

MODEL *JOB INSECURITY*, BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Nurhidayati Nurhidayati

Umar Saepudin

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung

nurhidayati@unissula.ac.id

saepudin.umar@ymail.com

ABSTRACT

This article aims to analyze the impact of job insecurity, workload and work stress on employees' performance. Job insecurity, which has been interpreted as a form of discomfort feelings of employees about the working conditions expected toward employees' performance. This study uses about 132 employees of official employees in Transportation Service Department at Tegal Central Java Province by distributing a set of questionnaires. The data were analyzed using statistic tools of PLS. Results of this study found that job insecurity and workload had a positive and significant impact toward work stress. The higher the perception of job insecurity and workload, the higher the work stress; and substantially, the work stress has a significant positive effect on the performance of employees. The interesting findings of this study, both job insecurity and workload, they were insignificantly having direct correlation toward employees' performance, rather through the mediating variable of work stress. Therefore, how to increase employees' performance are managing employees' work stress.

Key words : *job insecurity, workload, work stress, employees' performance*

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis dampak job insecurity, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Job insecurity dimaknai sebagai bentuk perasaan tidak nyaman karyawan terhadap kondisi kerja yang diharapkan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 132 pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Tegal Jawa Tengah dengan menyebarkan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan alat statistik PLS. Hasil penelitian ini menemukan bahwa job insecurity dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi persepsi ketidakamanan kerja dan beban kerja, semakin tinggi stres kerja; dan secara substansial, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan menarik dari penelitian ini, baik ketidakamanan kerja dan beban kerja, mereka tidak memiliki korelasi langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan, melainkan melalui variabel mediasi stres kerja. Oleh karena itu, cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengelola stres kerja karyawan.

Key words : *job insecurity, beban kerja, stres kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Kinerja dapat dikonseptualisasikan sebagai nilai yang diharapkan untuk organisasi dari beberapa perilaku akumulasi individu selama periode waktu tertentu, di mana seorang individu dapat terlibat dalam berbagai set perilaku yang berdampak pada efektivitas organisasi dengan cara yang positif atau negatif (Motowidlo & Kell, 2013). Sumber daya manusia merupakan input berharga yang memiliki kontribusi dalam mengolah input lain menjadi output. Tujuan dari hasil kinerja adalah menargetkan hasil akhir yang spesifik (Kreitner dan Kinicki, 2014). Jika organisasi mampu memenuhi tuntutan lingkungannya, maka harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Selanjutnya, sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mengatasi berbagai tantangan dan kendala yang dihadapi organisasi sehingga mampu beradaptasi, memenuhi tuntutan dan mengikuti perkembangan jaman.

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja pegawai yang berkualitas, dimana pegawai bekerja sesuai dengan potensinya dan kekuatan-kekuatannya dan bahkan kemampuan yang dimiliki. Campbell (1994) mendeskripsikan bahwa kinerja sebagai perilaku dan tindakan individu yang sesuai dengan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dan keberhasilan organisasi; namun tujuan tersebut bisa dipatahkan oleh faktor job insecurity (Picolli, 2016). Job Insecurity merupakan bentuk ketidaknyamanan, keresahan kerja yang dapat dipahami sebagai tingkat ketidakpastian yang dirasakan karyawan demi kelangsungan posisi pekerjaan (DeWitte et al., 2015). Job insecurity berhubungan terbalik dengan kinerja, semakin rendah job insecurity maka akan meningkatkan kinerja (Callea, 2016; Sverke et al., 2019).

Faktor lain yang berpotensi menurunkan tingkat kinerja individu yaitu beban kerja. Beban kerja bersifat subjektif yang bisa

dianggap positif sebagai kesempatan belajar dan berkembang lebih cepat (Shah et al., 2011). Ketika karyawan sedang melakukan pekerjaan mereka dan dalam banyak tugas, maka mereka mendapatkan lebih banyak pengalaman kerja, yang memperkaya perkembangannya. Tekanan pada beban kerja dapat menjadi suatu hal positif yang mengarah pada peningkatan produktivitas. Namun sebaliknya beban kerja yang dianggap berlebihan dan tidak sesuai kemampuan maka akan dapat menghambat pencapaian kinerja karyawan. Hal ini tergantung juga pada tingkat tekanan beban kerja dan persepsi yang direspon oleh individu (Shah et al., 2011). Jika tekanan beban kerja yang diberikan seimbang maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kemudian untuk mengetahui tingkat beban kerja, organisasi perlu untuk melakukan evaluasi dengan melibatkan karyawan sehingga dapat mengukur tingkat kemampuan dan kompetensi yang dimiliki agar beban kerjanya sesuai. Hal ini perlu dilakukan secara terjadwal agar dapat mengurangi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dan menghindari terjadinya job insecurity.

Job insecurity merupakan bentuk ketidaknyamanan dan kekhawatiran terkait dengan jaminan kelangsung pekerjaan. Job insecurity ini lebih mengarah untuk mengantisipasi terjadinya stress sehingga menyebabkan sikap dan keberadaan pekerjaan saat ini dianggap beresiko (Wang et al., 2015). Kajian empirik menjelaskan bahwa job insecurity berpengaruh terhadap kinerja (Callea, 2016; Sverke et al., 2019). Disisi lain penelitian yang dilakukan Selenko (2013) menjelaskan job insecurity tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian (research gap) dari peneliti diatas mengarahkan potensi untuk melakukan penelitian baru, dan menduga adanya mekanisme yang terjadi antara job insecurity dengan kinerja. Mekanisme yang memediasi diduga adalah stress kerja. Job insecurity akan berdampak

terhadap kinerja melalui stress kerja, dan sebaliknya beban kerja akan berpengaruh terhadap kinerja melalui stress kerja. Berdasarkan temuan research gap di atas maka penelitian ini meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia yang dimediasi oleh stres kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Job Insecurity

Job insecurity merupakan kekhawatiran ketidakamanan pekerjaan yang mengkhawatirkan kualitas pekerjaan di masa depan, tentang kerusakan kondisi kerja, penurunan pangkat, kurangnya peluang karir, mengurangi pengembangan gaji, minat, dan pelatihan (Sverke et al., 2002). Ketidakamanan kerja dianggap sebagai pemicu stres kerja yang kuat dengan hasil negatif baik bagi individu maupun organisasi (Witte et al., 2010; Greenhalgh dan Rosenblatt, 2010). Ketidakamanan pekerjaan secara konsisten terkait dengan indikator subjektif karyawan yang mengalami gangguan kesejahteraan, termasuk kesusahan, kelelahan dan ketidakpuasan kerja. Dengan kata lain, ketidakamanan kerja secara negatif dapat mempengaruhi kesejahteraan, sikap kerja dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan para karyawan. Ini juga mengapa penelitian tentang ketidakamanan pekerjaan kualitatif baru-baru ini difokuskan pada konsekuensi dari perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan saat ini, termasuk kinerja pekerjaan.

