GREENOMIKA, 2025, 07(2) pp. 20-31
https://journal.unusida.ac.id/index.php/gnk | p-ISSN : 2657-0114 | e-ISSN : 2657-0122

Kinerja Karyawan: Peran Beban Kerja dan *Job Insecurity* (Studi empirik pada PT STL Indonesia.)

Employee Performance: The Role of Workload and Job Insecurity (An Empirical Study at PT STL Indonesia.)

Tantri Mewaini[1], Parama Santati[2*], Afriyadi Cahyadi[3]

[1,2,3] Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya, Inderalaya 30662, Indonesia

Article info: Review Article

DOI : 10.55732/unu.gnk.2025.07.2.3

Kata kunci:

Beban kerja, *job insecurity*, kinerja karyawan

Keywords:

Workload, job insecurity, employee performance

Article history:
Received: 27-11-2025
Accepted: 22-12-2025

[*)]Koresponden email:
santati@unsri.ac.id

(c) 2025 Tantri Mewaini, Parama Santati, Afriyadi Cahyadi.

Creative Commons Licence
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Abstrak

Beban kerja dan *job insecurity* merupakan faktor penting yang perlu dikelola dengan baik, karena keduanya dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi di PT STL Indonesia (STL). Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling insidental* dengan jumlah sampel 72 responden karyawan Departemen Produksi PT STL Indonesia (STL). Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert 1-5. Analisis dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antar variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi di PT STL Indonesia (STL). Implikasi dari temuan ini adalah bahwa perusahaan perlu mengevaluasi sistem kerja dan pembagian tugas secara berkala untuk memastikan beban kerja tetap dalam batas optimal. Selain itu, untuk menumbuhkan rasa aman dalam bekerja, perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan keterbukaan komunikasi dan informasi. Program pelatihan juga dapat dilakukan untuk membantu karyawan lebih beradaptasi terhadap perubahan.

Abstract

Workload and job insecurity are important factors that need to be managed effectively, as both can impact employee performance. This study aims to determine and analyze the influence of workload and job insecurity on the performance of employees in the Production Department at PT STL Indonesia (STL). This study used a quantitative descriptive method. The sampling technique used incidental sampling, with 72 respondents from the Production Department at PT STL Indonesia (STL). Data were obtained through questionnaires using a Likert scale of 1-5. Analysis was conducted using multiple linear regression to determine the relationship between variables. The results of this study indicate that workload and job insecurity have a significant partial effect on the performance of employees in the Production Department at PT STL Indonesia (STL). The implication of these findings is that companies need to periodically evaluate work systems and task allocation to ensure workloads remain within optimal limits. Furthermore, to foster a sense of security at work, companies can maintain and improve open communication and information. Training programs can also be implemented to help employees better adapt to change.

Kutipan: Mewaini Tantri, Santati Parama, Cahyadi Afriyadi (2025). Employee Performance: The Role of Workload and Job Insecurity (An Empirical Study at PT STL Indonesia.) GREENOMIKA 07(2) https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2025.07.2.3.

1. Pendahuluan

Karyawan memiliki peranan penting dalam menjalankan berbagai aktivitas dan berkontribusi dalam menciptakan keunggulan perusahaan. Keunggulan tersebut dapat diwujudkan apabila perusahaan mampu mengelola potensi yang dimiliki karyawan (Salwa & Hubbansyah, 2024). Kinerja karyawan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan, karena melalui kinerja yang optimal, perusahaan dapat meraih tujuan yang ditetapkan (Khaeruman et al., 2021). Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan dan bagian usaha dalam mencapai tujuan perusahaan yang dilakukan secara sah, mematuhi hukum, serta selaras dengan moral dan tanggung jawabnya (Juniarti & Putri, 2021). Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil kerja yang diukur berdasarkan standar dan periode waktu tertentu yang berkaitan dengan tugas, perilaku, dan tindakan (Sebayang et al., 2023).

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat berubah akibat pengaruh dari beberapa faktor. Beban kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Soleh et al., 2025). Beban kerja merupakan persepsi karyawan terhadap sejumlah tugas yang perlu diselesaikan dalam batas waktu tertentu dan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan hambatan yang terdapat pada pekerjaannya (Budiasa, 2021). Kurva U terbalik dari Yerkes dan Dodson menyatakan bahwa beban kerja terdiri dari beban kerja di bawah normal (*underload*), beban kerja normal, dan beban kerja di atas normal (*overload*) (Robbins & Judge, 2024). Ketidakseimbangan beban kerja, seperti beban kerja di bawah normal atau di atas normal dapat berpotensi menimbulkan permasalahan. Karyawan akan merasa bosan ketika beban kerja terlalu rendah dan akan mengalami *overstress* apabila beban kerja yang dirasakan terlalu tinggi (Saidina & Septayudha, 2022). Dengan demikian, penyesuaian beban kerja dengan standar dan kapasitas kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan.

