



Pengaruh *Psychological Climate* terhadap *Job Insecurity* Dimoderasi oleh *Self-Efficacy* (Studi Kasus Karyawan Kontrak)

Anggun Lestari^{1*}, Ali Jufri², Risdianto³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Cirebon, 45153, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespondensi: anggunales2014@gmail.com

Diterima: 15-08-2025 | Disetujui: 25-08-2025 | Diterbitkan: 27-08-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of psychological climate on job insecurity with self-efficacy as a moderating variable at PT CW. The research approach used is quantitative with survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 90 respondents, then analyzed using Moderated Regression Analysis (MRA) with the help of SPSS 22. The results show that psychological climate has a significant negative effect on job insecurity in contract employees. The higher the psychological climate felt by employees, the lower the sense of job insecurity. Self-efficacy can moderate the relationship between psychological climate and job insecurity, employees with high levels of self-efficacy are able to reduce insecurity despite being in contract status, while employees with low self-efficacy are more prone to experiencing job insecurity. This research provides a practical contribution for the management of PT CW to strengthen a positive psychological climate through transparent communication, supportive leadership, and clear contract policies. In addition, employee self-development programs need to be improved to strengthen self-efficacy as a psychological resource in dealing with job uncertainty.

Keywords: Psychological Climate, Job Insecurity, Self-efficacy, Contract Employees, moderating

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *psychological climate* terhadap *job insecurity* dengan *self-efficacy* sebagai variabel moderasi pada PT. CW. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 90 responden, kemudian dianalisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan bantuan SPSS 22. Hasil menunjukkan bahwa *psychological climate* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job insecurity* pada karyawan kontrak. Semakin tinggi *psychological climate* yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah rasa *job insecurity*. *Self-efficacy* dapat memoderasi hubungan *psychological climate* dan *job insecurity*, Karyawan dengan tingkat *self-efficacy* tinggi mampu mereduksi rasa tidak aman meskipun berada dalam status kontrak, sedangkan karyawan dengan *self-efficacy* rendah lebih rentan mengalami *job insecurity*. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PT. CW untuk memperkuat iklim psikologis yang positif melalui komunikasi yang transparan, kepemimpinan suportif, dan kebijakan kontrak yang jelas. Selain itu, program pengembangan diri karyawan perlu ditingkatkan guna memperkuat *self-efficacy* sebagai sumber daya psikologis dalam menghadapi ketidakpastian kerja.

Katakunci: Psychological Climate, Job Insecurity, Self-efficacy, Karyawan Kontrak, Moderasi

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Anggun Lestari, Ali Jufri, & Risdianto, R. (2025). Pengaruh Psychological Climate terhadap Job Insecurity dimoderasi oleh Self-Efficacy (Studi Kasus Karyawan Kontrak). *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1156-1169. <https://doi.org/10.63822/3marbq36>

PENDAHULUAN

Psychological Climate sebagai persepsi individu terhadap karakteristik lingkungan kerja, seperti dukungan sosial, kejelasan peran, dan rasa aman. Yang berperan penting dalam membentuk tingkat *Job Insecurity*. Tidak hanya persepsi individual, tetapi juga persepsi kolektif yang dikenal sebagai *Job Insecurity climate* terbukti menurunkan *Work Engagement* dan *Job Satisfaction* (Hsieh & Kao, 2022). Iklim kerja yang negatif, misalnya ketidakpastian organisasi atau minimnya dukungan atasan, memperkuat rasa tidak aman karyawan terhadap pekerjaannya. Namun, pengaruh ini tidak bersifat seragam karena dipengaruhi oleh faktor personal seperti *Self-Efficacy*, yakni keyakinan individu atas kemampuannya menghadapi tantangan. Penelitian menunjukkan bahwa *Psychological Climate* dapat memengaruhi *Job Insecurity* melalui *Occupational Self-Efficacy*, di mana lingkungan kerja yang menantang secara positif justru meningkatkan keyakinan diri dan menekan ketidakamanan kerja (Tomas et al., 2019). Lebih jauh, *Self-Efficacy* mengubah cara individu menilai ketidakamanan, dari ancaman menjadi tantangan, sehingga mengurangi dampaknya terhadap perilaku proaktif dan kesejahteraan kerja (Yao et al., 2021).

Temuan penelitian di PT Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan, dan Ratu Boko (Persero) juga menegaskan bahwa *Self-Efficacy* berperan sebagai moderator signifikan; karyawan dengan *Self-Efficacy* tinggi lebih mampu bertahan terhadap dampak negatif *Job Insecurity* dan tetap menjaga keterlibatan kerja mereka (Subiantoro & Lataruva, 2022). Dengan demikian, meskipun iklim psikologis yang buruk meningkatkan ketidakamanan kerja, penguatan *Self-Efficacy* melalui intervensi organisasi menjadi strategi potensial untuk menjaga kinerja dan kesejahteraan karyawan dalam kondisi penuh ketidakpastian.