Individu yang mengalami job insecurity bukan berarti mereka akan kehilangan pekerjaannya saat ini. Job insecurity ini lebih mengarah untuk mengantisipasi terjadinya stress sehingga menyebabkan sikap dan keberadaan pekerjaan saat ini dianggap beresiko (Wang et al., 2015). Adanya reaksi dari job insecurity yang dialami oleh karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor individu saja, namun reaksi job insecurity ini juga tergantung pada perlakuan organisasi dalam

memperlakukan karyawan. Dalam kasus job insecurity, karyawan memiliki pandangan bahwa mereka memiliki kontribusi yang baik untuk keberhasilan organisasi yang mana hal tersebut secara tidak langsung dapat meningkatkan job insecurity mereka. Pada perspektif ini, peningkatan kinerja merupakan suatu perilaku proaktif yang dimotivasi oleh rasa takut akan kehilangan pekerjaan. Job insecurity dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator yaitu rotasi, mutasi, perampangan pekerjaan (Bloom et al, 2015).

Job insecurity yang tinggi akan berdampak pada peningkatan stres kerja yang tinggi. Dampak dari ketidakamanan akan menimbulkan kecemasan dan ketegangan serta emosi pada individu. Sehingga sebaliknya jika job insecurity yang dirasakan karyawan memiliki intensitas rendah maka stres kerja yang dialami karyawan juga akan menurun. Dengan demikian, dampak tersebut telah ditemukan sebagai dampak negatif baik secara cross-sectional dan longitudinal (Witte et al., 2016). Secara umum ditemukan bahwa jika terdapat kepastian dalam hal-hal yang terkait pekerjaan adalah sangat tinggi, maka hampir bisa hal tersebut bisa menurunkan ketegangan yang dialami karyawan. Dengan demikian ini menguatkan bahwa job insecurity di tempat kerja berpotensi menimbulkan kecenderungan mempengaruhi kondisi psikologis pekerjaannya dan dapat menimbulkan stres kerja.

Job insecurity dapat digambarkan sebagai sesuatu yang problematik dan tidak memuaskan bagi individu untuk dialami karena job insecurity memiliki dampak yang sangat negatif (Sverke et al., 2019). Salah satu penjelasan teoritis secara umum memandang job insecurity sebagai salah satu faktor pemicu terjadinya stress. Dalam hal ini, individu yang memiliki keterlibatan kerja rendah akan muncul rasa kekhawatiran dan kecemasan akan perannya dalam organisasi sehingga individu mengalami job insecurity

yang pada akhirnya berdampak pada tingkat psychologisnya. Job insecurity yang diukur melalui status dalam jabatan, usia, jadwal pekerjaan dan upah berpengaruh terhadap stres kerja yang dialami pegawai.

H1: Job Insecurity secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap Stress Kerja. Semakin tinggi ketidaknyamanan yang dirasakan maka stress kerja semakin tinggi.

Stress Kerja

Stres didefinisikan sebagai respon jasmani dan kognitif terhadap keadaan akut (Selye, 1974). Stress karyawan terjadi akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stress karyawan perlu diatasi agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat teratasi. Stress dapat menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan kehidupan karena stress dapat mengganggu tingkat psikologi individu. Stres tampak dari simptom, seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, sunya menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Rizky, Nurhidayati, 2022; Sejahtera, Nurhidayati, 2022). Penyebab stress kerja adalah beban kerja, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan rendah, iklim kerja tidak sehat, konflik kerja dan perbedaan nilai antar karyawan. Namun, tingkat stress yang dapat dikendalikan dengan baik dapat meningkatkan produktivitas kerja baik individu maupun organisasi (Ali et al., 2014).

Stres adalah istilah tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Pada pendekatan fisiologis mempersepsikan stres kerja sebagai keadaan psikologis negatif yang merupakan hasil dari reaksi terhadap karakteristik lingkungan kerja yang tampak mengancam secara emosional individu dan fisik (Jamal, 2005). Stress yang besar dapat mengancam kemampuan seseorang

dalam menghadapi lingkungan. Selain itu, karyawan yang memiliki tingkat stress tinggi cenderung akan memiliki tingkat kesehatan yang rendah terutama pada kesehatan mental atau psikologi, motivasi rendah, tingkat produktivitas rendah dan merasa tidak aman ketika bekerja (Arshadi & Damiri, 2013). Penyebab stress kerja antara lain: kekhawatiran finansial, masalah keluarga, masalah-masalah fisik, perubahan yang terjadi ditempat tinggal. Stres kerja merupakan respon individu terhadap pekerjaan yang tidak mampu dilakukan karena tidak sesuai dengan tingkat kemampuannya sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Karyawan yang mengalami stres kerja biasanya akan merasakan ketidakstabilan emosi dan mengalami tekanan batin yang dapat menyebabkan turunnya tingkat kinerja. Stres kerja yang tidak segera ditangani dengan baik dapat menghambat kinerja karyawan maupun kinerja keseluruhan yang ada di tingkat organisasi, bahkan bisa berdampak pada keinginan untuk berpindah dari pekerjaan (Rizky, Nurhidayati, 2022; Sejahtera, Nurhidayati, 2022).