Faktor yang juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah ketidakamanan kerja atau *job insecurity* (Neysyah et al., 2023). *Job insecurity* merupakan kondisi yang karyawan rasakan ketika pekerjaanya berada dalam situasi tidak aman, serta merasa tidak memiliki kendali untuk memperbaiki keadaan tersebut (Hendarti et al., 2021). *Job insecurity* dapat mengganggu tingkat konsentrasi dan fokus karyawan. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan stress kerja, yang pada akhirnya dapat memberikan dampak negatif terhadap kualitas hasil kerja dan menghambat dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan (Wibawa et al., 2024).

PT STL Indonesia (STL) merupakan perusahaan yang memproduksi karet remah jenis SIR 10, SIR 20 dan *compound rubber*. PT STL Indonesia (STL) berlokasi di Sumatera Selatan dan merupakan perusahaan dengan kapasitas produksi terbesar yakni mencapai 247.000 ton pada tahun 2023. Kapasitas produksi yang besar tersebut membuat kegiatan produksi sering kali dilakukan secara intensif, terutama ketika bahan baku yang tersedia dalam jumlah yang banyak. Kondisi tersebut dapat meningkatkan beban kerja karyawan. Di sisi lain, pada tahun 2024 terjadi penurunan jumlah tenaga kerja di departemen produksi PT STL Indonesia (STL) dari 341 orang pada 2022 menjadi 247 orang, yang berpotensi meningkatkan beban kerja individual bagi karyawan yang tersisa ketika tuntutan produksi tetap tinggi Kondisi ini diperkuat oleh tren penurunan produksi karet alam nasional sebesar 1,24 juta ton selama periode 2018–2024 berdasarkan pernyataan GAPKINDO (Andi, 2024). Fenomena tersebut dapat menimbulkan kekhawatiran terhadap kestabilan industri karet di masa depan. Secara empiris, beban kerja yang tinggi dan persepsi *job insecurity* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik melalui peningkatan tekanan kerja maupun penurunan motivasi dan komitmen kerja karyawan (Indrawati, 2024),

Beberapa penelitian telah mengkaji hubungan antara beban kerja dengan kinerja, dan antara *job insecurity* dengan kinerja karyawan. Temuan penelitian oleh Nabila & Syarvina (2022) dan Kabdiyono et al. (2024) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Nu'em & Sitohang (2023) dan Amin et al. (2024) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Di lain pihak, yang dilakukan oleh Elsayed et al. (2024), Adekiya & Usman (2024), dan Sabirina & Rozaq (2023) membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja. Sebaliknya, kajian yang dilakukan oleh Boyas (2024) dan Muslih & Anshari Damanik (2022) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Namun, temuan penelitian Ain & Prabowo (2024) dan Hasna'ni & Setiani (2022) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa ada ketidak-konsistenan dari hasil beberapa studi tersebut, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang hubungan ketiga variabel tersebut.

Belum ada publikasi resmi yang spesifik terkait kinerja karyawan PT STL Indonesia dan kondisi stres yang terkait dengan pekerjaan mereka. Namun, aspek operasional industri manufaktur yang penuh dengan tuntutan kerja tinggi dan dinamika ketenagakerjaan dapat menyebabkan tekanan kerja dan persepsi ketidakamanan kerja, yang secara teoretis dapat berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengujian empiris diperlukan untuk menentukan hubungan antara beban kerja dan ketidakamanan pekerjaan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi di PT STL Indonesia. Dengan menganalisis hubungan antara kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat menambah literatur yang ada, utamanya dalam konteks industry hasil perkebunan di Indonesia.

2. Metode

2.1. Data dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di PT STL Indonesia (STL) yang berlokasi di Sumatera Selatan, pada tahun 2025. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang merupakan pendekatan yang melakukan analisis data dengan cara statistik dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan melakukan uji terhadap hipotesis yang dirumuskan (Sugiyono, 2024). Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data kuantitatif yang diolah dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 27. Sumber data yang digunakan merupakan data primer. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk *Google Form* dengan skala likert 1-5. Populasi pada penelitian ini sebanyak 247 karyawan Departemen Produksi PT STL Indonesia (STL). Sampel yang digunakan sebanyak 72 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Responden dipilih dengan menggunakan teknik sampling insidental.

