencoba hal-hal baru di tempat kerja. Akibatnya, kinerja dan pencapaian individu dapat terpengaruh secara signifikan.

*Job Insecurity* dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui penurunan kesejahteraan psikologis secara umum. Karyawan yang merasa tidak stabil atau tidak aman dalam pekerjaan mungkin mengalami penurunan harga diri, kepuasan kerja yang rendah, atau bahkan gejala depresi dan kecemasan. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kinerja

di tempat kerja tetapi juga dapat berdampak negatif pada hubungan interpersonal dan dinamika tim. Secara keseluruhan, *Job Insecurity* bukan hanya masalah individu tetapi juga dapat berdampak luas pada produktivitas dan kesejahteraan psikologis karyawan serta iklim keseluruhan di dalam organisasi.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa iklim organisasi yang mendukung memiliki potensi untuk meningkatkan *Psychological well-being* karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, *Job Insecurity* yang tinggi dapat menurunkan *Psychological well-being*, yang kemudian berdampak negatif pada kinerja individu di tempat kerja. Penggunaan *Psychological well-being* sebagai variabel mediasi menyoroti pentingnya faktor-faktor psikologis dalam menjelaskan hubungan antara kondisi organisasional dan kinerja karyawan. Temuan ini menekankan perlunya organisasi untuk memperhatikan tidak hanya kondisi kerja fisik dan struktural tetapi juga aspek-aspek psikologis yang mendasari motivasi, keterlibatan, dan kesejahteraan karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. F. (2017). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BMT BIF Yogyakarta*. Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Ajiputra, M. S., & Yuniawan, A. (2016). Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 231–245.
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervering. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 176–187.
- Arfi, L. R., & Rahmat, A. (2020). *Job Insecurity* dan Abusive Supervision (Peran Moderasi Sosial Worth). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 113–122.
- Doloksaribu, M. F., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2021). *Pengaruh Kesejahteraan Psikologis dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Influence of Psychological Wellbeing and Climate Organization on Job Satisfaction*.
- Febiola, M. (2020). *Regulasi Emosi Sebagai Moderator pada Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Selama Pandemi COVID-19*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.
- Hadi, N. U., Puspitasari, L., & Handajanti, S. S. (2022). Analisis Pengaruh Word Of Mouth Communication Dan Lokasi Toko Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda (Studi Kasus Pada Toko Sepeda Terminal Bike Surabaya). *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 16(2), 259–266.

- Indrawati, T. (2017). Peranan kecerdasan emosi dan dukungan sosial terhadap kesejahteraan psikologis siswa SMP terbuka di Cirebon. *Edukasia Islamika: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 70–88.
- Ismuniar, C., & Ardiwinata, E. (2021). Gambaran *Psychological well-being* mahasiswa selama proses perkuliahan online guna untuk melihat learning loss di Universitas Borneo Tarakan. *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia*, 7(3), 105–110.
- Juwita, V. R., & Kustanti, E. R. (2020). Hubungan antara pemaafan dengan kesejahteraan psikologis pada korban perundungan. *Jurnal Empati*, 7(1), 274–282.
- Kamijan, Y. (2021). Faktor Internal Dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 630–638.
- Kurniawati, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 240–254.
- Matheos, M. O. (2017). Faktor-Faktor Determinan Kebahagiaan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(4).
- Mufarrohah, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 38–50.
- Nana Triapnita, N., & Marto, S. (2021). *Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika*. Yayasan Kita Menulis.
- Pratiwi, D. B., Sofiah, D., & Muslikah, E. D. (2023). Psychological wellbeing pada anggota TNI-AD: Menguji peran iklim organisasi dan psychological capital. *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(4), 594–609.
- Priyadi, A., Widayati, C. C., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., & Ekhsan, M. (2024). Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian di Gramedia Mall Central Park. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(3), 781–791.
- Purnama, L. (2019). Pengaruh Faktor Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja. *TRANSAKSI*, 11(1), 22–30.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANOR: JURNAL Manajemen Dan Organisasi Review*, 2(1), 15–25.
- Renaldi, R., & Khaira, I. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), 227–248.
- Rihadatul'Ays, S. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Motivasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 272–283.
- Sadino, A. R. (2023). *Pengaruh Emotional Labor Dan Job Insecurity Terhadap Psychological Well-Being Caregiver Di Panti Rehabilitasi Odgj*. Universitas Islam" 45" Bekasi.
- Safariningsih, R. T. H., Rizan, M., & Handaru, A. W. (2022). Peran grit dan self efficacy terhadap work engagement pada tenaga kesehatan rumah sakit. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 5(2), 285–304.

- Salmiati, D., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Work Engagement, Psychological Well Being, Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(2), 190–198.
- Samsudin, A., Prabowo, B., Asfadela, D. M. P., Selvina, P. M., Makatita, T. F. R., & Fitri, A. C. S. (2024). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3(2), 684–694.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 235–259.
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being terhadap kinerja karyawan: studi pada pt asia kapitalindo jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(02), 25–34.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. ALFABETA, Cv.
- Sunandar, A. U. (2023). pengendalian *job insecurity* pada pt acm mahadat trans tajur bogor. *kARIMAH tAUHID*, 2(4), 994–1003.
- Susanti, J. R., & Hurriyati, D. (2024). Hubungan Antara Emotional Labor Dengan *Psychological Well-Being* Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Tk. Ii Dr. Ak. Gani Palembang. *Psikofusi: Jurnal Psikologi Integratif*, 6(1).
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208.
- Tugiso, I., Haryono, A. T., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh relationship marketing, keamanan, kepercayaan dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian online shop dan loyalitas konsumen sebagai variabel intervening (Studi kasus pada onlineshop “Numira” Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Zain, N. K., & Karmiyati, D. (2024). Pengaruh Trait Mindfulness Terhadap *Psychological Well-Being* Masa Emerging Adulthood: Peran Resiliensi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Kajian Ilmu Psikologi*, 8(3).



**This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License**

---