Stress kerja dapat dijadikan sebagai faktor utama yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja. Karyawan yang mengalami stress di tempat kerja akan memiliki kinerja yang rendah. Stress kerja jika tidak segera ditangani akan dapat mempengaruhi kemampuan interaksi individu dengan lingkungan kerja sekitar. Hal ini tentunya dapat memberikan dampak buruk bagi organisasi. Organisasi perlu untuk membantu karyawan dalam menurunkan tingkat stress yang dialami, jika tidak segera ditangani dengan baik akan berdampak pada organisasi yang mana tidak berhasil dalam mencapai keunggulan kompetitif. Stress kerja juga dapat mengakibatkan turunnya tingkat produktivitas kerja baik individu maupun organisasi. Pada penelitian Westman & Eden (1996) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. adanya hubungan negatif

tersebut dapat dipahami oleh mereka yang menganggap stress kerja sangat penting bagi organisasi dan karyawan khususnya pada tingkat kinerja. Stress kerja dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator yaitu resah, khawatir, mudah marah, tidak dapat rileks (Zaenal et al, 2015).

Stres kerja juga dapat memberikan dampak negatif pada lingkungan kerja sekitar. Hal ini tentunya akan memberikan dampak terburuk bagi suatu organisasi. Organisasi biasanya memiliki tujuan untuk dapat mencapai hasil kinerja yang maksimal. Tetapi, kebanyakan organisasi tidak memperhatikan tingkat kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya sehingga dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Adanya pencapaian kinerja suatu organisasi memicu timbulnya persaingan antar karyawan untuk dapat memberikan hasil kerja terbaiknya. Namun, adanya persaingan tersebut membuat karyawan mengalami stres kerja (Shuwa, 2021). Untuk dapat mencapai tingkat kinerja yang baik, seorang individu perlu untuk mengelola tingkat stres yang dialaminya secara efektif yaitu dengan meminimalkan dampak negatif pada stres kerja.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume hasil pekerjaan pegawai dalam suatu bagian tertentu (Moekijat, 2004). Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang objektif dan subjektif. Secara objektif merupakan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Beban kerja secara subjektif adalah ukuran yang dipakai terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan pekerjaan, ukuran dari tekanan pekerjaan. Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan atau waktu kerja yang diharapkan/diberikan kepada

pegawai dan total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau pegawai dalam suatu periode tertentu (Webster, 2008). Beban kerja dapat berupa beban fisik, mental maupun waktu. Namun kebanyakan karyawan mengalami beban kerja berupa mental dan fisik. Pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan kemampuan, kompetensi dan pengalaman sehingga menimbulkan kelelahan dan ketidakstabilan emosi yang pada akhirnya karyawan mengalami stress dalam bekerja.

Shah et al. (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pencapaian kinerja tinggi secara langsung berkaitan dengan beban kerja karyawan ketika distribusi beban kerja proporsional. Karyawan menerima beban kerja sebagai bentuk akibat dari aktivitas fisik yang sedang dilakukan. Pekerjaan yang bersifat berat maka perlu istirahat yang cukup untuk dapat menyelesaikannya. Namun, jika sedang mengerjakan beban yang berat tanpa adanya istirahat atau bekerja secara terus menerus maka akan dapat menimbulkan kelelahan yang mempengaruhi psikologis individu. Untuk mengetahui tingkat beban kerja karyawan, organisasi perlu melakukan evaluasi beban kerja secara terjadwal sehingga dapat meminimalkan beban kerja yang dirasakan karyawan. Pentingnya keterlibatan karyawan dalam proses evaluasi beban kerja untuk dapat menentukan sendiri seberapa kemampuan dan kompetensi yang dimiliki sehingga beban kerja yang ditanggung tidak berlebih. Beban kerja dapat diukur oleh beberapa indikator yaitu banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan, waktu yang harus diperhatikan pegawai, pengalaman psikologis subyektif yang dialami pegawai (Webster, 2008).

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja ini biasanya disebabkan oleh adanya ketidakseimbangan antara kemampuan, kompetensi dan pengalaman yang dimiliki karyawan dengan pekerjaan yang sedang

dikerjakannya. Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat membuat karyawan mengalami kelelahan dan pada akhirnya akan mengalami stress kerja. Alkubaisi (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kelebihan beban kerja dapat menyebabkan stress kerja pada karyawan. Stress kerja yang tidak segera ditangani dengan baik akan dapat mempengaruhi tingkat kemampuan individu dalam berinteraksi secara positif dengan rekan kerjanya. Beban kerja juga dapat memberikan dampak buruk pada mental dan fisik individu serta dapat memberikan perubahan pada sikap dan perilaku individu yang pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi. Hal ini tentunya dapat memicu terjadinya stress kerja. Kemudian perubahan pada tingkat beban kerja cenderung akan mengubah tingkat stress karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan (Shah et al., 2011).

Beban kerja dapat dijadikan sebagai prediktor terkuat yang dapat mempengaruhi tingkat stress pada karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki beban kerja berlebih akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kesulitan dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapinya. Kemudian adanya tekanan beban kerja yang tidak seimbang sehingga menyebabkan berkurangnya pemanfaatan kemampuan individu atau kegagalan dalam mencapai tingkat potensi yang maksimal maka akan dapat meningkatkan stress kerja yang dialami oleh individu (Shah et al., 2011). Beberapa peneliti telah meneliti pengaruh beban kerja terhadap stress kerja salah satunya yaitu Kokoroko & Sanda (2019) menyatakan bahwa tingginya beban kerja berkaitan dengan tingginya stress kerja yang dirasakan oleh individu. Hal ini dapat didorong oleh tinggi rendahnya dukungan dari rekan kerja. Kemudian Shah et al (2011) yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja. Adanya ketidakseimbangan beban kerja yang

diberikan dapat dijadikan sebagai salah satu penyebab stress kerja meningkat.

Beberapa peneliti telah meneliti pengaruh stress kerja terhadap kinerja seperti Bashir et al., (2010) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Stress kerja yang semakin kecil maka akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia, sebaliknya kinerja akan menurun jika stress kerja yang dialami pegawai semakin tinggi. Stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja (Ali et al., 2014). Beban kerja dan konflik peran serta adanya penghargaan yang tidak sesuai merupakan faktor utama penyebab terjadinya stress kerja. Hal ini tentunya berdampak pada tingkat efisiensi kerja dan kinerja individu.

H2 : Beban kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap stress kerja. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka stress kerja semakin tinggi.

Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja individual sebagai hasil yang raih pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Bernardin dan Russel, 1998). Peneliti lain Dessler (2015) dalam penelitiannya berpendapat bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi aktual atau capaian yang riil sumber daya manusia dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan atau yang direncanakan. Dengan demikian kinerja sumber daya manusia yang digambarkan secara individual, sangat tergantung kepada kepada internal, yaitu kemampuan individu itu sendiri; faktor eksternal, yaitu terkait dengan beban/target yang dibebankan dan faktor lingkungan. Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian karyawan terhadap tugas-tugas yang telah selesai dalam periode waktu tertentu. Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang baik biasanya memiliki beban kerja yang sesuai dengan tingkat kemampuan, kompetensi

dan pengalamannya. Kinerja karyawan memegang peran penting dalam tingkat keberhasilan dan perkembangan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dan kinerja pada organisasi.

Kinerja dianggap sebagai perilaku dan tindakan individu yang relevan dengan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya suatu organisasi (Campbell, 1994). Kinerja biasanya dianggap sebagai fenomena tiga dimensi yang terdiri dari kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kerja kontraproduktif (Rotundo & Sackett, 2002; Viswesvaran & Ones, 2000). Pada kinerja tugas mencakup cara individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam bekerja. Ini berkaitan dengan cara individu menjalankan tugasnya sesuai dengan job desk nya. Individu yang memiliki kemampuan dalam menjalankan tugasnya dapat meningkatkan kuantitas dan kualitasnya dalam bekerja. Kinerja kontekstual mengacu pada kontribusi seorang individu pada pencapaian tujuan organisasi melalui dampak positif pada aspek psikologi dan sosial dari iklim organisasi. Kemudian pada perilaku kerja kontraproduktif mewakili dampak negatif dari konsep kinerja dan berkaitan dengan perilaku yang memiliki dampak yang menghambat kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya (Sackett & DeVore, 2001). Untuk dapat mengetahui tingkat kinerja seorang individu maka kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator kinerja menurut Zaenal et al (2015) adalah: integritas, profesionalisme, inovasi, transparansi, produktivitas, kepemimpinan.

Job insecurity dapat dipahami sebagai tingkat ketidakpastian yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam kaitannya dengan kelangsungan pekerjaan (Witte et al., 2015). Setiap karyawan mungkin akan mengalami *job insecurity* dalam menjalankan pekerjaannya namun pada tingkatan yang berbeda-beda. Terdapat bukti empiris yang

menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap kesehatan dan sikap serta perilaku karyawan (Witte et al., 2016). Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya stresor penghalang pada *job insecurity* seperti tuntutan pekerjaan yang mengganggu pencapaian kerja karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Stresor penghalang ini dapat memberikan pengaruh yang besar pada kinerja tergantung pada reaksi afektif, kognitif dan perilaku terhadap tuntutan pekerjaan (Piccoli et al., 2019). Selama ini *job insecurity* dikaitkan dengan kesejahteraan mental dan keluhan kesehatan fisik yang lebih rendah, baik secara umum (misalnya, kecemasan, tekanan darah tinggi) dan terkait tingkat pekerjaan seperti berkurangnya kepuasan kerja dan ketidakhadiran (Witte et al., 2015).

Kinerja merupakan suatu hasil pencapaian kerja yang dapat dicapai oleh individu. Untuk mencapai tingkat kinerja yang baik, individu perlu memiliki dukungan yang kuat dalam bekerja. Dengan begitu, individu dapat bekerja baik dan memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat membuat organisasi bergantung pada hasil kinerjanya. Hal ini tentu nya dapat menekan tingkat *job insecurity* dan dapat meningkatkan kinerja. Beberapa peneliti telah melakukan penelitian terkait dengan hubungan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan seperti Sverke et al (2019) yang menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. *Job insecurity* yang berupa takut akan promosi, pindah kerja cabang lain, sikap pesimis terhadap masa depan, merasa tidak aman dan takut akan promosi menyebabkan *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Kemudian Piccoli et al (2017) dalam penelitiannya menemukan *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa berkurangnya tingkat identifikasi dengan organisasi berkaitan dengan *job insecurity* dapat menyebabkan berkurangnya tugas yang dikerjakan dan kinerja kontekstual. Temuan tersebut juga

menunjukkan bahwa perilaku individu dalam konteks job insecurity juga didorong oleh evaluasi mengenai kepemilikan pada organisasi.

Untuk dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi, maka beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan kompetensi karyawan. Beban kerja sangat berkorelasi dengan kinerja. Hal ini karena beban kerja merupakan prediktor terkuat yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Beban kerja yang tidak berlebih akan dapat meningkatkan kinerja. Hal ini tentunya akan memberikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi baik pada individu maupun organisasi karena dapat mencapai tingkat produktivitas yang maksimal (Shah et al., 2011). Namun, beban kerja yang terlalu rendah atau dibawah normal akan dapat menimbulkan kemalasan dan mungkin cenderung dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan (Msuya & Kumar, 2022). Untuk itu, beban kerja perlu dilakukan evaluasi secara berkala untuk dapat mengetahui tingkat beban kerja yang dialami oleh karyawan. Dalam proses evaluasi, karyawan perlu terlibat untuk dapat menentukan beban kerja yang sesuai dengan tingkat kemampuan dan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Selain itu, untuk menurunkan tingkat beban kerja yang dirasakan karyawan, organisasi perlu memiliki strategi untuk membantu karyawan dengan cara memberikan kegiatan pelatihan yang dibutuhkan dan penyesuaian beban kerja. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan nyaman tanpa merasakan

beban kerja yang berlebih sehingga mampu meningkatkan kinerja.

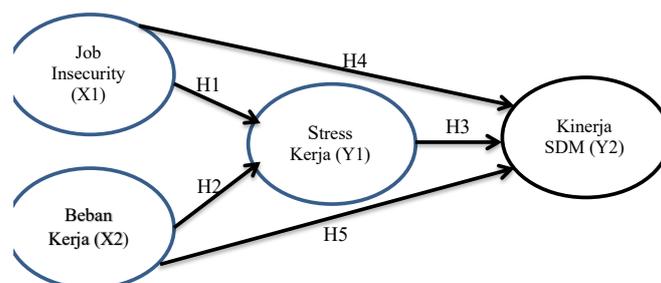
Beberapa peneliti telah meneliti hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan seperti Musau et al (2008) dan Shah et al (2011) menyatakan bahwa adanya peningkatan atau penurunan pada beban kerja secara tiba-tiba dapat menyebabkan gangguan pada tingkat kinerja dan adanya peningkatan pada kurva beban kerja secara tiba-tiba dapat memberikan dampak buruk pada kinerja. Shah et al (2011) dalam penelitiannya menyatakan workload memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

H3: Stress Kerja secara signifikan memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Semakin tinggi stress kerja yang dirasakan, maka kinerja SDM semakin turun.

