

Pengaruh Employee Engagement, Job Insecurity, Gaya Kepemimpinan dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Idros Service Batam

Andreas Luma¹, Dela May Grace Siringoringo², Loren Simanungkalit³, Ida evayanty Saragi⁴, Cindy Wahyuni⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Jun 9, 2026

Revised Jun 20, 2026

Accepted Jul 18, 2026

Keywords:

Employee Engagement,
Job Insecurity,
Gaya Kepemimpinan,
Fleksibilitas Kerja,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement, job insecurity, gaya kepemimpinan dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Idros Service Batam. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Idros Service. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel employee engagement, job insecurity, dan fleksibilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Idros Service Batam. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Idros Service Batam. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel employee engagement, job insecurity, gaya kepemimpinan dan fleksibilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Idros Service Batam.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Andreas Luma,
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Riau Kepulauan.
Email: hanabel25@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas, kemampuan, dan kinerja karyawannya. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target operasional, tetapi juga pada upaya meningkatkan kinerja kerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pencapaian tujuan organisasi, sebab karyawan yang memiliki kinerja baik akan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap produktivitas dan keberlangsungan perusahaan.

Peningkatan kinerja kerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari berbagai faktor internal maupun eksternal yang memengaruhinya. Salah satu faktor internal yang banyak dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia adalah *employee engagement*, yaitu tingkat keterikatan emosional, keterlibatan, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, serta konsentrasi yang lebih baik dalam melaksanakan tugas. Namun, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja dapat berbeda-beda tergantung pada kondisi organisasi dan dukungan lingkungan kerja.

Selain itu, faktor *job insecurity* juga menjadi perhatian penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. *Job insecurity* menggambarkan perasaan tidak aman atau kekhawatiran karyawan

terhadap keberlanjutan pekerjaannya di masa depan. Kondisi ini dapat menimbulkan tekanan psikologis, menurunkan keterlibatan kerja, dan pada akhirnya berdampak pada penurunan performa kerja. Beberapa studi menunjukkan bahwa persepsi ketidakamanan kerja berhubungan dengan tingkat keterikatan dan performa yang lebih rendah, meskipun pada kondisi tertentu pengaruhnya dapat tidak langsung atau dipengaruhi oleh variabel lain.

Faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam mengarahkan, memotivasi, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, memperjelas tujuan organisasi, dan membangun hubungan kerja yang positif antara pimpinan dan bawahan. Sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan, sehingga variabel ini menjadi salah satu determinan penting dalam penelitian manajemen.

Di sisi lain, fleksibilitas kerja semakin banyak diterapkan oleh perusahaan sebagai bagian dari strategi adaptasi terhadap perubahan pola kerja modern. Fleksibilitas kerja memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam mengatur waktu, metode, atau kondisi kerja tertentu tanpa mengurangi tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan. Penerapan fleksibilitas kerja yang tepat dapat membantu meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, memperbaiki kepuasan kerja, serta mendorong peningkatan produktivitas. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpotensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui variabel perantara seperti *work-life balance* dan *employee engagement*.

PT. Idros Service Batam merupakan perusahaan yang juga membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi agar mampu menjaga mutu pelayanan dan mencapai target organisasi. Dalam praktiknya, perusahaan menghadapi tantangan yang berkaitan dengan keterikatan kerja, rasa aman dalam bekerja, pola kepemimpinan, dan penerapan fleksibilitas kerja yang dapat memengaruhi hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara empiris pengaruh *employee engagement*, *job insecurity*, gaya kepemimpinan, dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Idros Service Batam.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee engagement*, *job insecurity*, gaya kepemimpinan dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Idros Service Batam.

Penelitian Yang Relevan

Berdasarkan telaah kepustakaan yang telah penulis lakukan, ada beberapa hasil penelitian berupa disertasi dan jurnal yang relevan, dimana penulis memfokuskan state of the art review dalam penelitian ini hanya sebatas persamaan dan perbedaan dari segi variabel, sebagai berikut:

1. Penelitian yang ditulis oleh Verry Khalin Saputra tahun 2024 dengan judul, "Pengaruh Job Insecurity dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Hyun Dong Indonesia". Jika dikaitkan dengan dengan judul penelitian penulis terdapat persamaan pada variabel bebas namun juga perbedaan pada variabel bebasnya. Penelitian Verry Khalin Saputra (2024) hanya meneliti *job insecurity* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian penulis menambahkan gaya kepemimpinan dan fleksibilitas kerja sebagai variabel yang juga diuji.
2. Penelitian yang ditulis oleh Dhita Hafizha Asri dan R. Anggraini pada tahun 2022 yang berjudul "Peran Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi yang Dimediasi oleh Manajemen Pengetahuan: Studi Kasus pada Perusahaan Jasa Industri Pariwisata di Kota Batam". Namun ada perbedaan penelitian penulis dengan penelitian Dhita Hafizha Asri dan R. Anggraini (2022) membahas kinerja organisasi dengan manajemen pengetahuan sebagai variabel mediasi, bukan langsung pada kinerja karyawan seperti penelitian penulis.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Creswell, "Quantitative research is an approach for testing objective theories by examining the relationship among variables. These variables, in turn, can be measured, typically on instruments, so that numbered data can be analyzed using statistical procedures." Penelitian kuantitatif adalah

pendekatan yang menguji teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel. Variabel ini, pada gilirannya, dapat diukur dengan menggunakan instrumen, sehingga data jumlah dapat dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, jadi populasi bukan sekedar jumlah yang akan ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan PT. Idros Service Batam. Teknik pengambilan sampel adalah Simple Random Sampling yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dengan menganalisis data dengan analisis data kuantitatif, yakni menguji dengan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Analisis data adalah proses sistematis untuk mengorganisasikan, mengelompokkan, dan menyajikan data yang telah dikumpulkan dari penelitian. Proses ini bertujuan untuk memahami dan menarik kesimpulan dari data yang diperoleh.

a. Uji Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi secara normal dalam suatu model regresi. Dalam penelitian ini adalah model regresi berganda untuk mendeteksi apakah variabel berdistribusi dengan normal, maka uji normalitas digambarkan dengan penyebaran data. Jika penyebaran data berada pada garis diagonal atau mengikuti garis maka model regresi berdistribusi dengan asumsi normalitas. Uji normalitas data dilakukan dengan *P-Plot of regression standardized residual*.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Penggunaan uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya satu atau lebih variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel bebas lainnya. Multikolinearitas juga dapat dilihat dari nilai toleransi dan lawannya, *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diatas 10

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Jika varian dan satu residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka terjadi heteroskedastisitas jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau mengalami homoskedastisitas.

b. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka dilakukan pengujian terhadap variabel penelitian dengan cara menguji secara simultan (uji statistik) yang bertujuan menjelaskan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Minat penggunaan layanan *e-money*)

a = Konstanta

b = Koefisiensi Regresi

X₁ = Variabel independen (Pendapatan)

X₂ = Variabel independen (Manfaat)

X₃ = Variabel independen (Kemudahan Penggunaan)

X₄ = Variabel independen (Faktor Keamanan)

e = Error

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi mendekati 1, artinya variabel-variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Sedangkan, nilai determinasi sebesar 0, artinya variabel-variabel independen hanya memberikan sedikit informasi untuk menjelaskan variasi variabel dependennya.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah pengujian sebagai berikut:

a) Menentukan Hipotesis

H_0 : Variabel bebas (independen) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

H_a : Variabel bebas (independen) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

b) Menentukan taraf signifikansi Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

c) Kriteria pengujian

(1) H_0 diterima bila $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$

(2) H_0 ditolak bila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$

(3) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh kombinasi dari beberapa variabel bebas terhadap variabel dependen. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang masuk dalam model regresi memiliki pengaruh signifikan secara bersamaan terhadap variabel dependen. Langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut:

a) Jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

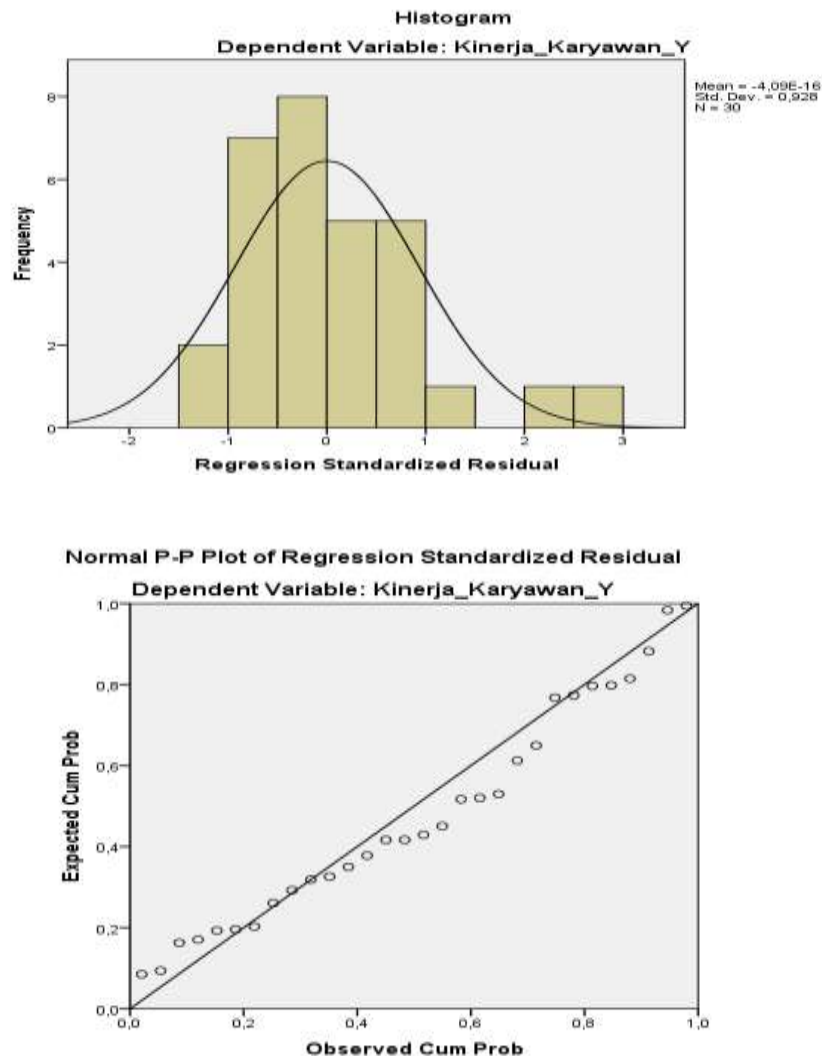
b) Jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah untuk menguji apakah variabel-variabel yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak, dengan melihat pola pada kurva penyebaran P-Plot dengan ketentuan apabila titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal berarti menunjukkan pola distribusi normal sehingga model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan grafik histogram pada gambar menunjukkan karakteristik berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kanan atau ke kiri, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan grafik P-Plot pada gambar, dapat dilihat sebaran titik-titik berada di sekitar dan mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terdapat multikolinieritas.

Coefficients^a

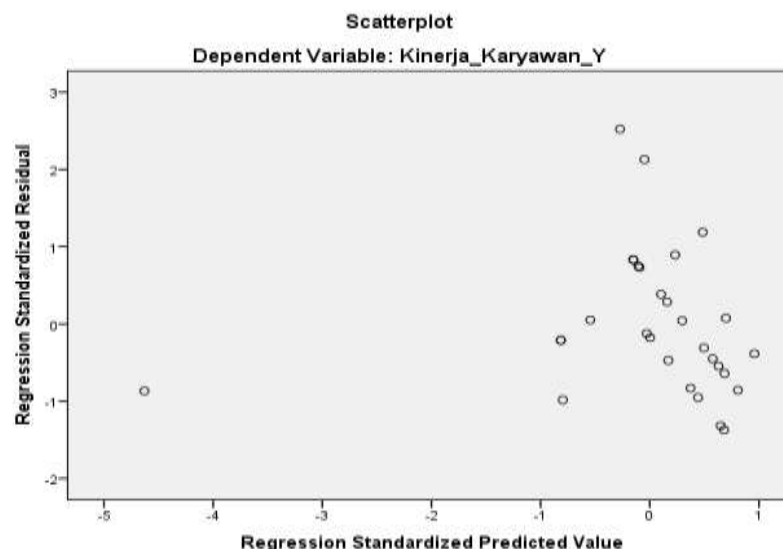
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,621	1,692		,958	,347		
	Employee_Engagement_X1	,071	,188	,071	,377	,709	,244	4,104
	Job_Insecurity_X2	,159	,098	,196	1,633	,115	,601	1,664
	Gaya_Kepemimpinan_X3	,584	,147	,662	3,968	,001	,312	3,205
	Fleksibilitas_Kerja_X4	,096	,100	,114	,959	,347	,610	1,639

