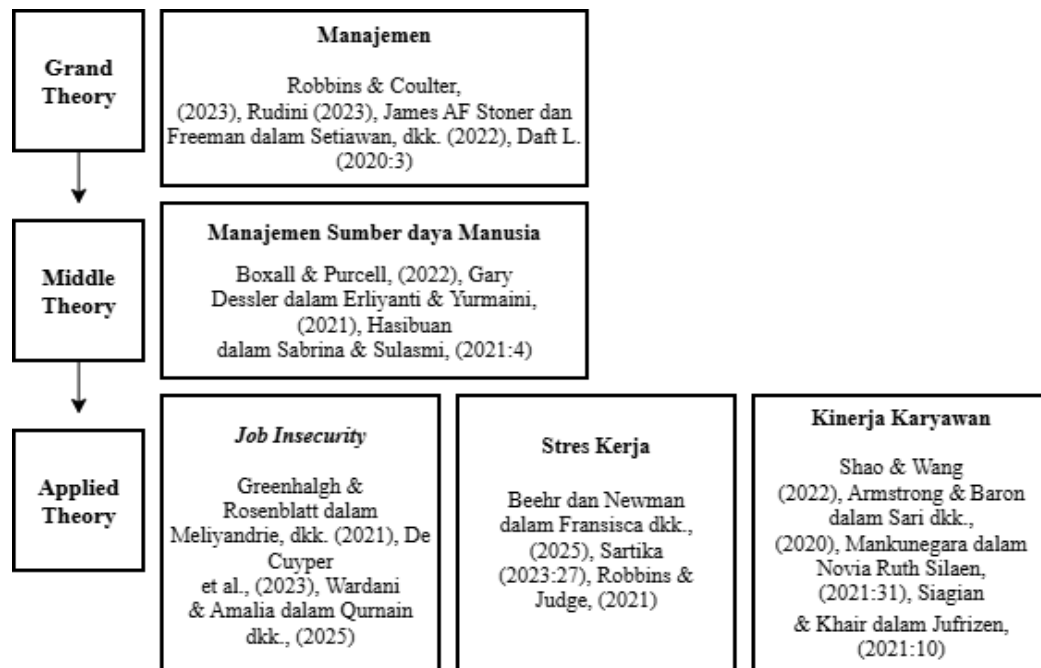


BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini berisi pemaparan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian. Landasan teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah. Penelitian ini menyajikan kerangka landasan teori yang digunakan untuk mengetahui grand theory, middle theory, dan applied theory pada penelitian yang dilakukan. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah Pengaruh *Job insecurity* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Handsomekovi Subang Indonesia. Berikut penulis sajikan kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah proses canggih yang memerlukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks ini, manajemen tidak hanya memperhatikan hasil akhir tetapi juga cara mencapainya. Seorang manajer bertanggung jawab untuk mengatur dan membimbing individu dan kelompok untuk berkolaborasi secara efektif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage* yang secara umum berarti mengurus. Dalam arti khusus manajemen dipakai bagi pemimpin dan kepemimpinan, yaitu orang-orang yang melakukan kegiatan memimpin. Dengan demikian manajer ialah orang yang memimpin atau pemimpin.

Manajemen menurut Robbins & Coulter, (2023) *Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so that their activities are completed efficiently and effectively.* (manajemen adalah proses mengoordinasikan dan mengawasi aktivitas kerja orang lain agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien dan efektif).

Menurut Rudini, (2023) manajemen adalah suatu proses yang keterlibatan keterlibatan dan aktivitas yang saling terkait untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Manajemen adalah kegiatan yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu

pekerjaan atau aktifitas secara bersama-sama atau melibatkan orang lain demi mencapai suatu tujuan yang sama dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

Sedangkan menurut James AF Stoner dan Freeman dalam Setiawan, dkk. (2022) definisi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal ini selaras dengan pendapat dari Daft L. (2020:3) manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Bersumber dari beberapa definisi manajemen diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses yang kompleks dan memiliki banyak sisi yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi tersebut menunjukkan bahwa manajemen tidak hanya berpusat pada hasil akhir, tetapi juga pada cara dan metode yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh manajer suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien. Fungsi elemen dasar yang dibangun dalam proses manajemen dan digunakan sebagai pedoman saat melakukan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh administrator. George R. Terry dalam Hamdi (2020)

menyatakan bahwa fungsi manajemen meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan melibatkan penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Perencanaan melibatkan penetapan tujuan, penentuan hasil yang diharapkan, identifikasi dimana tujuan harus dicapai, dan pencarian pendekatan terbaik untuk mencapainya. Siapa yang bertanggung jawab untuk menentukan mengapa hal itu perlu dicapai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah pengelompokan kegiatan - kegiatan yang diperlukan, termasuk menentukan struktur organisasi, tugas, dan fungsi setiap unit dalam organisasi, serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan di antara unit - unit tersebut. Organisasi atau pengorganisasian dapat pula diartikan sebagai kegiatan manajemen kolektif dalam mengelompokkan orang-orang serta menugaskan tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab kepada setiap individu dengan tujuan agar tercipta kegiatan yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Memotivasi melibatkan pemberian inspirasi dan dorongan kepada semua anggota kelompok agar bersedia dan sepenuh hati berusaha mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan upaya pengorganisasian pimpinan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengendalian juga dikenal sebagai pengawasan adalah fungsi manajemen yang melibatkan penilaian dan, jika perlu membuat koreksi untuk memastikan bahwa tindakan bawahan diarahkan ke jalur yang benar dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Unsur - unsur Manajemen

2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen

Manajemen adalah proses pengaturan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, menurut Puspitasari & Munna (2022), diperlukan 6 unsur manajemen atau sarana manajemen yaitu sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia adalah obyek normal dalam eksistensi yang sangat beragam. Manusia berbeda satu sama lain dalam hal tingkah laku, pemikiran, bahasa, sifat, dan gerakan. Manusia menggunakan pendekatan psikologis salah satunya untuk memahami atau membedakan karakter seseorang dari orang lain. Namun, buruknya seseorang atau anak tergantung pada lingkungan di mana mereka dibesarkan. Pembawaan didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk berkembang dalam pola pikir, dan sifat tertentu. Ini dapat diartikan sebagai kecenderungan karena pembawaan tersebut akan terjadi seperti apa yang ada dalam situasi yang memungkinkan.