H4: Job Insecurity secara signifikan memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Semakin tinggi job insecurity yang dirasakan, maka kinerja semakin menurun.

H5: Beban Kerja secara signifikan memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka kinerja SDM semakin menurun.

Berdasarkan dari penjelasan diatas, maka kerangka penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut pada gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1: Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 132 orang pegawai Dinas Perhubungan Kota Tegal I. Pemilihan sampel memenuhi kriteria minimal sudah memiliki masa kerja selama 1 tahun. Pengukuran variable melalui indikatornya yang diukur dengan 5 skala Likert dijelaskan pada tabel berikut ini:

Job insecurity, diartikan sebagai bentuk kekhawatiran, kecemasan yang dirasakan karyawan tentang kelangsungan kerjanya pekerjaan saat ini dan di masa depan yang dikarenakan adanya perubahan dinamika lingkungan organisasi. Dimana variable ini diukur dengan menggunakan 3 indikator, yaitu rotasi, mutase dan perampingan pekerjaan (Bloom et al., 2015).

Beban kerja, merupakan beban pekerjaan yang dinilai dalam jumlah pekerjaan dan waktu kerja yang diberikan kepada pekerja. Variabel ini diukur dengan 3 indikator antara lain; volume pekerjaan, waktu melakukan pekerjaan, dan Keterampilan teknis (Webster, 2008).

Stress kerja, Merupakan kondisi ketegangan yang dihasilkan karena ketidakseimbangan sumber daya fisik dan psikis yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan perilaku karyawan. Variabel ini diukur dengan 4 indikator kelelahan, gelisah, perasaan khawatir, dan mudah marah tanpa sebab (Zaenal et al., 2015).

Kinerja pegawai, merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya dalam rentang yang sudah ditetapkan. Variabel ini diukur dengan 4 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kreativitas dan Kerjasama (Hasibuan, 2013).

HASIL

Karakteristik Responden

Berdasarkan dari penyebaran 132 kuesioner diperoleh komposisi jenis kelamin laki-laki dan perempuan masing-masing

adalah 80 orang (61%) dan 42 orang (39%). Usia responden didominasi dalam rentang usia kurang dari 25 tahun 25 orang, 26-35 tahun 40 orang, 36-45 tahun sebanyak 47 orang dan diatas 45 tahun sebanyak 20 orang. Dengan demikian responden bisa dikatakan didominasi oleh usia yang matang dan produktif. Dalam hal Pendidikan, dominasi lulusan Diploma dan Sarjana sebanyak 109 (82%) orang, sisanya adalah SMA sebanyak 20 (16%) orang dan pasca sarjana hanya 3 (2%) orang. Rata-rata responden memiliki masa kerja diatas 1-10 tahun (17%) dan lebih dari 30 tahun (12%), sementara yang di rentang 11-30 tahun sebanyak (71%).

Uji Validitas dan Reliabilitas.

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas, semua indikator memenuhi kriteria. Dalam uji validitas dengan uji confirmatori analysis diperoleh hasil nilai semua indikator memiliki nilai validitas diatas 0,50 yang artinya semua indikator adalah valid dan bisa digunakan dalam analisis penelitian. Demikian juga pada uji reliabilitas. Nilai Cronbach Alpha untuk semua konstruk penelitian diperoleh di atas 0,70 artinya semua variabel adalah reliabel. Hasil pemeriksaan construct reliability berdasarkan composite reliability dapat dilakukan dengan melihat nilai Composite reliability untuk menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh konstruknya. Dimana nilai batas Composite reliability $\geq 0,5$. Hasil nilai Composite Reliability untuk semua variabel adalah di atas 0,5 jadi semua variabel adalah reliabel

Uji R square

Berdasarkan uji R square, diperoleh model 1, pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap stress kerja adalah sebesar 0,581 atau sebesar 58,1%. Sementara model 2 yang menjelaskan pengaruh variable job insecurity, beban kerja dan stress kerja

terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,678 atau 67,8%. Penambahan variable stress kerja ke dalam model 2 meningkatkan goodness of fit model, sebagaimana tampak pada tabel 1 dibawah ini.

diartikan bahwa job insecurity berpengaruh terhadap stress kerja. Sehingga hipotesis job insecurity berpengaruh terhadap stress kerja (H1) terbukti. nilai t statistik pengaruh beban kerja terhadap stress

Tabel 1: Hasil R square

| Variabel | R Square |
|--|----------|
| Pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap stress kerja | 0,581 |
| Pengaruh job insecurity, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja SDM | 0,678 |

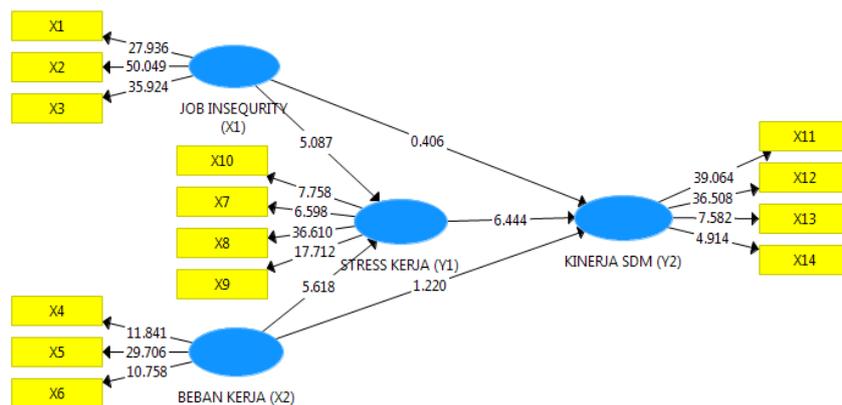
Pengujian Hipotesis

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan PLS, diringkaskan dalam tabel 2 dibawah ini.