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Dari Hasil *output*, dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* ke 4 variabel bernilai 0.244, 0.601, 0.312, dan 0.610 dan lebih dari 0,10. Kemudian VIF bernilai 4,104, 1,664, 3,205, dan 1,639 kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana varians dari kesalahan (*error*) dalam model regresi tidak konstan. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut dilakukan uji heteroskedastisitas dengan metode grafik yaitu dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada *output* hasil regresi, dan ditampilkan sebagai berikut:



Dari *output* dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. disimpulkan ketiga variabel terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing masing variabel independen. *Coefficient* diperoleh dengan carab memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,621	1,692		,958	,347
	Employee_Engagement_X1	,071	,188	,071	,377	,709
	Job_Insecurity_X2	,159	,098	,196	1,633	,115
	Gaya_Kepemimpinan_X3	,584	,147	,662	3,968	,001
	Fleksibilitas_Kerja_X4	,096	,100	,114	,959	,347

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

a. Konstanta = 1,621

Nilai konstanta positif, artinya menunjukkan bahwa pengaruh positif variabel employee engagement, variabel job insecurity, variabel gaya kepemimpinan dan variabel fleksibilitas kerja. Apabila nilai dari masing-masing variabel independen adalah = 0, maka nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 1,621.

b. Employee Engagement (X_1) = 0,071

Nilai ini merupakan nilai koefisien regresi variabel employee engagement terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel employee engagement (X_1) maka semakin tinggi nilai variabel kinerja karyawan (Y), yang berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel employee engagement (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Jika variabel pendapatan naik 1% atau 1 poin maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,071.

c. Job Insecurity (X_2) = 0,159

Nilai ini merupakan nilai koefisien regresi variabel job insecurity terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel job insecurity (X_2) maka semakin tinggi nilai variabel kinerja karyawan (Y), yang berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel job insecurity (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Jika variabel job insecurity naik 1% atau 1 poin maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,159.

d. Gaya Kepemimpinan (X_3) = 0,584

Nilai ini merupakan nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel minat kinerja karyawan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel gaya kepemimpinan (X_3) maka semakin tinggi nilai variabel kinerja karyawan (Y), yang berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel gaya kepemimpinan (X_3) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Jika variabel pendapatan naik 1% atau 1 poin maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,584.

e. Fleksibilitas kerja (X_4) = 0,096

Nilai ini merupakan nilai koefisien regresi variabel fleksibilitas kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel fleksibilitas kerja (X_4) maka semakin tinggi nilai variabel kinerja karyawan (Y), yang berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel fleksibilitas kerja (X_4) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Jika variabel pendapatan naik 1% atau 1 poin maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,096.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,885 ^a	,783	,748	1,355	,783	22,523	4	25	,000

a. Predictors: (Constant), Fleksibilitas_Kerja_X4, Gaya_Kepemimpinan_X3, Job_Insecurity_X2, Employee_Engagement_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Dari tabel Summary di atas diperoleh angka R Square sebesar 0,783 atau 78,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 78,3%. Sedangkan $100\% - 78,3\% = 21,7\%$ dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel X1, X2, X3, X4 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,621	1,692		,958	,347
	Employee_Engagement_X1	,071	,188	,071	,377	,709
	Job_Insecurity_X2	,159	,098	,196	1,633	,115
	Gaya_Kepemimpinan_X3	,584	,147	,662	3,968	,001
	Fleksibilitas_Kerja_X4	,096	,100	,114	,959	,347

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

- 1) Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,377 < 2,060$) dan Signifikansi $> 0,05$ ($0,709 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa employee engagement secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,633 < 2,060$) dan Signifikansi $> 0,05$ ($0,115 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa job insecurity secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,968 > 2,060$) dan Signifikansi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,959 > 2,060$) dan Signifikansi $> 0,05$ ($0,347 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165,453	4	41,363	22,523	,000 ^b
	Residual	45,913	25	1,837		
	Total	211,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Fleksibilitas_Kerja_X4, Gaya_Kepemimpinan_X3, Job_Insecurity_X2, Employee_Engagement_X1