2. Uang (*Money*)

Di dunia modern, uang adalah komponen yang sangat penting sebagai alat ukur dan pengukur nilai suatu usaha. Jumlah uang yang berputar di dalam perusahaan juga merupakan ukuran perusahaan yang besar. Setiap kegiatan membutuhkan manusia dan uang untuk mencapai tujuan. Selain faktor manusia, uang merupakan alat penting untuk mencapai tujuan.

3. Bahan (*Material*)

Faktor material dalam manajemen tidak dapat diabaikan sama sekali; Bahkan manajemen sendiri ada karena kegiatan manusia yang bekerja sama untuk menjaga material. Jika manusia tidak memiliki bahan atau material, mereka tidak akan dapat mencapai tujuan mereka. Manusia dan material atau alat-alat mereka tidak dapat dipisahkan.

4. Mesin (*Machine*)

Dengan kemajuan teknologi saat ini, manusia tidak lagi menjadi mesin pembantu seperti sebelum Revolusi Industri. Dengan kemajuan teknologi saat ini, penggunaan mesin menjadi sangat penting dalam operasi perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, peran mesin telah berubah menjadi pembantu manusia.

5. Metode (*Methods*)

Cara seseorang melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat menentukan hasil pekerjaannya, oleh karena itu, tercapai atau tidaknya tujuan itu sangat bergantung pada cara metode – metode

yang diperlukan dalam setiap kegiatan manajemen dilaksanakan dengan benar.

Cara kerja yang baik akan membuat pekerjaan lebih mudah dan lancar.

6. Pasar (*Market*)

Pasar sangat penting untuk memasarkan produk yang dihasilkan oleh bisnis agar bisnis dapat bertahan. Jika produk yang dihasilkan tidak dapat dipasarkan atau dijual dipasaran, proses produksi akan terhenti.

2.1.1.4 Prinsip Manajemen

Prinsip adalah dasar – dasar dan nilai – nilai yang membantu kesuksesan suatu manajemen. Henry Fayol dalam Amruddin, dkk. (2020) seorang industrialis berkebangsaan Prancis, memperkenalkan dasar – dasar yang bisa diadopsi dan digunakan dalam perusahaan di berbagai bidang. Teori dari Henry Fayol berkonsentrasi untuk mencapai efisiensi manajerial. Prinsip – prinsip manajemen menurut Henry Fayol adalah:

1. Pembagian Kerja

Untuk menjamin stabilitas, kelancaran, dan efisiensi bisnis, pembagian kerja dimaksudkan untuk membagi pekerjaan atau tugas berdasarkan keahlian (*skills*) dan kemampuan (*capabilities*) dari karyawan.

2. Wewenang dan Tanggung Jawab

Wewenang adalah hak untuk mengatur, membagi tugas, melarang, memerintahkan, memberi perintah, dan memberikan penghargaan atau penghargaan kepada anggota staf. Tanggung jawab adalah tugas dan fungsi yang diberikan seseorang karena diserahkan oleh personel yang memegang kekuasaan. Oleh karena itu, dalam perusahaan, berwenang dan tanggung jawab

selalu berdampingan. Namun, hak untuk memberi perintah tidak boleh dianggap tanpa mempertimbangkan tanggung jawab. Seorang manajer mungkin menyalahgunakan wewenang mereka jika lebih banyak wewenang dari tanggung jawab mereka. Jika lebih banyak tanggung jawab daripada wewenang, manajer mungkin merasa frustrasi.

3. Disiplin

Untuk mencapai tujuan bersama (perusahaan), rencana harus dilaksanakan sepenuhnya. Seluruh tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai jika tidak ada disiplin. Disiplin adalah menghormati aturan atau peraturan perusahaan. Perusahaan harus terus menerus melakukan penilaian dan pengawasan yang adil untuk menciptakan disiplin. Disiplin dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

a) *Self Discipline*

Self Discipline atau disiplin diri terjadi ketika seseorang sadar akan tanggung jawab dan tanggung jawab yang diemban oleh organisasi. Kebiasaan yang baik adalah cara membangun disiplin diri.

b) *Enforced Discipline*

Enforced Discipline atau disiplin yang dipaksakan adalah jenis disiplin yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi untuk memastikan bahwa karyawan atau staf mematuhi aturan dan peraturan perusahaan. Jika mereka tidak melakukannya, akan ada konsekuensinya.

4. Kesatuan Perintah

Kesatuan perintah atau *unity of command* adalah ketika seorang bawahan menerima dan melaksanakan perintah dari seorang atasan langsung di atasnya

untuk menghindari kekacauan. Jika seorang karyawan harus mengikuti lebih dari satu atasan, konflik kepentingan dan kekacauan dapat terjadi.

5. Kesatuan Pengarahan

Kesatuan pengarahan atau *unity of direction* Ini berarti bahwa setiap orang yang terlibat dalam aktivitas yang sama harus memiliki tujuan yang sama. Dengan kata lain, setiap pekerja di suatu perusahaan harus memiliki tujuan dan motivasi yang akan membuat pekerjaan lebih mudah dan memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan tersebut.

6. Kebutuhan Organisasi diatas Kebutuhan Pribadi

Hal ini menunjukkan bahwa semua karyawan harus bekerja sama untuk kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Kepentingan perusahaan harus diprioritaskan daripada kepentingan individu atau kelompok. Tujuan organisasi tidak boleh dihalangi oleh kepentingan individu atau kelompok.

7. Penggajian Karyawan

Penggajian karyawan, juga dikenal sebagai remunerasi, adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya berdasarkan usaha mereka untuk perusahaan. Remunerasi dapat berbentuk uang atau tidak. Tujuan dari remunerasi adalah memberikan motivasi pada karyawan.

8. Pemusatan

Pihak mana pun di perusahaan yang bertanggung jawab atas proses pengambilan keputusan harus netral. Namun, ukuran organisasi

menentukannya. Henri Fayol menekankan bahwa struktur kekuasaan harus seimbang.

9. Rantai Komando

Rantai komando atau *chain of command* atau *scalar chain* adalah skema formal untuk otoritas, komunikasi, dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi. Prinsip dasar Fayol adalah bahwa urutan hierarki harus dimulai dari atas ke bawah. Hal ini diperlukan untuk memastikan bahwa setiap karyawan mengetahui senior langsung mereka.