2.2. Teknik Analisis

Penelitian ini melalui uji instrumen yang terdiri dari uji reliabilitas dan uji validitas. Pengumpulkan data menghasilkan data dalam bentuk ordinal sehingga perlu untuk mentransformasikannya sebelum melakukan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda (Priati dkk., 2022). Pada penelitian ini, transformasi data menggunakan MSI (*Method of Succesive Interval*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji kelayakan model menggunakan uji F dan hipotesis dilakukan melalui uji t.

2.3. Batasan Operasional Variabel

Variabel yang diteliti adalah beban kerja, *job insecurity*, dan kinerja karyawan. Adapun batasan operasional variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja: merupakan jumlah keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam batas waktu tertentu (Hermawan, 2024). Pada penelitian ini beban kerja diukur melalui tiga dimensi, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai (Koesoemowidjojo, 2021).
2. *Job insecurity*: dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel *job insecurity* adalah *qualitative job insecurity*, yang berkaitan dengan ketidakpastian yang karyawan rasakan mengenai aspek-aspek berharga dari pekerjaannya; dan *quantitative job insecurity,* yang berhubungan dengan rasa takut akan kehilangan pekerjaan sepenuhnya (Chirumbolo et al., 2020). Pada penelitian ini, instrumen penelitian mengacu kepada pengukuran yang dilakukan oleh (Hellgren et al., 1999), dimana *quantitative job insecurity* diukur melalui instrumen

pemutusan hubungan kerja, pengurangan karyawan, dan ketidakpastian kerja. Sementara itu, dimensi *qualitative job insecurity* diukur melalui risiko gaji, ketidakpastian karier dan lingkungan kerja.

3. Kinerja: pada penelitian ini, kinerja diukur dengan menggunakan dimensi hasil kerja (terdiri dari instrumen kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan efisiensi), perilaku kerja (diukur melalui disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian), dan dimensi sifat pribadi (dilihat dari sifat kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas) (Afandi, 2018).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

3.1.1. Uji Instrumen

Instrumen memenuhi syarat reliabel apabila nilai alpha > 0,60 (Ghozali, 2018). Sebagaimana terlihat pada Tabel 1, variabel beban kerja, *job insecurity* dan kinerja menunjukkan memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Artinya instrumen untuk masing-masing variabel penelitian ini adalah reliabel.

Sementara itu, item pernyataan pada instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Penelitian yang telah melewati uji validitas dapat diartikan bahwa instrumen tersebut valid dan dapat digunakan (Sugiyono, 2024). r_{tabel} pada penelitian ini ditentukan dengan mengetahui terlebih dahulu df (*degree of freedom*) yakni df = N-2 = 72-2=70 dengan tingkat signifikansi uji satu arah sebesar 0,05 sehingga didapatkan nilai r_{tabel} sebesar 0,195. Seluruh item pernyataan pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel}. Artinya seluruh item pernyataan penelitian ini dapat digunakan karena terbukti valid. Tabel 1 memperlihatkan hasil uji validitas instrumen penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

		Uji Validitas			**Uji Reliabilitas**	
Variabel	**Item Pernyataan**	**r_{hitung}**	**r_{tabel}**	**Keterangan**	***Cronbach's Alpha***	**Keterangan**
Beban kerja (X_1)	X1.1	0,480	0,195	Valid	0,832	Reliabel
	X1.2	0,792	0,195	Valid		
	X1.3	0,652	0,195	Valid		
	X1.4	0,521	0,195	Valid		
	X1.5	0,648	0,195	Valid		
	X1.6	0,530	0,195	Valid		
	X1.7	0,322	0,195	Valid		
	X1.8	0,369	0,195	Valid		
	X1.9	0,649	0,195	Valid		
	X1.10	0,726	0,195	Valid		
	X1.11	0,740	0,195	Valid		
	X1.12	0,657	0,195	Valid		
Job insecurity (X_2)	X2.1	0,643	0,195	Valid	0,735	Reliabel
	X2.2	0,673	0,195	Valid		
	X2.3	0,740	0,195	Valid		
	X2.4	0,801	0,195	Valid		
	X2.5	0,558	0,195	Valid		
	X2.6	0,526	0,195	Valid		
Kinerja (Y)	Y.1	0,743	0,195	Valid	0,832	Reliabel
	Y.2	0,672	0,195	Valid		
	Y.3	0,561	0,195	Valid		
	Y.4	0,678	0,195	Valid		
	Y.5	0,546	0,195	Valid		