kerja diperoleh nilai sebesar 5,618 > 1,96. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja. Sehingga hipotesis beban kerja

Tabel 2: Hasil Uji Hipotesis

| Jalur | Original Sample Estimate | Standard Deviation | t Statistic | t Tabel | P Value | Keterangan |
|------------------------------|--------------------------|--------------------|-------------|---------|---------|-------------|
| Job Insecurity->stress kerja | 0.438 | 0.086 | 5.087 | 1.96 | 0.000 | H1 diterima |
| Beban Kerja->stress kerja | 0.472 | 0.084 | 5.618 | 1.96 | 0.000 | H2 diterima |
| Stress Kerja->kinerja SDM | 0.622 | 0.097 | 6.444 | 1.96 | 0.005 | H3 diterima |
| Job Insecurity->kinerja SDM | 0.040 | 0.098 | 0.406 | 1.96 | 0.343 | H4 ditolak |
| Beban Kerja->kinerja SDM | 0.139 | 0.114 | 1.220 | 1.96 | 0.113 | H5 ditolak |



Gambar 3: Output Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil output terlihat bahwa nilai t statistik pengaruh job insecurity terhadap stress kerja diperoleh nilai sebesar 5,087 > 1,96. Penjelasan tersebut dapat

berpengaruh terhadap stress kerja (H2) terbukti. nilai T statistik pengaruh stress kerja terhadap kinerja SDM diperoleh nilai sebesar 6,444 > 1,96. Penjelasan

tersebut dapat diartikan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM. Sehingga hipotesis stress kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM (H3) terbukti. nilai t statistik pengaruh job insecurity terhadap kinerja SDM diperoleh nilai sebesar $0,046 < 1,96$. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa job insecurity tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM. Sehingga hipotesis job insecurity berpengaruh terhadap kinerja SDM (H4) tidak terbukti. nilai t statistik pengaruh beban kerja terhadap kinerja SDM diperoleh nilai sebesar $1,220 < 1,96$. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM. Sehingga hipotesis beban kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM (H5) tidak terbukti.

Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan persamaan model struktural didapatkan koefisien jalur $\beta_1 = 0,438$, $\beta_2 = 0,472$, $\beta_3 = 0,622$, $\beta_4 = 0,040$, $\beta_5 = 0,139$ tersebut maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,438X_1 + 0,472X_2$$

$$Y_2 = 0,622Y_1 + 0,040X_1 + 0,139X_2 + e$$

Nilai original sample estimate pengaruh job insecurity terhadap stress kerja sebesar 0,438 (positif), artinya semakin baik job insecurity semakin tinggi stress kerja. Nilai

sample estimate stress kerja terhadap kinerja SDM sebesar 0,622 (positif), artinya semakin baik pengelolaan stress semakin tinggi kinerja SDM. Nilai original sample estimate job insecurity terhadap kinerja SDM sebesar 0,040 (positif) tetapi tidak signifikan, artinya job insecurity tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja SDM. Nilai original sample estimate beban kerja terhadap kinerja SDM sebesar 0,139 (positif) tetapi tidak signifikan, artinya beban kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja SDM.

Hasil Uji Mediasi

Pengujian pengaruh mediasi stress kerja (Y1) dalam memediasi job insecurity (X) terhadap kinerja SDM (Y2) diketahui dengan nilai t statistik 4,056 lebih besar dari 1,96 dengan signifikan 0,00, hal ini berarti stress kerja mampu menjadi variabel mediasi pengaruh job insecurity terhadap kinerja SDM. Pengujian pengaruh mediasi stress kerja (Y1) dalam memediasi beban kerja (X2) terhadap kinerja SDM (Y2) diketahui dengan nilai t statistik 3,857 lebih besar dari 1,96 dengan signifikan 0,00, hal ini berarti stress kerja mampu menjadi variabel mediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja SDM. Secara ringkas hasil uji mediasi ditunjukkan pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3: Hasil Uji Mediasi

| Jalur | Original Sample Estimate | Standard Deviation | t Statistic | P Value | Ket |
|---|--------------------------|--------------------|-------------|---------|-----------------|
| Job Insecurity → Stress Kerja → Kinerja SDM | 0.272 | 0.067 | 4.056 | 0.000 | Mampu memediasi |
| Beban Kerja → Stress Kerja → Kinerja SDM | 0.293 | 0.076 | 3.857 | 0.000 | Mampu memediasi |

original sample estimate pengaruh beban kerja terhadap stress kerja sebesar 0,472 (positif), artinya semakin tinggi beban kerja semakin tinggi stress kerja. Nilai original

PEMBAHASAN

Pengaruh job insecurity terhadap stress kerja Job insecurity terhadap stress kerja mempunyai pengaruh positif dan dapat

diinterpretasikan bahwa semakin tinggi job insecurity maka semakin tinggi stress kerja. Tingginya job insecurity akan meningkatkan stress kerja. Hasil temuan analisis deskripsi menemukan bahwa kebijakan rotasi yang menjadi indikator Job insecurity merupakan pemicu utama penyebab stress karyawan. Selain itu, Job insecurity yang diindikasikan dengan kebijakan mutasi dan perampingan pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi, memiliki pengaruh kuat meningkatkan stress kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan.

Job insecurity melalui rotasi, mutasi dan perampingan pekerjaan akan meningkatkan stress kerja pegawai semakin tinggi, pegawai merasa tidak aman dalam menjalankan pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung oleh Sverke et al. (2019) yang menyatakan bahwa job insecurity dapat meningkatkan stress kerja pada karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja

Beban kerja terhadap stress kerja mempunyai pengaruh positif dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stress kerja dan sebaliknya, jika beban kerja diturunkan akan menurunkan tingkat stress kerja. Indikator beban kerja yang dipersepsikan bahwa karyawan merasakan adanya kelebihan volume pekerjaan. Kelebihan volume pekerjaan akan memberikan dampak pada kelelahan yang kemudian berakhir pada stress. Beban kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perhubungan Kota Tegal pada kategori tinggi hal ini karena pegawai merasa bahwa volume pekerjaan, waktu untuk melaksanakan pekerjaan dan keterampilan teknis yang dimiliki oleh pegawai masih kurang dalam mengerjakan pekerjaan tersebut, sehingga meningkatkan stress kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan.