Secara empiris, *Job Insecurity Climate* sebagai persepsi kolektif tentang ketidakamanan kerja memengaruhi perilaku karyawan melalui empat reaksi utama: *exit*, *voice*, *loyalty*, dan *neglect* (Yüce-Selvi et al., 2023). Temuan di Indonesia memperkuat hal ini, misalnya di PT Indoprima Gemilang Engineering Surabaya dan PT Golden Mitra Inti Perkasa Manado, di mana *Job Insecurity*, stres kerja, dan iklim organisasi terbukti meningkatkan *turnover intention*. Kondisi makroekonomi yang ditandai dengan penurunan Purchasing Managers' Index (PMI) ke level 48,9 turut memperburuk kekhawatiran karyawan akan pemutusan hubungan kerja, sehingga manajemen perlu mengelola *Job Insecurity Climate* tidak hanya melalui intervensi individual, tetapi juga strategi organisasi seperti transparansi kebijakan, komunikasi dua arah, dan pemberdayaan karyawan. Namun, pengaruh ini tidak bersifat mutlak, sebab *Self-Efficacy* terbukti memoderasi hubungan tersebut; karyawan dengan tingkat keyakinan diri tinggi mampu menilai ketidakamanan sebagai tantangan dan tetap menjaga keterlibatan kerja (Yao et al., 2021); (Ma & Darmawan, 2024). Konteks Indonesia yang bercirikan hubungan kerja hierarkis membuat *Psychological Climate* semakin krusial dalam menciptakan rasa aman, di mana penguatan *Self-Efficacy* melalui pelatihan, otonomi kerja, dan coaching menjadi strategi efektif untuk menjaga kinerja karyawan (Subiantoro & Lataruva, 2022).

PT CW, perusahaan manufaktur wiring harness di Cirebon, di mana 73,6% dari total 1.246 karyawan berstatus kontrak (PT CW, 2024). Perbedaan hak dan tunjangan antara karyawan tetap dan kontrak, serta kebiasaan kerja yang tidak disiplin berkontribusi pada munculnya iklim kerja yang negatif. Dampaknya tercermin dalam kinerja produksi tahun 2024, di mana capaian selalu di bawah target, kondisi yang diperburuk oleh rendahnya *Self-Efficacy* karyawan baru maupun lama akibat rotasi kerja dan hambatan adaptasi. Dengan demikian, dinamika *Job Insecurity Climate* di PT CW menunjukkan bahwa

Pengaruh *Psychological Climate* terhadap *Job Insecurity* Dimoderasi oleh *Self-Efficacy*
(Studi Kasus Karyawan Kontrak)

(Lestari, et al.)

selain faktor struktural organisasi, ketahanan psikologis individu melalui *Self-Efficacy* menjadi determinan penting dalam menjaga produktivitas di tengah ketidakpastian kerja.

Penelitian ini memiliki kebaruan dengan menekankan peran *Psychological Climate* dan *Job Insecurity Climate* secara bersamaan dalam memengaruhi ketidakamanan kerja karyawan kontrak, yang selama ini lebih banyak dikaji dari perspektif individual. Selain itu, penelitian ini menempatkan *Self-Efficacy* sebagai variabel moderasi yang belum banyak diuji dalam konteks manufaktur Indonesia, sehingga memberikan kontribusi baru dalam memahami bagaimana faktor psikologis individu dapat melemahkan dampak negatif iklim kerja terhadap *Job Insecurity*. Kebaruan lain terletak pada konteks empiris PT. CW, perusahaan manufaktur wiring harness dengan proporsi karyawan kontrak yang sangat tinggi serta menghadapi tantangan regulasi dan fluktuasi kinerja produksi, sehingga hasil penelitian ini tidak hanya memperluas model teoretis, tetapi juga menawarkan implikasi praktis bagi strategi manajerial dalam mengelola kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan kontrak di tengah ketidakpastian kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Self-efficacy (M)

Self-Efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuan untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan dalam situasi tertentu. Menurut Bandura, *Self-Efficacy* memengaruhi bagaimana seseorang berpikir, merasa, memotivasi diri, dan bertindak. *Self-Efficacy* merupakan keyakinan dari individu yang menjelaskan jika mereka mampu mencapai tujuan dan melaksanakan tugas-tugas tertentu (Demir, 2020). Pendapat senada tentang *Self-Efficacy* merupakan tingkat keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri mengenai kecakapannya dalam mengerjakan tugas untuk mencapai hasil tertentu (Setiadi *et al.*, 2020). Konsep ini erat kaitannya dengan cara seseorang berpikir, merasakan, memotivasi diri, dan bertindak dalam situasi tertentu. Orang-orang dengan *Self-Efficacy* yang tinggi cenderung lebih gigih, optimis, dan tabah saat dihadapkan pada masalah. Oleh karena itu, *Self-Efficacy* berperan penting dalam keberhasilan kinerja yang optimal dan tujuan.