10. Ketertiban

Ketertiban atau juga dikenal sebagai *order* adalah kondisi kerja yang mendukung dan menciptakan suasana kerja yang positif bagi karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, pemesanan dalam hal ini juga berarti bahwa segala sesuatunya berada di tempatnya masing-masing atau di tempat yang seharusnya.

11. Keadilan

Di sini, keadilan atau kesetaraan berarti bahwa semua karyawan harus diperlakukan dengan sama dan penuh hormat. Manajer memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa tidak ada satupun karyawan yang diperlakukan dengan tidak adil.

12. Stabilitas Kondisi Karyawan

Ketika karyawan merasa aman, mereka akan bekerja lebih keras untuk perusahaan. Karena ketidakstabilan menyebabkan inefisiensi, karyawan harus memiliki keamanan kerja. Bisnis yang sukses biasanya memiliki karyawan

yang bertahan lama. Manajemen bertanggung jawab untuk memberikan keamanan kerja kepada karyawan mereka.

13. Prakarsa

Karena prakarsa memberikan kepuasan kepada karyawan dan membawa kesuksesan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mendorong dan mendukung karyawan untuk mengambil inisiatif dalam suatu organisasi untuk meningkatkan minat mereka dan menghasilkan nilai bagi perusahaan.

14. Semangat Kesatuan dan Semangat Korps

Semangat kesatuan dan semangat korps atau *esprit de corps* adalah semangat kelompok yang diciptakan oleh kerja sama dan semangat tim di antara karyawan. Untuk mencapai semangat ini, perusahaan harus menciptakan kekompakan dan keselarasan di antara karyawannya.

2.1.1.5 Manajemen Fungsional

Manajemen fungsional merupakan pembagian kegiatan manajemen ke dalam fungsi-fungsi utama agar pengelolaan organisasi berjalan efektif. Manajemen fungsional meliputi manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, dan manajemen operasional, yang masing-masing memiliki peran saling mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi.

1. Manajemen Pemasaran

Manajemen Pemasaran adalah penganalisaan, perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan program-program yang bertujuan menimbulkan pertukaran dengan pasar yang dituju dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan.

(Kotler dalam Hanafi & Sundar, 2023:84)

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian. Dessler dalam Wahjono & Marina, (2022:4)

3. Manajemen Keuangan

Manajemen keuangan merupakan kegiatan operasional bisnis yang bertanggung jawab untuk memperoleh dan menggunakan dana yang diperlukan untuk operasi yang efektif dan efisien. (Joseph Massie dalam Hanafi & Sundar, 2023:101)

3. Manajemen Operasi

Manajemen operasi adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan terhadap semua sumber daya yang digunakan dalam proses produksi barang atau jasa. (Muhammad, 2024)

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam perusahaan untuk memastikan tercapainya kesuksesan organisasi melalui peran individu. Sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan berkontribusi dalam perencanaan, sistem, proses, dan pencapaian tujuan yang diraih oleh perusahaan, serta menerima kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan. Hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan menjadi alasan

mengapa manajemen sumber daya manusia sangat vital bagi perusahaan. Menjamin kesejahteraan karyawan merupakan salah satu contoh fungsi dari manajemen sumber daya manusia.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Meskipun istilah "*human resource*" digunakan untuk menerjemahkan istilah sumber daya manusia, beberapa ahli menyamakan istilah sumber daya manusia dengan "*man power*", yang juga dapat diartikan sebagai tenaga kerja. Semua sumber daya manusia yang mungkin tersebut mungkin berdampak pada upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Salah satu bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*Man*) adalah sumber manajemen daya. Manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi karena pendayagunaan manusia merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan manajemen dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, elemen manusia sangat diperhatikan dalam bagian manajemen ini.

Menurut Boxall & Purcell, (2022) *Human Resource Management is the pattern of planned human resource deployments and activities intended to enable an organization to achieve its goals.* (HRM merupakan pola penggunaan dan aktivitas sumber daya manusia yang terencana yang bertujuan untuk memungkinkan organisasi mencapai tujuannya).

Sedangkan menurut Gary Dessler dalam Erliyanti & Yurmaini, (2021) menyampaikan manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan

hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Sementara itu menurut menurut Hasibuan dalam Sabrina & Sulasmi, (2021:4). Manajemen SDM adalah seni serta ilmu dalam pengaturan hubungan berikut peran-peran dari karyawan dengan efisiensi dan efektivitas tinggi agar dapat menolong dalam meraih harapan atau cita-cita perusahaan, karyawan, serta masyarakat luas.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam menentukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap pegawai pada hakikatnya melakukan dua fungsi, pertama yaitu fungsi manajerial dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental), dan yang kedua yaitu fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik. Fungsi MSDM berperan penting dalam menjamin kepuasan karyawan, mengembangkan produktifitas dan kinerja bisnis. Menurut Hasibuan dalam Sellynova, (2024:23) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan (Planning)

Perencanaan (human resources planning) adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan (Actuating)

Pengarahan yaitu tindakan yang mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

d. Pengendalian (Controlling)

Pengendalian adalah kegiatan kontrol/evaluasi yang berguna untuk memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan dapat berjalan sesuai dengan prosedur, dengan kata lain sebagai monitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (Procurement)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan indikasi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (Development)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

c. Kompensasi (Compensation)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung baik material maupun non material yang adil dan layak kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada organisasi.

d. Integrasi (Integration)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, fungsi ini merupakan usaha memperoleh keamanan, dan kenyamanan pegawai, perusahaan, dan masyarakat.

e. Pemeliharaan (Maintenance)

Pemeliharaan pegawai adalah kegiatan untuk meningkatkan dan memelihara atau mempertahankan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, secara berkesinambungan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai purna bakti.

f. Kedisiplinan (Discipline)

Kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan, Kedisiplinan adalah kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma norma sosial.

g. Pemberhentian (Separation)

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Biasanya disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia diatas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai dua fungsi, yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional. Melalui kedua fungsi ini, kegiatan manajemen sumber daya manusia ini mengusahakan agar tujuan individual, organisasi maupun masyarakat dapat tercapai.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan dalam Sellynova, (2024:26) adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kualitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
- c. Mempermudah koordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- d. Menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.