Variabel	Item Pernyataan	Uji Validitas r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Uji Reliabilitas *Cronbach's Alpha*	Keterangan
	Y.6	0,512	0,195	Valid		
	Y.7	0,492	0,195	Valid		
	Y.8	0,580	0,195	Valid		
	Y.9	0,683	0,195	Valid		
	Y.10	0,566	0,195	Valid		
	Y.11	0,707	0,195	Valid		

Sumber: Data primer diolah, 2025

3.1.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dilakukan untuk memastikan model regresi yang dihasilkan valid, akurat, dan dapat diandalkan. Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Tabel 2 memperlihatkan hasil uji asumsi klasik yang telah dilaksanakan.

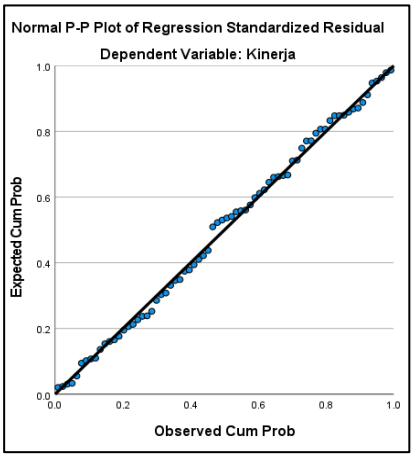
Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Variabel	Indikator	Hasil Analisis	Kriteria	Kesimpulan
Uji normalitas	-	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	>0,05	Data terdistribusi normal
Uji multikolonieritas	Beban kerja	Tolerance	0,918	>0,1	Tidak terdapat multikolonieritas
		VIF	1,089	<10	
	Job insecurity	Tolerance	0,918	>0,1	Tidak terdapat multikolonieritas
		VIF	1,089	<10	
Uji heteroskedastisitas	Beban Kerja (X_1)	Sig.	0,473	>0,05	Tidak terdapat heteroskedastisitas
	Job Insecurity (X_2)	Sig.	0,401	>0,05	Tidak terdapat heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2025

Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05 (Sahir, 2021). Dari Tabel 2 terlihat bahwa hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* adalah 0,200 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Artinya data pada penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

Data juga dapat dikatakan berdistribusi normal dengan menggunakan PP-Plot. Hasil uji normalitas menggunakan PP-Plot sebagaimana terlihat pada Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti dan menyebar sekitar garis diagonal, yang artinya data terdistribusi normal.



Sumber: Data primer diolah, 2025

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas PP-Plot

Model penelitian dapat dikatakan tidak terdapat multikolonieritas dan termasuk model regresi yang baik apabila nilai VIF < 10 atau *tolerance* > 0,1 (Ghozali, 2021). Hasil uji multikolonieritas sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* 0,918 atau lebih dari 0,1. Sementara itu, nilai VIF menunjukkan nilai 1,089 atau kurang dari 10. Artinya pada model penelitian ini tidak terdapat multikolonieritas.

Uji heteroskedastisitas dapat berpedoman pada nilai signifikansi menggunakan uji korelasi Spearman. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dimaknai bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas (Sahir, 2021). Hasil uji heteroskedastisitas sebagaimana pada Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas adalah 0,473 untuk variabel beban kerja dan 0,401 variabel *job insecurity*. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Artinya tidak terdapat heteroskedastisitas pada data. Dari ketiga hasil uji asumsi klasik, dapat disimpulkan bahwa analisis regresi dapat dilaksanakan.