1. Faktor- faktor yang mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut (Bandura, 1999;(Aini *et al.*, 2022) terdapat empat faktor utama yang memengaruhi *Self-Efficacy*:

- a. Pengalaman keberhasilan (*mastery experiences*)
- b. Pengalaman orang lain (*Vicarious Experiences*)
- c. Persuasi sosial (*Sosial Persuasion*)

2. Dimensi *Self-Efficacy*

Menurut (Bandura, 1999; (Aini *et al.*, 2022) terdapat tiga dimensi *Self-Efficacy*:

- a. Level (*Magnitude*) : (1) Mempunyai kepercayaan diri dan kemauan untuk berusaha menyelesaikan tugas yang sulit. (2) Mau mencoba berbagai tindakan yang dirasa mampu dilakukan dalam rangka menyelesaikan tugas. (3) Mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. (4) Menetapkan target dan tujuan yang akan dicapai.
- b. Kekuatan (*Strength*) : (1) Mempunyai kepercayaan diri tinggi sehingga termotivasi untuk melakukan tindakan dalam rangka menyelesaikan tugasnya. (2) Mempunyai keyakinan bahwa

usaha yang telah dilakukan akan berhasil sesuai tujuan yang telah ditetapkan. (3) Mempunyai kepercayaan diri dalam menghadapi segala kendala dalam berbagai situasi.

- a. Luas bidang perilaku (*Generality*) : (1) Tenang dalam menghadapi tugas atau situasi yang sulit. (2) Memiliki keinginan menyelesaikan tantangan atau tugas yang dihadapi.

Psychological climate (X)

Iklim psikologis didefinisikan sebagai persepsi individu karyawan terhadap dampak psikologis lingkungan kerja terhadap kesejahteraan mereka. Ketika karyawan dalam unit kerja tertentu sepakat tentang persepsi mereka terhadap dampak lingkungan kerja, persepsi bersama mereka dapat digabungkan untuk menggambarkan iklim organisasi (Hoa *et al.*, 2020; (KAWIANA *et al.*, 2021). Iklim psikologis menggambarkan iklim yang ada di perusahaan dimana iklim ini dapat menyebabkan anggota organisasi menyukai pekerjaan mereka dengan sepenuh hati atau justru dapat menimbulkan hambatan secara psikologis dengan pekerjaan mereka (Khan Khulaifi, 2016; (Nursiti *et al.*, 2021). Iklim psikologi juga dapat diartikan sebagai konstruk yang dapat membentuk ciri khas dari sebuah organisasi, dalam hal ini salah satunya dapat mempengaruhi bagaimana anggota organisasi dalam bekerja dan berperilaku (Kataria *et al.*, 2019; (Maulidia & Putra, 2023).

1. Faktor- faktor yang mempengaruhi *Psychological Climate*

Menurut (Weziak-Bialowolska *et al.*, 2020) terdapat lima faktor utama yang memengaruhi *Psychological Climate*:

- a. Stres Peran dan Kurangnya Harmoni
- b. Tantangan Pekerjaan dan Otonomi
- c. Fasilitasi dan Dukungan Kepemimpinan
- d. Kerjasama dan Kehangatan Kelompok Kerja
- e. Atribut Organisasi dan Sub-sistem

2. Dimensi *Psychological Climate*

Menurut (Swift dan Campell, 1998; (tenaya i gede indra, 2019) terdapat empat faktor utama yang memengaruhi *Psychological Climate*:

- a. Dukungan : (1) Adanya dukungan atasan terhadap kesejahteraan karyawan. (2) Ketersediaan sumber daya yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan.
- b. Otonomi : (1) Karyawan memiliki kebebasan dalam mengambil keputusan terkait tugasnya, (2) Karyawan diberi kepercayaan untuk menyusun cara kerja sendiri.
- c. Pengakuan : (1) Pencapaian kerja mendapatkan apresiasi dari atasan atau rekan. (2) Adanya sistem penghargaan bagi karyawan berprestasi.
- d. Kohesi : (1) Hubungan antar rekan kerja berlangsung harmonis dan saling mendukung, (2) Komunikasi antar anggota tim berjalan lancar.
- e. Inovasi : (1) Karyawan terdorong untuk menyampaikan gagasan baru. (2) Organisasi mendukung inovasi baru dalam bekerja.
- f. Tekanan : (1) Target kerja dirasakan terlalu tinggi dan membebani, (2) Tuntutan waktu yang ketat dan serba cepat.