Banyaknya volume Kerja menjadi tanggung jawab atas pekerjaan yang harus diselesaikan, selain target waktu, dan

keterampilan teknis. Beban kerja melalui volume pekerjaan, waktu (deadline) untuk melaksanakan pekerjaan dan kekurangan dalam hal keterampilan teknis yang dimiliki oleh pegawai berpotensi menyebabkan stress kerja pegawai semakin tinggi. Hasil Penelitian ini didukung oleh Kokoroko & Sanda (2019) yang menyatakan bahwa tingginya beban kerja berkaitan dengan tingginya stress kerja yang dirasakan oleh individu.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja SDM

Stress kerja terhadap kinerja SDM mempunyai pengaruh signifikan dan dapat diinterpretasikan bahwa Stress kerja memiliki dampak terhadap kinerja SDM. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa indikator Stress kerja yang paling tinggi adalah kelelahan. Kelelahan merupakan bentuk akibat dari capek secara fisik yang bisa berakibat pada kelelahan psikologis. Hasil Penelitian ini didukung oleh Bashir et al., (2010), Rizky, Nurhidayati (2022) dan Sejahtera, Nurhidayati (2022), yang mendukung penurunan kinerja bahkan pada hal terburuk pindahnya tenaga kerja. Penelitian lain dari Dewi dan Wibawa (2016) yang menemukan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja SDM

Job insecurity terhadap kinerja SDM ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM. Job insecurity pada penelitian ini secara langsung tidak memberikan dampak terhadap kinerja SDM. Seberapapun job insecurity yang menjadi kebijakan organisasi dirasakan pegawai tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini diduga karakteristik responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Perhubungan Kota

Tegal adalah Aparatur Sipil Negara (ASN), job insecurity yang dipersepsikan adalah kebijakan formal dari pusat dan karyawan tidak memiliki intervensi dalam hal ini. Penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya, yang menyebutkan adanya kekhawatiran yang dirasakan karyawan tentang kelangsungan kerjanya pekerjaan saat ini seperti rotasi, mutasi dan peramping.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja SDM

Beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Karena tidak signifikan maka tidak dapat diinterpretasikan, bahwa seberapa beban kerja yang diberikan kepada pegawai maka tidak akan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja ASN. Hal ini diduga responden dalam hal ini adalah dimana ASN, yang penilaian kinerjanya bisa diukur dengan pekerjaan dalam team, sehingga beban itu dianggap tidak signifikan karena akan ditanggung bersama tim. Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Musau et al (2008) dan Shah et al (2011) yang menyatakan bahwa adanya peningkatan atau penurunan pada beban kerja secara tiba-tiba dapat menyebabkan gangguan pada tingkat kinerja dan adanya peningkatan pada kurva beban kerja secara tiba-tiba dapat memberikan dampak buruk pada kinerja.

Pengaruh job insecurity terhadap Kinerja SDM melalui stress kerja

Berdasarkan pengujian job insecurity terhadap kinerja SDM melalui stress kerja mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja mampu menjadi variabel mediasi pengaruh job insecurity terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan Kota Tegal. Adanya perasaan tidak aman saat menjalankan pekerjaan seperti adanya tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan

kemampuan dan kompetensi yang dimiliki maka akan dapat menimbulkan stress kerja pada karyawan yang berdampak pada tingkat kinerja. Hal ini tentunya dapat memberikan dampak buruk pada tingkat produktifitas kerja karyawan dan tingkat produktifitas organisasi. Job insecurity yang tidak segera ditangani dengan baik akan semakin meningkatkan stress kerja dan kinerja akan semakin menurun.

Pengaruh beban kerja terhadap Kinerja SDM melalui stress kerja

Berdasarkan pengujian beban kerja terhadap kinerja SDM melalui stress kerja mempunyai pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja mampu menjadi variabel mediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Perhubungan Kota Tegal. Beban kerja ya berlebihan akan menimbulkan stress kerja pada karyawan. Hal ini karena beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan, kompetensi dan pengalaman yang dimiliki sehingga karyawan kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat kinerja. Selain itu, banyaknya pekerjaan yang diberikan dengan batas waktu penyelesaian tertentu juga dapat membuat karyawan merasa beban kerja yang ditanggung sangat berlebih dan meningkatkan stress kerja. Hal ini akan dapat menurunkan tingkat kinerja dan produktifitas karyawan maupun organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja SDM. Pada penelitian ini disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh job insecurity. Kecemasan kerja dan rasa khawatir yang dirasakan karyawan tentang kelangsungan kerjanya pada saat ini dan di masa depan yang dikarenakan adanya perubahan dinamika lingkungan organisasi. Dalam hal ini rotasi

pekerjaan dan mutasi pekerjaan dapat memberikan rasa tidak aman pada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan karyawan merasa khawatir apabila dimutasi ke tempat lain atau terkena rotasi kerja di organisasi sehingga hal tersebut dapat membuat karyawan tidak fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu, adanya tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, kompetensi dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan juga dapat memicu tingginya tingkat job insecurity pada karyawan yang dapat menimbulkan stress kerja pada karyawan dan pada akhirnya berdampak pada tingkat kinerja karyawan. Kemudian beban kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja apabila karyawan mengalami stress di tempat kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat beban kerja berlebih dapat memicu terjadinya stress kerja yang berdampak pada tingkat kinerja.

Beban kerja merupakan prediktor terkuat yang dapat memicu terjadinya stress kerja. Beban kerja dapat dipicu oleh banyaknya tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan waktu penyelesaian tertentu dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Untuk itu, organisasi perlu membantu karyawan untuk menurunkan tingkat beban kerja dengan mengadakan kegiatan pelatihan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan serta juga mengadakan evaluasi beban kerja terjadwal

untuk mengetahui tingkat beban kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan memiliki beban kerja sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menurunkan tingkat stress kerja dan meningkatkan kinerjanya.