3.1.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]					
Model	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients Beta**	**t**	**Sig.**
	B	**Std.Error**			
1 (Constant)	**56,621**	**3,561**		**15,900**	**< 0,001**
Beban Kerja	-0,437	0,094	-0,455	-4,654	< 0,001
Job Insecurity	-0,538	0,164	-0,321	-3,283	0,002

a. Dependent variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2025

$$\mathbf{Y = 56{,}621 - 0{,}437X_1 - 0{,}538X_2 + \acute{\varepsilon}} \quad \mathbf{(1)}$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh angka konstanta sebesar 56,621. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila variabel beban kerja (X_1) dan *job insecurity* (X_2) dianggap bernilai nol atau tidak ada perubahan, maka nilai kinerja (Y) karyawan Departemen Produksi di PT STL Indonesia (STL) adalah sebesar 56,621 satuan. Koefisien regresi beban kerja menunjukkan hasil sebesar -0,437 yang dapat dimaknai bahwa apabila beban kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan sebesar 0,437 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak berubah (*ceteris paribus*). Hal ini mencerminkan bahwa beban kerja yang berlebihan akan menghambat kemampuan karyawan untuk bekerja dengan optimal.

Koefisien regresi variabel *job insecurity* menunjukkan nilai sebesar -0,538. Hal ini dapat dimaknai bahwa apabila *job insecurity* meningkat satu satuan -seperti meningkatnya kekhawatiran kehilangan pekerjaan, ketidakpuasan karir, atau meningkatnya rasa tidak aman dalam bekerja- maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,538 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak berubah atau tetap. Secara psikologis, rasa tidak aman ini akan memengaruhi motivasi dan konsentrasi dalam bekerja, sehingga pada gilirannya akan mengganggu kinerja karyawan (Abouelenien et al., 2024).

3.1.4. Uji Korelasi dan Determinasi

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	r	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0,628[a]	0,394	0,376	4,96508

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 4 memperlihatkan koefisien korelasi sebesar 0,628. Nilai 0,628 termasuk dalam kisaran nilai 0,60 – 0,799, yang menunjukkan hubungan yang kuat di antara variabel yang diteliti (Sugiyono, 2024). Sementarai itu, *adjusted R square* menunjukkan nilai sebesar 0,376 yang dapat dimaknai bahwa variabel independen yakni beban kerja dan *job insecurity* dapat menjelaskan 37,6% variasi variabel dependen yakni kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 62,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini, seperti kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja (Muzaki et al., 2023; Nur'aeni et al., 2022), motivasi, *employee engagement* (Rosid et al., 2023), dan variabel lainnya.

3.1.5. Uji Kelayakan Model

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1105,357	2	552,679	22,419	0,000[b]
	Residual	1700,988	69	24,652		
	Total	2806,346	71			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), *Job Insecurity*, Beban Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2025

Untuk menguji apakah model regresi secara keseluruhan layak dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, pada penelitian ini digunakan uji F, dengan melihat nilai F_{hitung} dan F_{tabel}. Variabel independen dapat dimaknai berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (Zahriyah dkk., 2021). Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} dan nilai F_{tabel} dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} 22,419 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,13 dengan Tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel beban kerja (X_1) dan *job insecurity* (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan Departemen Produksi di PT STL. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini layak digunakan dalam menjelaskan variabel dependen.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Constant (a)	15,900	1,667	< 0,001
Beban Kerja (X_1)	-4,654	1,667	< 0,001
Job Insecurity (X_2)	-3,283	1,667	0,002

Sumber: Data primer diolah, 2025

Uji t dapat dilihat berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}. Variabel independen dapat diartikan memiliki pengaruh signifikan secara parsial jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (Zahriyah dkk., 2021). Variabel beban kerja menunjukkan nilai t_{hitung} -4,654, nilai tersebut lebih besar daripada nilai t_{tabel} yakni 1,667. Tanda

negatif pada nilai t_{hitung} berguna sebagai petunjuk arah yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tidak searah antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi yang diperoleh pada variabel beban kerja adalah <0,001, nilai tersebut lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan hasil uji t maka H1 pada penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi di PT STL Indonesia (STL).

Variabel *job insecurity* menunjukkan nilai t_{hitung} -3,283, nilai tersebut lebih besar daripada nilai t_{tabel} 1,667. Tanda negatif pada t_{hitung} menunjukkan arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dimaknai bahwa *job insecurity* memiliki hubungan tidak searah terhadap kinerja. Nilai signifikan pada variabel *job insecurity* adalah 0,002, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan pada hasil uji t maka H2 pada penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi di PT STL Indonesia (STL).

3.2. Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung teori dua faktor dari Frederick Herzberg yang menjelaskan bahwa beban kerja dapat menjadi bagian dari *hygiene factors. Hygiene factors* merupakan faktor yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Ketika beban kerja melebihi batas optimal, maka dapat menyebabkan kelelahan yang berdampak pada penurunan kinerja (Robbins & Judge, 2024). Kelelahan bisa menyebabkan risiko kesehatan seperti stres dan cedera. Sehingga penting bagi perusahaan untuk menerapkan prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar tercipta lingkungan kerja yang aman dan sehat serta dapat mendukung kinerja karyawan tetap optimal (Wibowo, 2024).

Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Kartikasari & Irbayuni (2022), Ardelia et al. (2024), Anggraini et al. (2025), dan Adriani et al., (2025) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian ini tidak mendukung studi yang dilakukan oleh Nabila & Syarvina (2022), Kabdiyono et al. (2024), dan Sirait et al. (2025) yang menemukan bahwa beban kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Untuk menyeimbangkan antara tuntutan produksi dan kapasitas kerja karyawan diperlukan langkah-langkah strategis. Hal tersebut dapat dilakukan melalui evaluasi rutin terhadap pembagian tugas dan penetapan target (Kartikasari & Irbayuni, 2022). Perusahaan juga perlu mempertimbangkan pengaturan kebijakan lembur dan memastikan seluruh peralatan kerja selalu berfungsi dengan baik untuk menghindari beban fisik yang tidak perlu (Cesilia & Kosasih, 2024). Selain itu, perusahaan juga perlu mempertahankan dan meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang terbuka (Hermawan, 2022). Dengan pendekatan tersebut diharapkan kinerja karyawan dapat optimal sehingga tujuan yang perusahaan tetapkan dapat tercapai dengan baik.

3.2.2 Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Salah satu *hygiene factor* adalah keamanan dalam bekerja yang apabila terpenuhi dapat menyebabkan tidak ada ketidakpuasan. Namun, apabila karyawan merasakan ketidak-amanan dan ketidak-nyamanan dalam bekerja, maka akan menimbulkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2024). Manajemen sumber manusia melalui fungsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak hanya berfokus pada perlindungan fisik, tetapi juga berperan dalam upaya menciptakan rasa aman secara emosional, mental, dan psikologis karyawan (Hasibuan dkk., 2020). Melalui perhatian terhadap kesehatan mental dengan tetap membuat kebijakan yang berpihak pada karyawan dan dapat mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, maka dampak negatif dari *job insecurity* dapat diminimalkan sehingga kinerja karyawan dapat lebih optimal.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Antari (2021) yang mengungkapkan bahwa *job insecurity* secara signifikan dapat memengaruhi kinerja karyawan, Penelitian ini juga memperkuat

penelitian Maharani & Mujanah, (2025), Sibuea & Chalil (2025) yang mengungkapkan *bahwa job insecurity* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh (Hasna'ni & Setiani, 2022) dan (Ain & Prabowo, 2024) yang membuktikan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Boyas (2024) dan Ma'rifah & Darmawan (2024) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengurangi *job insecurity* yang dirasakan karyawan, beberapa upaya yang dapat dilakukan seperti mempertahankan dan meningkatkan transparansi informasi untuk membangun rasa percaya dan mengurangi kekhawatiran (Maharani & Mujanah, 2025). Perusahaan dapat menambah pelatihan dan pengembangan keterampilan agar karyawan memiliki kesiapan dalam menghadapi perubahan atau tantangan pekerjaan (Indrayani, 2023). Selain itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatakan komunikasi dua arah dengan optimal agar terbentuk lingkungan kerja yang tanggap dan saling mendukung (Wibawa et al., 2024) Melalui langkah-langkah tersebut diharapkan *job insecurity* yang karyawan rasakan berkurang dan kinerja dapat terus ditingkatkan.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi PT STL Indonesia. Beban kerja yang tidak selaras dengan kapasitas karyawan berpotensi menurunkan efektivitas kinerja, sementara persepsi ketidakamanan kerja terbukti memengaruhi stabilitas dan konsistensi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa optimalisasi kinerja tidak hanya bergantung pada pencapaian target produksi, tetapi juga pada pengelolaan beban kerja yang proporsional serta penciptaan rasa aman dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengimplementasikan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada keseimbangan tuntutan kerja dan kepastian kerja guna mendukung kinerja karyawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, keterbukaan informasi dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya adalah penggunaan instrumen yang hanya menggunakan kuesioner sehingga kurang mendapatkan informasi mendalam mengenai variabel yang diteliti. Selain itu, penggunaan teknik sampling insidental membuat penelitian ini mungkin tidak dapat merepresentasikan keadaan seluruh populasi. Oleh karenanya, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan pendekatan campuran dan teknik sampling yang lebih representatif. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas penelitian dengan menambah variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, pelatihan, literasi teknologi informasi, atau gaya kepemimpinan.