Job Insecurity (Y)

Job Insecurity kondisi ketidakberdayaan karyawan guna mempertahankan kesinambungan yang diharapkan dalam menghadapi situasi kerja yang dianggap sebagai ancaman pada karyawan. Perasaan ketidakamanan ini menurunkan komitmennya (Mayawati. L, 2021). Kondisi banyak timbul pada jenis pekerjaan yang tidak permanen atau pekerja kontrak (Smithson dan Lewis, 2020; (Mayawati. L, 2021). ketidakamanan kerja yang disebabkan oleh perubahan organisasi diantaranya PHK atau pemutusan kontrak, Sedangkan penyebab lainnya adalah tekanan psikologis yang dialami karyawan seperti kelelahan dan semangat kerja karyawan yang rendah (Mauno *et al*, 2014; (Novi Ali, 2021). seseorang dengan tingkat keamanan kerja yang tinggi kemungkinan besar tidak akan kehilangan pekerjaannya, namun seseorang yang memiliki tingkat keamanan kerja yang rendah memiliki resiko lebih besar untuk diberhentikan atau tidak dipekerjakan Kembali pada akhir kontrak jangka waktu tertentu.

1. Faktor- faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt; Razikin, *et al*, 2023;(Kusuma, 2023) terdapat empat faktor utama yang memengaruhi *Job Insecurity*:

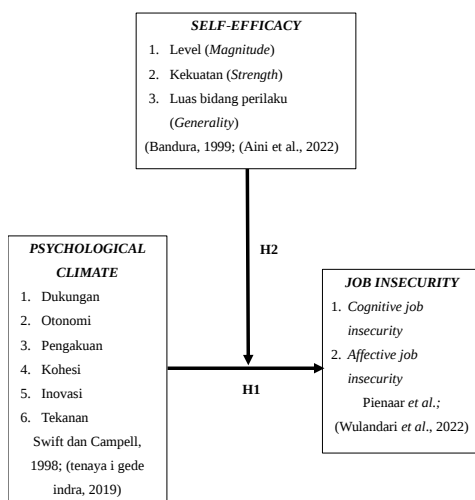
- Kondisi lingkungan
- Karakteristik individu
- Jabatan pekerjaan
- Karakteristik personal pekerja

2. Dimensi dan Indikator *Job Insecurity*

Menurut (Pienaar *et al.*; (Wulandari *et al.*, 2022) terdapat dua dimensi yang memengaruhi *Job Insecurity*:

- Cognitive job insecurity* : (1) Keyakinan bahwa pekerjaan bisa hilang dalam waktu dekat. (2) Kekhawatiran tentang keberlanjutan status pekerjaan.
- Affective job insecurity* : (1) Perasaan stres atau tegang akibat kemungkinan kehilangan pekerjaan. (2) Kecemasan atau kekhawatiran berlebihan terhadap masa depan karier. (3) Emosi negatif yang muncul saat memikirkan potensi kehilangan pekerjaan.

Kerangka berpikir



Pengaruh Psychological Climate terhadap Job Insecurity Dimoderasi oleh Self-Efficacy
(Studi Kasus Karyawan Kontrak)

(Lestari, et al.)

***Psychological Climate* berpengaruh terhadap *Job Insecurity* pada karyawan kontrak di PT. CW**

Psychological Climate diartikan sebagai pengamatan subjektif karyawan terhadap berbagai elemen dalam lingkungan kerja, termasuk kejelasan peran, dukungan dari atasan, keadilan organisasi, dan perasaan aman (Parker et al., 2003). Suasana kerja yang tidak baik, ditandai oleh ketidakpastian atau kurangnya dukungan, bisa meningkatkan kecemasan mengenai pekerjaan, yang dikenal dengan istilah *Job Insecurity*, yaitu kekhawatiran karyawan tentang kelangsungan pekerjaan (Kusuma, 2023); (Hsieh & Kao, 2022). Menurut Teori *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989), kehilangan pekerjaan dianggap sebagai ancaman terhadap sumber daya yang mengakibatkan tekanan psikologis. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa aspek-aspek dari *Psychological Climate*, khususnya dukungan atasan dan kejelasan peran, memiliki hubungan negatif dengan *Job Insecurity* (Tomas et al., 2019). Jadi, *Psychological Climate* dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi tingkat *Job Insecurity* bagi karyawan kontrak di PT. CW.