2.1.3 *Job insecurity*

Job insecurity merupakan perasaan ketidakpastian terhadap keberlanjutan pekerjaan yang menimbulkan ketegangan, kecemasan, dan kekhawatiran pada diri karyawan. Kondisi ini muncul ketika karyawan merasa tidak yakin terhadap stabilitas pekerjaannya di masa depan, rasa khawatir yang berlebihan dapat mengganggu fokus dan sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak berjalan dengan baik.

2.1.3.1 *Pengertian Job insecurity*

Job insecurity (ketidakamanan kerja) merupakan kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya dalam situasi yang terdapat dalam suatu organisasi tempatnya bekerja yang menimbulkan ketidakamanan akan kelanjutan pekerjaannya sehingga mengakibatkan timbulnya ketidakberdayaan karyawan yang beraosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan dalam bekerja. Berikut ini terdapat beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian *Job insecurity* yaitu :

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt dalam Meliyandrie, dkk. (2021:29) mendefinisikan *Job insecurity* merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang. Dalam hal ini *Job insecurity* merupakan hal yang dapat membuat seorang karyawan menjadi khawatir akan masa depan pekerjaannya.

Adapun menurut De Cuyper et al., (2023) *Job insecurity refers to an individual's subjective perception of a threat to the continuity of their employment*

or to valued features of their job, accompanied by feelings of uncertainty and concern about the future of their work situation. (*Job insecurity* merupakan persepsi subjektif individu terhadap adanya ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan atau terhadap aspek-aspek pekerjaan yang dianggap bernilai, yang disertai perasaan ketidakpastian dan kekhawatiran mengenai masa depan situasi kerjanya). Sedangkan menurut Wardani & Amalia dalam Qurnain dkk., (2025) kondisi psikologis di mana seseorang merasa tidak pasti tentang kelanjutan pekerjaannya, timbul saat karyawan merasa terancam dan kehilangan kendali atas posisinya.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis ketidakpastian dan ketakutan pekerja terhadap kelanjutan pekerjaan yang diinginkan, di mana karyawan merasa terancam, gelisah, kehilangan kendali atas posisinya, serta tidak berdaya mempertahankan kestabilan kerja akibat perubahan organisasi, sehingga menimbulkan dampak negatif fisik dan psikologis..

2.1.3.2 Faktor Penyebab Terjadinya *Job insecurity*

Faktor-faktor yang menyebabkan adanya *Job insecurity* menurut Greenhalgh & Rosenblatt dalam Kusuma, (2025) mengemukakan faktor-faktor penyebab *Job insecurity* adalah sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan dan organisasi

Faktor lingkungan dan organisasional, seperti komunikasi dalam perusahaan dan adanya perubahan struktur atau pengurangan jumlah karyawan, dapat memengaruhi tingkat *Job insecurity*. Perubahan seperti penyesuaian organisasi

atau penggabungan unit kerja sering menimbulkan ketidakpastian terhadap keberlanjutan pekerjaan, terutama jika karyawan kurang dilibatkan atau tidak memperoleh informasi yang jelas.

2. Karakteristik individual dan posisi jabatan pekerjaan

Karakteristik seperti umur, gender, status sosial ekonomi, tingkat pendidikan, posisi dalam perusahaan, dan pengalaman kerja sebelumnya dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap *Job insecurity*. Karyawan dengan pengalaman kerja lebih lama atau posisi yang lebih tinggi umumnya memiliki rasa aman yang lebih besar, sedangkan mereka dengan status pekerjaan yang belum stabil cenderung merasa lebih rentan terhadap ketidakpastian kerja.

3. Karakteristik personal karyawan

Karakteristik personal seperti locus of control, self-esteem, dan rasa kebersamaan turut memengaruhi tingkat *Job insecurity*. Karyawan dengan pengendalian diri dan kepercayaan diri yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi ketidakpastian kerja, sementara rasa kebersamaan yang kuat dalam lingkungan kerja dapat mengurangi kecemasan dan meningkatkan rasa aman terhadap keberlanjutan pekerjaan.

2.1.3.3 Dimensi Dan Indikator *Job insecurity*

Greenhalgh & Rosenblatt dalam Meliyandrie, dkk. (2021:30) menyatakan dimensi dan indikator ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat ketidakamanan terhadap Aspek-aspek dalam Pekerjaan

Tingkat ketidakamanan terhadap aspek-aspek pekerjaan merupakan kondisi di mana karyawan merasakan ketidakpastian dan kekhawatiran terhadap bagian-

bagian penting dari pekerjaannya, seperti gaji, kenaikan gaji, promosi jabatan, dan perkembangan karier. Ketidakamanan ini muncul ketika karyawan mempersepsikan adanya kemungkinan perubahan negatif yang dapat memengaruhi aspek-aspek pekerjaan tersebut.

- a. Ketidakpastian karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan, (gaji, promosi jabatan, perkembangan karier)
- b. Kekhawatiran karyawan terhadap kemungkinan perubahan negatif pada aspek pekerjaan

2. Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan

Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan merupakan kondisi di mana karyawan merasakan adanya kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dimilikinya. Ancaman ini muncul ketika karyawan mempersepsikan adanya risiko pemutusan hubungan kerja (PHK) atau berakhirnya hubungan kerja akibat berbagai faktor, seperti pelanggaran peraturan perusahaan, kondisi kerja yang tidak aman, maupun perubahan kebijakan organisasi.

- a. Kekhawatiran karyawan terhadap kemungkinan PHK akibat pelanggaran
- b. Persepsi karyawan terhadap risiko kehilangan pekerjaan akibat kondisi atau kebijakan perusahaan.

3. Powerlessness atau ketidakberdayaan

Ketidakberdayaan adalah ketidakmampuan individu atau karyawan dalam mencegah terjadinya ketidakamanan yang akan berpengaruh terhadap aspek aspek pekerjaan. Ketidakberdayaan seorang karyawan justru akan membuat

terjadinya *Job insecurity* semakin meningkat jika dilakukan secara terus menerus. Indikator dari dimensi ini adalah:

- a. Karyawan merasa tidak mampu mencegah ketidakamanan terhadap pekerjaannya.
- b. Karyawan merasa tidak memiliki kendali atas kondisi pekerjaannya

2.1.4 Stres kerja

Stres kerja merupakan kondisi yang umum dialami setiap individu dalam kehidupan sebagai akibat dari adanya tuntutan psikologis maupun tekanan lingkungan. Stres muncul ketika terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan sumber daya yang dimiliki individu. Semakin besar kesenjangan antara keduanya, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami, yang pada akhirnya dapat menimbulkan ancaman terhadap kesejahteraan dan kinerja individu.