Berdasarkan F_{tabel} kesimpulan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($22,523 > 2,76$) dan Signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa diduga Pengaruh Employee Engagement, Job Insecurity, Gaya Kepemimpinan dan Fleksibilitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Idros Service Batam.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* (X1), *Job Insecurity* (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), dan Fleksibilitas Kerja (X4) terhadap Kerja Karyawan Pada PT. Idros Service Batam.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kerja Karyawan pada PT. Idros Service Batam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Employee Engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Idros Service Batam. Hal ini dibuktikan dengan Nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($0,377 < 2,060$) dan Signifikansi $> 0,05$ ($0,709 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Idros Service Batam. Penelitian ini sejalan dengan temuan Faza Allendila, Rahmi Meutia, Muhammad Rizqi Zati (2025) pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, dengan nilai signifikansi $0,079 > 0,05$.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Idros Service Batam

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Idros Service Batam. Hal ini dibuktikan dengan Nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($1,633 < 2,060$) dan Signifikansi $> 0,05$ ($0,115 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Idros Service Batam. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Pradhanawati (2017) *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Idros Service Batam

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Idros Service Batam. Hal ini dibuktikan dengan Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,968 > 2,060$) dan Signifikansi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Idros Service Batam. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Halawa (2024) dimana gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Idros Service Batam

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Idros Service Batam. Hal ini dibuktikan dengan Nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($0,959 < 2,060$) dan Signifikansi $> 0,05$ ($0,347 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa Fleksibilitas Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Idros Service Batam. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Hamid & Prasajo (2025) dimana fleksibilitas kerja pada penelitian ini tidak menjadi penentu utama kinerja secara langsung, yang lebih menonjol justru pengaruhnya melalui variabel mediasi kepuasan kerja.

Pengaruh *Employee Engagement*, *Job Insecurity*, Gaya Kepemimpinan dan Fleksibilitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Kerja Laryawan pada PT. Idros Service Batam

Berdasarkan hasil Uji F dibuat kesimpulan $F_{hitung} > F_{tabel}$ Membuat kesimpulan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,523 > 2,76$) dan Signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa diduga Pengaruh *Employee Engagement*, *Job Insecurity*, Gaya Kepemimpinan dan Fleksibilitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Idros Service Batam. Pengaruh variabel X terhadap tingkat Y sebesar 22,5, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Pengujian secara simultan yang dilakukan kepada variabel kinerja karyawan yang menjadi variabel dependen.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa:

- Employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Idros Service Batam, dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,377 < 2,060$) dan Signifikansi $> 0,05$ ($0,709 > 0,05$).
- Job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Idros Service Batam, dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,633 < 2,060$) dan Signifikansi $> 0,05$ ($0,115 > 0,05$).
- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Idros Service Batam, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,968 > 2,060$) dan Signifikansi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$).
- Fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Idros Service Batam, dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,959 < 2,060$) dan Signifikansi $> 0,05$ ($0,347 > 0,05$).
- Secara simultan *employee engagement*, *job insecurity*, gaya kepemimpinan, dan fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Idros Service Batam, dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,523 > 2,76$) dan Signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).
- Nilai ($R^2 = 0,783$) atau 78,3%, yang berarti variabel independen mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 78,3%, sedangkan 21,7% dijelaskan oleh faktor lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari beberapa hasil temuan dalam penelitian ini, dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- Pihak perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, karena variabel ini terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Perusahaan perlu memperkuat komunikasi internal dan keterlibatan karyawan agar *employee engagement* dapat terus terjaga dengan baik.
- Perusahaan sebaiknya memberikan kejelasan mengenai status dan keberlanjutan pekerjaan untuk meminimalkan *job insecurity* pada karyawan.
- Penerapan fleksibilitas kerja perlu dievaluasi secara berkala agar tetap selaras dengan kebutuhan operasional perusahaan dan mampu mendukung produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Allendila, Faza., Meutia, Rahmi., & Zati, Muhammad Rizqi. 2025. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan.
- Asri, Dhita Hafizha., & Anggraini, R. 2022. Peran Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Organisasi yang Dimediasi oleh Manajemen Pengetahuan: Studi Kasus pada Perusahaan Jasa Industri Pariwisata di Kota Batam.
- Creswell, J. W. (2020). *Quantitative Research*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Halawa. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan.
- Hamid., & Prasjo. 2025. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*.
- Pradhanawati. 2017. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan.
- Saputra, Verry Khalin. 2024. Pengaruh *Job Insecurity* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT Hyun Dong Indonesia.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout. Journal of Happiness Studies*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.