H1. *Psychological Climate* berpengaruh negatif terhadap *Job Insecurity* pada karyawan kontrak di PT. CW

***Self-Efficacy* memoderasi pengaruh *Psychological Climate* terhadap *Job Insecurity* pada karyawan kontrak di PT. CW**

Sebuah *Psychological Climate* yang positif, seperti dukungan dari manajemen, keadilan dalam organisasi, dan hubungan kerja yang baik, bisa menurunkan *Job Insecurity* dengan memberikan rasa aman dan kontrol kepada karyawan. Namun, efek ini dipengaruhi oleh faktor individu seperti *Self-Efficacy*, yang adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menghadapi tantangan. Penelitian menunjukkan bahwa dimensi suasana psikologis dapat mengurangi ketidakamanan kerja melalui peningkatan *Psychological Climate* di tempat kerja (Tomas et al., 2019). Selain itu, *Psychological Climate* juga mempengaruhi hubungan antara *Job Insecurity* dan stres kerja dengan keterlibatan dalam pekerjaan (Subiantoro & Lataruva, 2022). *Self-Efficacy* juga memperkuat hubungan antara *Job Insecurity* dan perilaku kewargaan organisasi, di mana karyawan yang memiliki *Self-Efficacy* tinggi tetap menunjukkan perilaku positif meskipun mereka menghadapi *Job Insecurity* (Hsieh & Kao, 2022); (Larasati et al., 2023). Dengan demikian, *Self-Efficacy* berfungsi sebagai moderator yang mengurangi dampak negatif dari *Psychological Climate* terhadap *Job Insecurity* pekerjaan pada karyawan kontrak.

H2. *Self-Efficacy* memoderasi pengaruh negatif *Psychological Climate* terhadap *Job Insecurity* pada karyawan kontrak di PT. CW

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal untuk Menguji apakah *Psychological Climate* berpengaruh negatif terhadap *Job Insecurity* pada karyawan kontrak di PT. CW, serta menguji apakah *Self-Efficacy* dapat memoderasi pengaruh negatif *Psychological Climate* terhadap *Job Insecurity* pada karyawan kontrak di PT. CW. Metode ini berlandaskan pada filsafat positivisme dan bertujuan menguji hipotesis melalui analisis data statistik (Sugiyono, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak PT. CW yang menggunakan rumus *Proportionate Stratified Random Sampling* sebanyak 90 karyawan, yang dibagi menjadi 3 departemen diantaranya produksi, quality, warehouse. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur, yang hasilnya akan

dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak **SPSS Versi 22**. Analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, uji regresi moderasi (moderated regression analysis) untuk menguji pengaruh langsung dan peran moderasi *Self-Efficacy* terhadap hubungan antara *Psychological Climate* dan *Job Insecurity* serta uji determinasi berganda (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sedangkan Ketika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kesimpulan bahwa kuesioner dinyatakan tidak valid. berdasarkan penelitian ini dengan jumlah responden sebanyak 90 karyawan, maka nilai $N = n - 2$ atau $N = 90 - 2 = 88$. Maka r_{tabel} yang diperoleh adalah 0,2072 pengolahan data tersebut dilakukan menggunakan statistic program SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 22. Dengan tujuan agar mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan memudahkan proses pengolahan data, sehingga analisis dapat dilakukan dengan lebih efisien dan efektif.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, dengan rumus yang digunakan adalah rumus cronbach alpha (α). Jika $\alpha > 0,60$ maka variabel tersebut reliabel; Jika $\alpha < 0,60$ maka variabel tersebut tidak reliabel. Analisis dilakukan menggunakan SPSS Versi 22.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Psychological Climate</i> (X)	0,905	Reliabel
<i>Job Insecurity</i> (Y)	0,804	Reliabel
<i>Self-Efficacy</i> (M)	0,943	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Statistics 22, 2025

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana merupakan hubungan fungsional atau kausal antara variabel independent (X) dan variabel dependen (Y).