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Pengertian stres kerja telah dibuat oleh banyak para ahli dan para peneliti terdapat beberapa kesamaan antara pengertian dari yang satu dengan yang lain, dapat dilihat definisi dari para ahli mengenai stres kerja di bawah ini:

Menurut Beehr dan Newman dalam Fransisca dkk., (2025) mengatakan bahwa stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Menurut Sartika, (2023:27) Stres kerja adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau

gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan.

Menurut Robbins & Judge, (2021) Stres kerja adalah kondisi yang terjadi ketika seorang karyawan menghadapi tuntutan, tekanan, atau kesempatan dalam lingkungan kerjanya yang dianggap penting, sementara hasilnya tidak pasti atau menimbulkan ketidakpastian.

Dari ketiga definisi di atas dapat disimpulkan Stres kerja adalah kondisi yang dialami karyawan ketika menghadapi tuntutan, tekanan, atau ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kemampuan pribadi, yang menimbulkan ketidakpastian, kecemasan, atau ketegangan, sehingga memengaruhi fungsi normal dan kemampuan mereka dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Husain, (2021) mengungkapkan bahwa terdapat tiga faktor yang menjadi sumber stres yang berpotensi, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, hal ini juga mempengaruhi level stres di antara karyawan di dalam organisasi tersebut. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama: ekonomi, politik, dan teknologi.

2. Faktor Organisasional

Faktor organisasi menjadi tiga, yaitu tuntutan tugas, peran dan interpersonal.

- 1) Tuntutan tugas, terkait dengan pekerjaan seseorang.

- 2) Tuntutan peranan, terkait dengan tekanan yang dia pegang dalam organisasi.
- 3) Tuntutan interpersonal, merupakan tekanan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya.

3. Faktor Pribadi

Individu biasanya bekerja sekitar 40 hingga 50 jam dalam seminggu. Namun, pengalaman dan permasalahan yang dihadapi oleh orang-orang dalam jam kerja 120 plus dapat meluas ke dalam pekerjaan.

2.1.4.3 Dimensi & Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge dalam Muhamad Rofi, (2020:4) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Stres Lingkungan.

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain organisasi, sehingga ketidakpastian menjadi beban tersendiri bagi karyawan, terutama saat perubahan organisasi berlangsung. Indikator stres lingkungan yaitu:

- a. Ketegangan apabila ada perubahan sistem dalam bekerja
- b. Merasa stres apabila lingkungan kerja tidak nyaman

2. Stres Organisasi.

Dimensi organisasi berkaitan dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan membuat karyawan merasa kelelahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan-tekanan yang dialami karyawan ketika menyelesaikan

pekerjaannya. Tuntutan pribadi berkaitan kelompok kerja tidak memberikan bantuan teknis jika diperlukan. indikator stres organisasi yaitu:

- a. Tuntutan tugas dengan target yang tinggi
- b. Tuntutan karena ketidak jelasan peran dalam bekerja
- c. Tuntutan karena desakan waktu dalam penyelesaian pekerjaan

3. Stres Individu.

Dimensi ini mengenai kehidupan pribadi masing-masing karyawan. Adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian karyawan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga dimensi dalam stres kerja yaitu stres lingkungan, stres organisasi, dan stres individu. Indikator stres individu yaitu:

- a. Masalah keluarga
- b. Masalah rekan kerja
- c. Masalah personal

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipandang sebagai perwujudan dari tingkat pencapaian hasil kerja individu yang dihasilkan melalui pelaksanaan fungsi, peran, dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Secara konseptual, kinerja karyawan sering diukur melalui dimensi efektivitas, produktivitas, kualitas, dan produktivitas yang mencerminkan kontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Dalam kajian perilaku organisasi, kinerja karyawan dianggap sebagai indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, seperti

kompetensi, motivasi, kepemimpinan, iklim organisasi, dan sistem penghargaan yang diterapkan. Dalam konteks manajerial, peningkatan kinerja karyawan perlu diarahkan melalui pendekatan yang sistematis dan berbasis pada pengelolaan strategis sumber daya manusia agar keberlanjutan dan daya saing organisasi dapat terjamin.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh melalui pelaksanaan rencana organisasi atau perusahaan oleh sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan memiliki peran penting terhadap keberhasilan organisasi, di mana semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, maka semakin optimal pula kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berikut ini terdapat beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja karyawan yaitu :

Menurut Shao & Wang (2022) kinerja adalah suatu kegiatan berkerja untuk mengukur tingkat kesuksesan suatu pekerjaan. Dengan optimalnya kinerja karyawan, maka kinerja organisasi akan berjalan dengan lancar hingga dapat mencapai tujuannya dengan baik. Sedangkan Menurut Armstrong & Baron dalam Sari dkk., (2020) Kinerja karyawan adalah kemampuan seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta hasil yang dicapai, yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi.

Menurut Mankunegara dalam Novia Ruth Silaen, (2021:31) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Siagian & Khair dalam Jufrizen, (2021:10) Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat kemampuan dan pencapaian seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan pelaksanaan pekerjaan.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengaruh kinerja karyawan sangatlah berdampak bagi perusahaan atau organisasi. Pengaruh kinerja karyawan ini sangat berdampak pada maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir dalam Revita (2023:30):

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat.

2.1.5.3 Manfaat Kinerja Karyawan

Banyak sekali manfaat yang akan diperoleh perusahaan jika memiliki karyawan yang kinerjanya baik. Menurut Rivai dalam Jufrizen, (2021:10), manfaat-manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
4. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
5. Umpan balik sumber daya manusia, prestasi yang baik atau buruk di seluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusia berfungsi.

2.1.5.4 Dimensi Dan Indikator Kinerja karyawan

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator kinerja. Menurut Robbin dalam Annisa Nur Safitri, (2022:17) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a. Kerapihan.
- b. Ketelitian.
- c. Hasil Kerja.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai dalam satu harinya.

Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap itu masing-masing.

Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

a. Kecepatan.

b. Kemampuan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai

untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung

jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

a. Hasil kerja.

b. Pengambilan keputusan.

4. Kerjasama

Kerjasama merupakan Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan atau

pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar

pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur

dengan menggunakan dua indikator yaitu:

a. Jalinan kerjasama.

b. Kekompakan karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta

mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau

menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban

pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu diperintah.
- b. Menyelesaikan pekerjaan tanpa diperintah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan dalam penyusunan penelitian dari berbagai peneliti sebelumnya dan bertujuan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu juga sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Fokus penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan penelitian ini adalah yang berakitan dengan *Job insecurity*, stres kerja, kinerja karyawan. Tabel berikut menyajikan ringkasan dari penelitian- penelitian terdahulu, mencakup judul penelitian, nama peneliti, sumber, dan tahun terbit, temuan utama, serta kesamaan dan perbedaan, antara peneliti peneliti tersebut dengan penelitian yang sedang dilaksanakan:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Silviana Dewi Puspitasari, Rifdah Abadiyah, Sumartik 2022 Dampak Kesesuaian Pekerjaan, Ketidakamanan, dan Stres terhadap Kinerja karyawan PT Zeger Indonesia	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Job insecurity</i> , dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Zeger Indonesia.	a. Terdapat variabel bebas <i>Job insecurity</i> b. Terdapat variabel bebas stres kerja c. Terdapat variabel terikat kinerja karyawan	a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas <i>person job fit</i> b. Objek dan tempat penelitian.

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat, Vol 1, No. 20. https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.253.</p>			
2.	<p>Hesty Octaviani, Sumartik, 2024</p> <p>Job Insecurity and Work Stress: Catalysts of Turnover Intention in Industry (Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja: Katalisator Niat Keluar Masuk Karyawan di Industri)</p> <p>Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management, Volume 1, No 4, https://doi.org/10.47134/aaem.v1i4.243.</p>	<p>Temuan penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap intensi turnover.</p>	<p>a. Variabel bebas <i>Job insecurity</i></p> <p>b. Variabel bebas stres kerja</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel terikat <i>turnover intention</i></p> <p>b. Objek dan tempat penelitian</p>
3.	<p>Ririn Ma'rifah, Surya. 2024</p> <p>Pengaruh</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat pengaruh</p>	<p>a. Variabel bebas <i>Job insecurity</i></p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas <i>work climate</i></p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Work Climate, Self-Efficacy, dan Job insecurity Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Avo Innovation & Technology di Yogyakarta</i></p> <p>Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT) KITA, Vol 10. No. 2, https://doi.org/10.35870/emt.v8i4.3198.</p>	<p>signifikan <i>Job insecurity</i> terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>b. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas <i>self-efficacy</i></p> <p>c. Objek dan tempat penelitian</p>
4.	<p>Bagus Aji Pamungkas, Yesi Gusteti, Dini Elida Putri, Kelik Purwanto, Fenisi Resty, Alex Ferdinal, 2022</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja Dan <i>Job insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada PT. PLN (ULP) Unit Layanan Pelanggan Sungai Rumbai</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian secara parsial <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas <i>Job insecurity</i></p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas kepuasan kerja</p> <p>b. Peneliti tidak menggunakan Fokus pada karyawan kontrak</p> <p>c. Objek dan tempat penelitian</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Dharmasraya Tahun 2022</p> <p>Journal of Innovative and Creativity in Economics (JOECY) Vol. 5 No. 3. https://doi.org/10.31004/joecy.v5i3.3951</p>			
5.	<p>Cinta Ananda Ridwan Saputri, Athoillah 2025.</p> <p>Pengaruh <i>Job insecurity</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi</p> <p>Unnes Business Quarterly, Vol. 1 No. 1. (Article ID 27602)</p>	<p>Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Job insecurity</i> dan stres kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas <i>Job insecurity</i></p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel mediasi kepuasan kerja</p> <p>b. Objek dan tempat penelitian</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6.	<p>Iman Syah, Diin Fitri, 2025</p> <p>Pengaruh <i>Job insecurity</i> dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Stasiun TV X)</p> <p>Jurnal Sosial dan Sains (SOSAINS), Vol 5. No.2. https://doi.org/10.59188/jurnal_sains.v5i2.31978</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Job insecurity</i> memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel bebas <i>job insecurity</i></p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas motivasi kerja</p> <p>b. Objek dan tempat penelitian</p>
7.	<p>Shella Farhatul Azizah, Acep Samsudin, Asep Muhamad Ramdan, 2021</p> <p>Peran Dukungan Sosial dan <i>Job insecurity</i> Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel di Tengah Pandemi Covid-19</p> <p>Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS. Vol. 5, No. 1</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian <i>job insecurity</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas <i>Job insecurity</i></p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas dukungan sosial</p> <p>b. Objek dan tempat penelitian</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i1.13149 .			
8.	<p>Nuri Aslami, SE.I, M.Si, 2023</p> <p>Pengaruh <i>Job insecurity</i> terhadap kinerja karyawan outsourcing business support melalui motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Telekomunikasi Selular Cabang Medan</p> <p>Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan. Vol 1. No. 2. https://doi.org/10.47709/jumansi.v1i2.2086</p>	Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>a. Variabel bebas <i>Job insecurity</i></p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. peneliti tidak menggunakan variabel intervening motivasi</p> <p>b. Objek dan tempat penelitian</p>
9.	<p>Alifah Jiddal Masyruroh, Achmad Fauzi, Novita Wahyu Setyawati, 2025</p> <p>Hubungan <i>Job insecurity</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p>a. Variabel bebas <i>Job insecurity</i></p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas lingkungan kerja</p> <p>b. Peneliti tidak menggunakan variabel mediasi maupun moderasi</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Outsourcing</i> PT Graha Sarana Duta</p> <p>Jurnal Fibonacci (Inovan Publisher) Vol. 1, No. 2. https://doi.org/10.63217/fibonacci.v1i3.118</p>			c. Objek dan tempat penelitian
10.	<p>Tifinnya, Anwar Azazia, Ilzar Dauda, Maria Christiana I. K., Ahmad Shalahuddina, 2023</p> <p>pengaruh <i>Job insecurity</i> dan <i>burnout</i> terhadap kinerja karyawan di Mitsubishi Pontianak: peran keterikatan kerja sebagai variabel mediasi.</p> <p><i>Asian Journal of Economics, Business and Accounting</i> Vol. 23 No. 3. https://doi.org/10.9734/ajeaba/2023/v23i3925</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan <i>Job insecurity</i> dan <i>burnout</i> memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan kerja.</p>	<p>a. Variabel bebas <i>Job insecurity</i></p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel keterikatan kerja sebagai variabel mediasi</p> <p>b. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas <i>bornout</i></p> <p>c. Objek dan Tempat Penelitian</p>
11.	<p>Muhamaad Ekhsan, Burhan Septian, 2020</p>	<p>Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat</p>	<p>a. Variabel bebas stres kerja</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas konflik kerja</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan Vol. 1. No 1 . https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25.</p>	<p>pengaruh signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.</p>	<p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>b. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas kompensasi</p> <p>b. Objek dan tempat penelitian</p>
12.	<p>Arlando Putra Arvianto,Ratna Komala Putri, 2025</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ Karawang</p> <p>Jurnal Pendidikan Indonesia,Vol.6 No.3. https://doi.org/10.59141/japendi.v6i3.7475.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel bebas stres kerja</p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas Kompensasi</p> <p>b. Objek dan tempat penelitian</p>
13.	<p>Amelia Rahma Putri Avriany, Siti Mabrur Rachmah, 2025</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja</p>	<p>a. Variabel bebas stres kerja</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas lingkungan kerja</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi Kasus: PT XYZ)</p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan Volume 4, Nomor 1. https://dx.doi.org/10.56910/jumbiwira.v4i1.2679</p>	berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan	b. Variabel terikat kinerja karyawan	b. Objek dan tempat penelitian
14.	<p>Tika Anggita, Prasetyo Kurniawan, 2025</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alva Karya Perkasa di Jakarta Timur</p> <p>Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Volume 2, No. 2.</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p>a. Variabel bebas stres kerja</p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas motivasi kerja</p> <p>b. Objek dan tempat penelitian</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://doi.org/10.70451/cakrawala.v2i2.375			
15.	<p>Hilal Maulana Prayoga, Mila Sartika, Agus Prayitno, Hertiana Ekasari, 2025</p> <p>Dampak <i>Job insecurity</i>, Stres Kerja, Self Efficacy, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Mahasiswa Humanis, Vol. 4, No. 3. https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i6.10094</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Job insecurity</i> dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel bebas <i>Job insecurity</i></p> <p>b. Variabel bebas stres kerja</p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas <i>self efficacy</i></p> <p>b. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas kompetensi</p> <p>c. Objek dan tempat penelitian</p>
16.	<p>Lutfi Aturrizki, Ni Nyoman Putu Martini, ira Puspitadewi, 2022</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Counter Handphone Oppo di</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel bebas stres kerja</p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas beban kerja</p> <p>b. Objek dan tempat penelitian</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kabupaten Situbondo Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora Vol. 3 No. 5 https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/689			
17.	Gia Sonya, Zusmawati, 2025 Dampak Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume. 5 Nomor. 3 https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i3.2472	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	a. Variabel bebas stres kerja b. Variabel terikat kinerja karyawan	a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas beban kerja b. Objek dan penelitian berbeda
18.	Vira Amanda, Lili Sularmi, 2024 Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan	a. Variabel bebas stres kerja b. Variabel terikat kinerja karyawan	a. Variabel bebas lingkungan kerja fisik b. Objek dan tempat penelitian