Daftar Pustaka

Abouelenien, R. E. I., Abd-elhady, M. H., Hussien, I. M., & Hashad, M. E. (2024). The Effect of Job Insecurity on Employees' Job Performance in the Hospitality and Tourism Industry: The Role of Work Alienation. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, *8*(June), 1–20. https://doi.org/10.21608/mfth.2024.333017

Adekiya, A., & Usman, U. (2024). Performance : Examining the Influence of Self-Efficacy and Revisiting the Nexus Between Job Insecurity and Employee Task Performance : Examining the In uence of Self-Ef cacy and Emotional Intelligence in a Mediation – Moderation Model. *Economic and Business Review*, *26*(1), 13–31. https://doi.org/https://doi.org/10.15458/ 2335-4216.1333

Adriani, D. A., Suryatama, F., & Ayu, P. D. (2025). Pengaruh Kompensasi , Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, *4*(2), 1739–1752.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori,Konsep, dan Indikator* (1st ed.). Zanafa Publishing.

Ain, R. N. R., & Prabowo, R. M. J. (2024). Analysys of discipline coaching and job insecurity and its impact on the performance of employees of the production departement of opak oded conggeang small business. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, *7*(5), 1853–1868. https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11975

Amin, A., Iqbal, M., Kusuma, K. A., & Abiadiyah, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pengolahan Teh. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *5*(1), 1223–1235. https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/view/4133/2377

Andi, D. (2024). *Produsen Karet Berusaha Bertahan di Tengah Penurunan Produktivitas*. Kontan.Co.Id. https://industri.kontan.co.id/news/produsen-karet-berusaha-bertahan-di-tengah-penurunan-produktivitas

Anggraini, E., Wardoyo, P., & Albert. (2025). Pengaruh Analisis Jabatan , Beban Kerja , Dan Kompetensi Terhadap KiKinerja Pegawai Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor BNN Provinsi Jawa Tengah). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *6*(1), 259–274. https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v6i1

Antari, N. N. W. (2021). Job Insecurity Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Stikes Wira Medika Bali. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, *1*(2), 173–180. https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/33/34

Ardelia, S., Karimudin, Y., & Santati, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Sakinah Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, *6*(2), 879–888. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3686

Boyas, J. R. (2024). Pengaruh Job Insecurity dan Perceived Organizational Inclusion terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (The Effect of Job Insecurity and Perceived Organizational Inclusion on Outsourcing Employee Performance). *Greenomika*, *06*(2), 205–214. https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2024.06.2.10

Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.

Cesilia, R., & Kosasih. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, *4*(10), 909–922. https://doi.org/https://doi.org/1059188/jurnalsostech.v4i10.26775

Chirumbolo, A., Callea, A., & Urbini, F. (2020). Job insecurity and performance in public and private sectors : a moderated mediation model. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, *7*(2), 237–253. https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2020-0021

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Hasibuan, A., Purba, B., Marzuki, I., Mahyuddin, Sianturi, E., Armus, R., Gusty, S., Chaerul, M.,

Sitorus, E., Khariri, Bachtiar, E., Susilawaty, A., & Jamaludin. (2020). *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yayasan Kita Menulis.

Hasna'ni, H., & Setiani. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *Eqien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *10*(2), 111–119. https://repository.uin-malang.ac.id/10809/1/10809.pdf

Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity : Consequences for Employee Attitudes and Well- being A Two-dimensional Approach to Job Insecurity : *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*(2), 179–195. https://doi.org/10.1080/135943299398311

Hendarti, R., Wibowo, R. P., & Maas, L. T. (2021). The Effect of Job Insecurity on Job Performance and Absenteeism with Job Satisfaction and Commitment Organizational as Intervening Variable (Study on PT Nusa Pusaka Kencana). *International Journal of Research and Review*, *8*(1), 368–377.

Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, *22*(2), 173–180.

Indrawati, A. S. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Work Stress dan Work Overload terhadap Employee Performance Pada Karyawan PKWT PT PAL Indonesia. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, *6*(11), 6058–6068. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i11

Indrayani, I. G. A. P. W. (2023). Pengaruh Ketidaknyamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Eksplorasi Peran Modal Psikologis (Studi Empiris pada Hotel Berbintang). *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, *28*(2), 139–151. https://doi.org/https://doi.org/10.30647/jip.v28i2.1700

Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-faktor Dominan yang Memengaruhi Kinerja* (W. Kurniawan (ed.)). Cv. Pena Persada.

Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, *6*(2), 496–509. https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v6i2.7206

Kartikasari, C. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Harum Cake Catering. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, *7*(4), 931–937. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v7i4.1093

Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*. CV. AA. Rizky.

Koesoemowidjojo, S. R. M. (2021). *Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed.). Raih Aya Sukses.

Ma'rifah, 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. https://doi.org/https://doi.org/10.35870/emt.v8i4.3198

Maharani, D., & Mujanah, S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Self Efficacy, dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan PR Alfi Putra Trenggalek. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, *15*(3), 51–60. https://doi.org/https://doi.org/10.8734/musytari.v15i3.11177

Muslih, M., & Anshari Damanik, F. (2022). Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, *1*(1), 23–35. https://doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.24

Muzaki, F. I., Sari2, W. U., Putri, I. K., Arianto, R. S., & Putra, R. S. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Prestasi Kerja. *Greenomika*, *05*(1), 52–60. https://doi.org/ttps://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.5

Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, *6*(2), 2788–2797.

https://doi.org/https://doi.org/10.31316/jk.v6i2.3133

Neysyah, S. N., Suwarto, & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Damai Jaya Lestari Kec Polinggona Kab Kolaka). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, *1*(2), 213–221. https://doi.org/https://doi.org/10.47233/jakbs.vli2.138

Nu'em, M. A. F., & Sitohang, F. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Tehnik Nusantara. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *12*(6), 1–17.

Nur'aeni, Ausat, A. M. A., Purnomo, Y. J., Munir, A. R., & Suherlan. (2022). Do Motivation , Compensation, and Work Environment Improve Employee Performance : A Literature Review. *International Journal Of Artificial Intelegence Researc*, *6*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.2.678

Priati, Akbar, R., & Briando, B. (2022). *Statistika Dasar*. Politeknik Imigrasi.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). Organizational Behavior. In *Organizational Politics, Justice, and Support* (19 Global). Pearson Education Limited. https://doi.org/10.5040/9798400693939.0006

Rosid, A., Muzdalifah, L., & Qurratu'ain, N. I. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi , Keterikatan Karyawan , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Greenomika*, *05*(2), 198–205. https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2023.05.2.10

Sabirina, E., & Rozaq, K. (2023). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Employee Performance Melalui Procedural Justice. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *11*(3), 694–705. https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.vn.p694-705

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.

Saidina, A., & Septayudha, I. (2022). Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kelapa Sawit Pendahuluan Sumber daya manusia merupakan suatu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *12*(1), 79–90. https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5218

Salwa, H. A., & Hubbansyah, A. K. (2024). Optimalisasi Kinerja dan Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, *2*(7), 218–223. https://doi.org/https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i7.716

Sebayang, T. E., Jati, P., Atmojo, K., Hayati, N., Elshifa, A., Safari, B., Siswanto, A., Afiyah, S., & Budiraharjo, J. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.

Sibuea, A. F. N., & Chalil, S. (2025). Pengaruh Job Insecurity dan Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai Honorer Kantor Gubernur Sumatera Utara. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, *10*(1), 743–756. https://doi.org/https://doi.org/10.30651/jms.v10i1.25749

Sirait, M. Y., Satriawan, B., & Dewi, N. P. (2025). Pengaruh Beban Kerja , Kompetensi , dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja PPPK sebagai Variabel Intervening (The Impact of Workload , Competence , and Job Placement on PPPK Performance as an Intervening Variable). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, *6*(1), 39–52. https://doi.org/https://penerbitgoodwood.com/index.php/simo/article/view/3544

Soleh, Y. R., Suhada, & Akila. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *22*(1), 29–41. https://doi.org/https://doi.org/10.31851/jmwe.v22i1.16320

Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* (2019th ed.). Penerbit Alfabeta.

Wibawa, A. M., Purwanto, P., & Rahayu, S. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi dan Job Insecurity terhadap Kinerja dengan Psychological well-being sebagai Variabel Mediasi. *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, *15*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.59188/covalue.v15i01.4431

Wibowo, A. (2024). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)*. Yayasan Prima Agus Teknik.

Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). *Ekonometrika Teknik dan Analisis dengan SPSS*. Mandala Press.