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,144	3,208		8,773	,000
T_ <i>Psychological Climate</i> (X)	-,214	,069	-,315	-3,118	,002

a. Dependent Variable: T_*Job Insecurity* (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Statistics 22, 2025

Dapat diketahui persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + bX$$

$$Y = 28,144 - 0,214X$$

Artinya :

Nilai konstanta yang tercatat adalah 28,144, yang berarti jika nilai variabel iklim psikologis adalah nol, maka *Job Insecurity* akan bernilai 28,144. Kemudian, koefisien regresi untuk variabel *Psychological Climate* (X) adalah -0,214, yang menunjukkan hubungan negatif. Ini berarti setiap peningkatan satu unit *Psychological Climate* (X) akan mengurangi *Job Insecurity* (Y) sebesar 0,214 unit. Jadi, semakin baik *Psychological Climate* (X) yang dirasakan oleh karyawan, semakin rendah tingkat *Job Insecurity* (Y) yang dialami.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40,245	3,186		12,631	,000
T_Psychological Climate (X)	-,119	,068	-,183	-1,744	,085

a. Dependent Variable: T_Self-Efficacy (M)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Statistics 22, 2025

Hasil Uji Regresi Moderasi

Analisis regresi moderasi merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah suatu variabel moderasi dapat berperan dalam memperkuat memperlemah atau bahkan mengubah arah hubungan antara dua variabel utama tersebut.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	95,278	16,085		5,924	,000
T_Psychological Climate (X)	-1,272	,348	-1,876	-3,654	,000
T_Self-Efficacy (M)	-1,818	,445	-1,743	-4,083	,000
X2m	,028	,010	1,735	2,887	,005

a. Dependent Variable: T_Job Insecurity (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Statistics 22, 2025

Dapat ditulis dalam bentuk *Standardized* dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 M + \beta_3 (X \times M) + \varepsilon$$

$$Y = 95,278 - 1,272X - 1,818M + 0,028 (X \times M) + \varepsilon$$

Model persamaan regresi *Standardized Coefficients*, dengan nilai koefisiensinya sebagai berikut:

1. Konstanta yang tercatat sebagai 95,278 mengindikasikan bahwa apabila variabel *Psychological Climate* (X), *Self-Efficacy* (M), dan interaksinya (X×M) bernilai nol, *Job Insecurity* (Y) berada di angka 95,278. Nilai ini mencerminkan keadaan dasar *Job Insecurity* (Y) tanpa pengaruh dari variabel independen atau moderator.
2. Pengaruh *Psychological Climate* (X) terhadap *Job Insecurity* (Y) ($\beta_1 = -1,272$, Sig. = 0,000) Koefisien regresi untuk *Psychological Climate* (X) memiliki nilai negatif (-1,272) dan terbukti signifikan ($p < 0,05$). Ini mengartikan bahwa semakin meningkatnya kualitas *Psychological Climate* (X) yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat *Job Insecurity* (Y) akan berkurang sebanyak 1,272 poin dengan setiap kenaikan satu unit pada variabel *Psychological Climate* (X). Dengan kata lain, *Psychological Climate* (X) yang positif berkontribusi dalam mengurangi *Job Insecurity* (Y) dalam pekerjaan.
3. Pengaruh *Self-Efficacy* (M) terhadap *Job Insecurity* (Y) ($\beta_2 = -1,818$, Sig. = 0,000) Koefisien regresi untuk *Self-Efficacy* (M) juga menunjukkan nilai negatif (-1,818) dan signifikan ($p < 0,05$). Ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat *Self-Efficacy* (M) yang dimiliki oleh karyawan, semakin rendah *Job Insecurity* (Y) yang mereka alami. Dengan setiap kenaikan satu unit dalam *Self-Efficacy* (M), *Job Insecurity* (Y) akan berkurang sebanyak 1,818 poin. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan kepercayaan diri yang tinggi lebih mampu mengatasi ketidakpastian dalam pekerjaan, sehingga merasa lebih aman.
4. Pengaruh Interaksi *Psychological Climate* (X) × *Self-Efficacy* (M) terhadap *Job Insecurity* (Y) ($\beta_3 = 0,028$, Sig. = 0,005) Hasil analisis interaksi menunjukkan bahwa koefisien X×M adalah 0,028 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 ($< 0,05$). Ini berarti *Self-Efficacy* (M) berpengaruh sebagai variabel moderator yang signifikan dalam hubungan antara *Psychological Climate* (X) dan *Job Insecurity* (Y).

Hasil Uji Determinasi Berganda (R^2)

Uji determinan berganda atau koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi seluruh variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variabel dependen.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,315 ^a	,099	,089	5,767
a. Predictors: (Constant), T_Psychological Climate				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Statistics 22, 2025

Berdasarkan tabel IV-15 di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,099 sehingga presentase pengaruh *Psychological Climate* (X) terhadap *Job Insecurity* (Y) sebesar 9,9% sedangkan sisahnya sebesar 90,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