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Miranda Moda Indonesia Tangerang Selatan</p> <p>Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Vol 3 No. 2 https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/article/view/43118</p>	terhadap kinerja karyawan		
19.	<p>Aisya Amalia, Muhafidhah Novie, 2023</p> <p>Hubungan antara Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Nusantara Entrepreneurship and Management Vol 1 No..2 https://doi.org/10.55732/nemr.v1i1.1042</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan Stress kerja terbukti dapat menjadi salah satu faktor yang berimplikasi negatif dapat menurunkan kinerja karyawan.	<p>a. Variabel bebas stres kerja</p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas keterlibatan karyawan</p> <p>b. peneliti tidak menggunakan variabel bebas budaya organisasi</p> <p>c. Objek dan tempat penelitian</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20.	<p>Ramadhan Mugni Jayadi, Lie Liana, 2022</p> <p>Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Niaga Semesta</p> <p>Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Vol 5, No 2. https://doi.org/10.32670/fairvalu.e.v5i2.2323</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas stres kerja</p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas motivasi</p> <p>b. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas lingkungan kerja</p> <p>b. Objek dan tempat penelitian</p>
21	<p>Elita Rafini, Rima Rahmayanti, 2024</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis Vol.11 / No.1 https://doi.org/10.30739/istiqro.v11i1.3050</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas stres kerja</p> <p>b. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti tidak menggunakan variabel bebas beban kerja</p> <p>b. Objek dan tempat penelitian</p>

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Penelitian terdahulu menjadi salah satu dasar bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini, sehingga dapat memperkaya landasan teori yang digunakan untuk mengkaji topik penelitian yang dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, diketahui bahwa variabel independen seperti *Job insecurity* dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adanya beberapa kesamaan variabel pada penelitian sebelumnya memberikan acuan bagi peneliti untuk memperkuat hipotesis yang akan diajukan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan landasan konseptual yang menjelaskan serta menghubungkan berbagai konsep, teori, maupun variabel yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga jenis teori yang digunakan, yaitu grand theory yang berkaitan dengan manajemen, middle theory yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, serta applied theory yang mencakup *Job insecurity*, stres kerja, dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam suatu perusahaan, khususnya di PT. Handsomekovi Subang Indonesia yang berlokasi di Kabupaten Subang, karena kinerja yang baik mencerminkan keselarasan antara karyawan dan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut antara lain *Job insecurity* dan stres kerja sebagai variabel yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2.3.1 Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan

Job insecurity menggambarkan kondisi ketika seseorang merasa ragu atau tidak yakin terhadap keberlanjutan pekerjaannya di masa depan. Ketidakpastian ini sering menimbulkan kekhawatiran terkait stabilitas posisi dan prospek karier, sehingga dapat memengaruhi cara individu memandang pekerjaan serta lingkungannya. Dalam situasi kerja yang terus berubah, perasaan tidak aman terhadap pekerjaan menjadi hal penting untuk diperhatikan karena mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terlindungi dari berbagai perubahan organisasi. Fenomena ini semakin banyak mendapat perhatian dalam kajian ketenagakerjaan, karena pemahamannya dianggap penting untuk menelusuri berbagai dampak yang mungkin muncul bagi karyawan maupun organisasi.