KETERBATASAN DAN AGENDA PENELITIAN MENDATANG

Adapun penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang masih sangat jauh dari kesempurnaan, diantaranya adalah sebagai berikut responden pada penelitian ini bersifat homogen, artinya hanya berasal dari satu organisasi atau satu perusahaan sehingga memiliki kebijakan dan aturan yang sama untuk setiap respondennya. Penelitian ini hanya dilakukan di bidang saja sehingga perlu untuk melakukan penelitian di bidang lain yang memungkinkan memberikan hasil maksimal. Untuk penelitian mendatang, penelitian dapat diperluas dengan melibatkan sampel lintas bidang sehingga tidak bersifat homogen. Selain itu, penelitian mendatang bisa ditambahkan variabel-variabel lain yang dapat meminimalkan tingkat job insecurity dan beban kerja untuk dapat meningkatkan kinerja seperti komitmen pada karir (commitment on career), kepuasan kerja (job satisfaction), dukungan teman kerja (co-worker support) dan psychological capital sebagai yang diduga berpotensi menjadi variabel mediasi dalam konteks job insecurity dan beban kerja.

REFERENCES

- Ali, W. U., Raheem, A. R., Nawaz, A., & Imamuddin, K. (2014). Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan. *Research Journal of Management Sciences*, 3(7), 14–17.
- Alkubaisi, M. (2015). How can Stress Affect Your Work Performance? Quantitative Field Study on Qatari Banking Sector. *Business and Management Research*, 4(1), 99–109. <https://doi.org/10.5430/bmr.v4n1p99>
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *3rd World Conference on Psychology, Counselling and Guidance (WCPCG-2012)*, 84, 706–710. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631>
- Bashir, U., & Ismail Ramay, M. (2010). Impact of stress on employees job performance: A study on banking sector of Pakistan.
- Bernardin, H. John and Russel, Joyce E.A., (1998). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Boston: McGraw Hill
- Blom, V., Richter, A., Hallsten, L., & Svedberg, P. (2018). The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance-based self-esteem. *Economic and Industrial Democracy*, 39(1), 48-63.
- Callea, A., Urbini, F., & Chirumbolo, A. (2016). The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance. *Journal of Management Development*, 35(6), 735-746
- Campbell, J. P. (1994). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology (M. D. Dunnette & L. M. Hough (eds.); Second edi, Vol. 1). Consulting Psychologists Press, Inc.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6-19
- Jamal, M. J. (2005). Burnout among Canadian and Chinese employees: a cross cultural study. *European Management Review*, 2(3), 224–230. <https://doi.org/10.1057/palgrave.emr.1500038>
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341–346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2013). *Job Performance* (Neal W. Schmitt And Scott Highhouse (ed.); Irving B.). John Wiley & Sons, Inc.,
- Msuya, M. S., & Kumar, A. B. (2022). The role of supervisor work-life support on the correlation between work autonomy, workload and performance: perspective from Tanzania banking employees. *Future Business Journal*, 8(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00139-3>
- Musau, P., Birech, E., Shikhule, A., & Nyongesa, P. (2008). Workload Indicators of Staffing Need method in determining optimal staffing levels at Moi Teaching and Referral Hospital. *East African Medical Journal*, 85(5), 232–239.
- Piccoli, B., Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A., Ingusci, E., & Witte, H. De. (2017). Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification. *Personnel Review*, 46(8), 1508–1522. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2016-0120>
- Piccoli, B., Reisel, W. D., & Witte, H. De. (2019). Understanding the Relationship Between Job Insecurity and Performance: Hindrance or Challenge Effect? *Journal of Career Development*, 48(2), 1–16. <https://doi.org/10.1177/0894845319833189>

- Rizky, Fatriya Agustina; Nurhidayati, N. (2022). Model Penurunan Turnover Intention dan Job Burnout melalui Mutmainnah Adaptive Capability untuk Pekerja Millennial. *Jurnal Ilmiah ASET*, 24(2), 81-95
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.1.66>
- Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work. In *Handbook of Industrial, Work, & Organizational Psychology Volume 1: Personnel Psychology* (N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (eds.); Vol. 1). SAGE Publications Inc.
- Sejahtera, D. N. S.; Nurhidayati, N. (2022). Burnout Berbasis Beban Kerja Yang Dimoderasi Variabel Empathical Leadership dan Religious Coping di Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Bawang, Batang). *Jurnal GEMA Ekonomi*, 11 (3), 478-486
- Selenko, E., Mäkikangas, A., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2013). How does job insecurity relate to self-reported job performance? Analysing curvilinear associations in a longitudinal sample. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(4), 522-542.
- Selye, H. (1974). *Stress Without Distress*. New American Library. <https://id.scribd.com/document/442108406/Hans-Selye-Stress-Without-Distress-Lippincott-Williams-Wilkins-1974-pdf>
- Shah, S. S. H., Jaffari, A. R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-haq, I., & Raza, S. N. (2011). Workload and Performance of Employees. *INTERDISCIPLINARY JOURNAL OF CONTEMPORARY RESEARCH IN BUSINESS*, 3(5), 256–267.
- Shuwa, K. A. (2021). Work Stress and Employee's Performance in Central Bank of Nigeria. *World Journal of Management and Business Studies*, 1(2), 120–136.
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A Meta-Analysis of Job Insecurity and Employee Performance: Testing Temporal Aspects, Rating Source, Welfare Regime, and Union Density as Moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14).
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226.
- Wang, H., Lu, C., & Siu, O. L. (2015). Job Insecurity and Job Performance: The Moderating Role of Organizational Justice and the Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1249–1258. <https://doi.org/10.1037/a0038330>
- Westman, M., & Eden, D. (1996). The inverted-U relationship between stress and performance : A field study. *Work and Stress*, 10(2), 165–173. <https://doi.org/10.1080/02678379608256795>
- Witte, H. De, Cuyper, N. De, Handaja, Y., & Sverke, M. (2010). Associations Between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being: A Test in Belgian Banks. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 40–56. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400103>
- Witte, H. De, Elst, T. Vander, & Cuyper, N. De. (2015). Job Insecurity , Health and Well-Being. In R. & P. R. S. Vuori, J., Blonk (Ed.), *Sustainable Working Lives* (pp. 109–128). Springer Netherland. <https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6>
- Witte, H. De, Pienaar, J., & Cuyper, N. De. (2016). Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association Between Job Insecurity and Health and Well-Being: Is There Causal Evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18–31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>