***Psychological Climate* berpengaruh negatif terhadap *Job Insecurity* pada karyawan kontrak di PT. CW**

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa *Psychological Climate* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Insecurity* pada karyawan kontrak di PT. CW. Analisis terhadap 90 responden menunjukkan bahwa semakin positif iklim psikologis yang dirasakan, semakin rendah tingkat kecemasan dan ketidakpastian terkait status pekerjaan. Hal ini tercermin dari persepsi karyawan mengenai kejelasan peran, dukungan atasan, keadilan organisasi, serta rasa aman dalam bekerja. Temuan lapangan juga menguatkan hasil tersebut, di mana karyawan menyatakan bahwa komunikasi terbuka, dukungan pimpinan, dan apresiasi atas kinerja mampu memberikan ketenangan meskipun berada pada status kontrak. Sebaliknya, rasa tidak aman lebih sering muncul ketika tidak ada kejelasan kontrak atau informasi kebijakan perusahaan. Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan yang menegaskan bahwa iklim psikologis memengaruhi kesejahteraan individu, serta (Tomas et al., 2019) yang menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan konsekuensi dari persepsi negatif terhadap lingkungan kerja. Penelitian relevan lain oleh (KAWIANA et al., 2021) juga menegaskan bahwa iklim kerja yang sehat menurunkan kecemasan karyawan kontrak terkait pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, hipotesis pertama terbukti secara empiris dan teoritis, serta menyiratkan perlunya penguatan *Psychological Climate* di PT. CW melalui komunikasi yang transparan, pelatihan kepemimpinan, dan sistem apresiasi karyawan guna menekan *Job Insecurity* terutama di kalangan karyawan kontrak.

***Self-Efficacy* memoderasi pengaruh negatif *Psychological Climate* terhadap *Job Insecurity* pada karyawan kontrak di PT. CW**

Berdasarkan hasil analisis regresi moderasi, penelitian ini menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berperan penting dalam memperkuat pengaruh negatif *Psychological Climate* terhadap *Job Insecurity* pada karyawan kontrak di PT. CW. Temuan ini menegaskan bahwa karyawan dengan tingkat *Self-Efficacy* tinggi lebih mampu memanfaatkan iklim kerja yang positif untuk mengurangi rasa cemas terhadap status kontrak mereka, sementara karyawan dengan *Self-Efficacy* rendah tetap rentan merasa tidak aman meskipun kondisi kerja mendukung. Hasil wawancara juga menguatkan hal tersebut, di mana karyawan yang percaya diri terhadap kemampuannya cenderung lebih stabil secara emosional dan tidak terlalu khawatir terhadap kontrak kerja, sedangkan mereka yang kurang percaya diri lebih sering mengalami kekhawatiran dan penurunan motivasi. Secara teoritis, temuan ini mendukung pandangan (Tomas et al., 2019) bahwa dimensi *Psychological Climate* dapat menurunkan *Job Insecurity* melalui peningkatan *occupational self-efficacy*, serta sejalan dengan teori konservasi sumber daya yang menekankan pentingnya sumber daya psikologis dalam menghadapi stres kerja. Relevansi penelitian terdahulu seperti (Hsieh & Kao, 2022) dan (Larasati et al., 2023) semakin memperkuat hasil ini dengan menegaskan peran *Self-Efficacy* dalam menekan dampak negatif ketidakamanan kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua terbukti, dan secara praktis menyiratkan pentingnya intervensi manajerial berupa pelatihan, pembinaan, serta pengembangan kompetensi guna

meningkatkan *Self-Efficacy* karyawan kontrak, sehingga mereka lebih siap menghadapi ketidakpastian kerja sekaligus tetap produktif.

KESIMPULAN

1. *Psychological Climate* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Insecurity*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif *psychological climate* yang dirasakan karyawan, seperti adanya kejelasan peran, dukungan atasan, komunikasi yang terbuka, serta rasa keadilan dalam organisasi, maka semakin rendah pula tingkat kecemasan dan ketidakpastian kerja yang mereka alami. Kondisi ini menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan strategi penting bagi perusahaan dalam mengurangi rasa tidak aman pada karyawan kontrak.
2. *Self-Efficacy* memoderasi pengaruh negatif *Psychological Climate* terhadap *Job Insecurity*. Artinya, karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi yakni keyakinan terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas lebih mampu memanfaatkan kondisi *Psychological Climate* yang positif untuk menekan rasa *job insecurity*. Sebaliknya, pada karyawan dengan *self-efficacy* rendah, *Psychological Climate* yang baik tidak cukup efektif dalam mereduksi kecemasan terkait status kontrak kerja. Dengan demikian, *self-efficacy* terbukti menjadi faktor personal yang memperkuat pengaruh positif dari *psychological climate* terhadap penurunan *job insecurity*.