Job insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pamungkas et al., (2025) penelitian ini menyatakan bahwa *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut peneliti Shella fathul azizah, dkk. (2021) menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Masyruroh et al., (2025) menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas dapat dilihat untuk *Job insecurity* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa pekerjaannya terancam memiliki kemungkinan untuk melindungi diri.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan kondisi ketika karyawan merasakan tekanan akibat tuntutan pekerjaan yang dirasa berat atau tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki. Tekanan ini dapat muncul dari berbagai hal, seperti beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, hubungan dengan atasan maupun rekan kerja yang kurang mendukung. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja berpotensi mengganggu kenyamanan, konsentrasi, serta cara karyawan merespons situasi di lingkungan kerja, sehingga wajar apabila organisasi perlu memahami dan memperhatikan keberadaan stres kerja dalam aktivitas sehari-hari.

Stres kerja tidak hanya menjadi fenomena yang sering dijumpai dalam lingkungan organisasi, tetapi juga telah terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan menurut penelitian Ekhsan & Septian, (2021) penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Aturrizki et al., (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun Waharap & Qarni, (2025) hasil penelitiannya stres kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

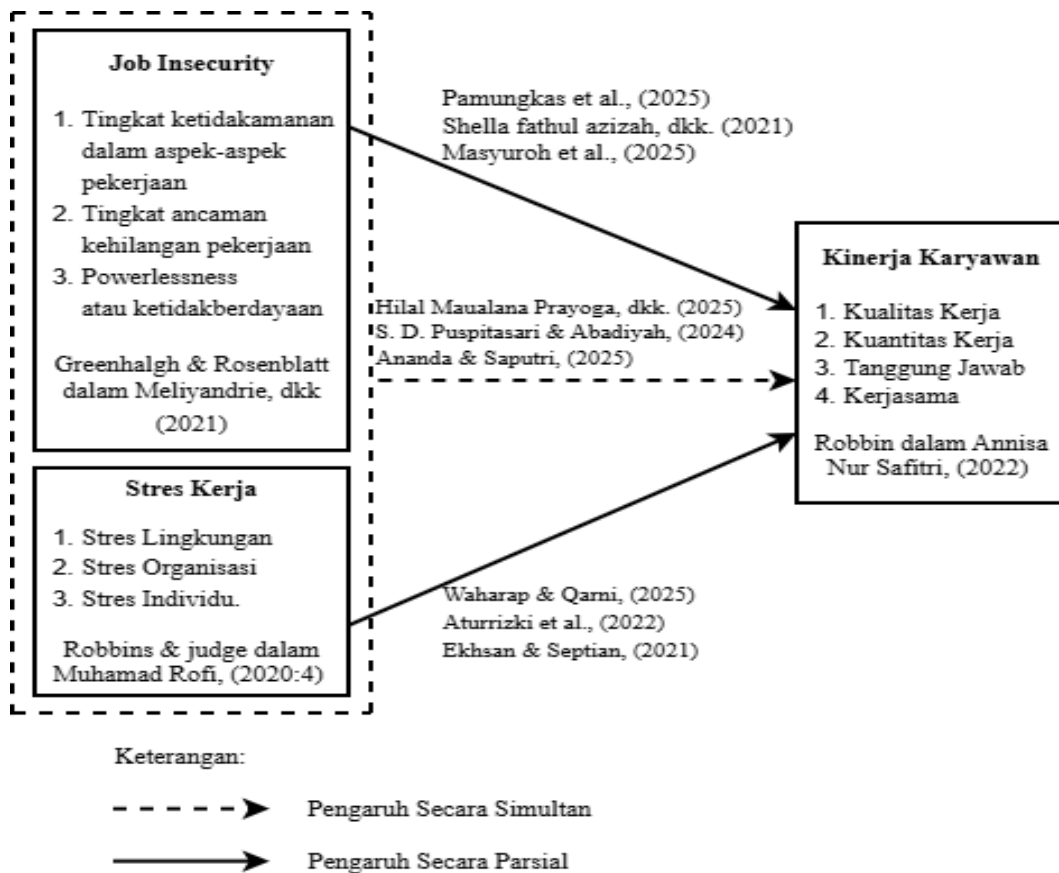
Berdasarkan penelitian terdahulu di atas bahwa terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan tidak dapat diabaikan, karena dapat meningkatkan maupun menurunkan kualitas pelaksanaan tugas tergantung pada bagaimana stres tersebut dikelola dalam lingkungan kerja.

2.3.3 Pengaruh *Job insecurity* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan S. D. Puspitasari & Abadiyah, (2024) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job insecurity*, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel *Job insecurity* dan stres kerja berhubungan dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ananda & Saputri, (2025) menunjukkan bahwa *Job insecurity* dan stres kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang lain yang dilakukan oleh Hilal Maulana Prayoga, dkk. (2025) penelitian ini menunjukkan bahwa *Job insecurity* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *Job insecurity* dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Paradigma penelitian

Paradigma penelitian merupakan seperangkat konsep yang berhubungan satu sama lain secara logis dan membentuk sebuah kerangka pemikiran yang memiliki fungsi untuk memahami, menafsirkan, dan menjelaskan kenyataan dan masalah yang dihadapi. Paradigma merupakan cara mendasar untuk mempersepsi, berpikir, menilai dan melakukan yang berkaitan dengan sesuatu secara khusus tentang realitas. Kerangka berpikir tersebut kemudian akan menuntun peneliti menuju konsep teori apa yang akan digunakan, pendekatan, metode, teknik, dan langkah-langkah analisis penelitian selanjutnya sehingga berkesinambungan. Berdasarkan kerangka pemikiran yang diuraikan, maka paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang sudah digunakan dalam kerangka pemikiran, maka ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Job insecurity dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

a. *Job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.