SARAN

Penelitian ini memperkuat teori *psychological climate* dengan menunjukkan bahwa iklim kerja yang positif mampu menurunkan *job insecurity* pada karyawan kontrak, sekaligus menegaskan peran *self-efficacy* sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh tersebut. Temuan ini memperkaya literatur dengan memberikan bukti empiris pada konteks manufaktur, yang sebelumnya kurang banyak diteliti. Meski demikian, penelitian ini masih terbatas pada jumlah sampel dan lingkup industri tertentu, sehingga penelitian selanjutnya disarankan melibatkan sektor berbeda dengan sampel lebih luas serta menambahkan variabel psikologis lain seperti *resilience* atau *perceived organizational support* untuk memperdalam pemahaman tentang dinamika *job insecurity* dalam dunia kerja yang semakin fleksibel.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, A. N., Matematika, T., Kiai, U., Achmad, H., & Jember, S. (2022). Pengaruh Penguasaan Materi Matematika Sekolah Menengah terhadap Efikasi Diri Mahasiswa. *Prosiding Seminar Nasional Integrasi Matematika Dan Nilai Islami*, 4(1), 2580–460.
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement*. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 205–224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
- Hsieh, H. H., & Kao, K. Y. (2022). Beyond individual job insecurity: A multilevel examination of job insecurity climate on work engagement and job satisfaction. *Stress and Health*, 38(1), 119–129. <https://doi.org/10.1002/smi.3082>

- KAWIANA, I. G. P., DEWI, L. K. C., HARTATI, P. S., SETINI, M., & ASIH, D. (2021). Effects of Leadership and Psychological Climate on Organizational Commitment in the Digitization Era. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 1051–1062. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.1051>
- Kusuma, R. & S. (2023). *Pengaruh Job Insecurity dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z*. 5(1), 11–22.
- Larasati, C., Lubis, T. A., & Sholikhin, A. (2023). Efek Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi pada Pengaruh Job Insecurity terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3382. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i3.4082>
- Ma, R., & Darmawan, S. (2024). Pengaruh Work Climate , Self-Efficacy , dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Avo Innovation & Technology di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi (EMT) KITA*, 8(4), 1472–1479.
- Maulidia, P., & Putra, T. R. I. (2023). Pengaruh Psychological CLimate Terhadap Task Performance dan Contextual Performance yang dimediasi oleh Affective Commitment Pada karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 8(1), 87–105.
- Mayawati. L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Perawat. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 1(1), 56–67.
- Novi Ali, M. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>
- Nursiti, D., Mora, I., Ramadhani, S., & Fitriyani, R. (2021). Pengaruh Iklim Psikologisterhadap Kesiapan Untuk Berubahpada Karyawan Kantor Direksi Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Psychomutiara*, 4(1), 46–61. <https://doi.org/10.51544/psikologi.v4i1.3320>
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 389–416. <https://doi.org/10.1002/job.198>
- Setiadi, I., Kamaruddin, E., & Soeprijanto. (2020). THE EFFECT OF SCALE CATEGORY NUMBER ON ACCURACY OF PREDICTIVE VALIDITY OF MATHEMATICAL SELF-EFFICACY SCALE. *JISAE: Journal of Indonesian Student Assessment and Evaluation*, 6(1), 103–112. <https://doi.org/10.21009/jisae.v6i1.13498>
- Subiantoro, S. A., & Lataruva, E. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Work Engagement dengan Self-Efficacy sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Tetap PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko (Persero) Yogyakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 11(3), 1–14. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/index>
- Sugiyono, P. D. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke). ALFABETA, cv.
- tenaya i gede indra, suwandana i gusti made. (2019). PENGARUH IKLIM PSIKOLOGIS TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR DI PT. SARANA TANI PRATAMA. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7253–7282.

- Tomas, J., Maslić Seršić, D., & De Witte, H. (2019). Psychological climate predicting job insecurity through occupational self-efficacy. *Personnel Review*, 48(2), 360–380. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0163>
- Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Leon, C., Koosed, T., & McNeely, E. (2020). Psychological climate for caring and work outcomes: A virtuous cycle. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(19), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph17197035>
- Wulandari, R., Mukti, A., & Adiawaty, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. August Indonesia Jaya Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, Dan UMKM*, 5(1), 28–41.
- Yao, X., Li, M., & Zhang, H. (2021). Suffering Job Insecurity: Will the Employees Take the Proactive Behavior or Not? *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.731162>
- Yüce-Selvi, Ü., Sümer, N., Toker-Gültaş, Y., Låstad, L., & Sverke, M. (2023). Behavioral Reactions to Job Insecurity Climate Perceptions: Exit, Voice, Loyalty, and Neglect. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph20095732>