

PENGARUH *JOB INSECURITY*, *WORK STRESS* DAN *WORK OVERLOAD* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* PADA KARYAWAN PKWT PT PAL INDONESIA

Ayu Syarifah Indrawati

Universitas Surabaya, Surabaya, Indonesia

Email: ayu88syarifah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari variabel *job insecurity*, *work stress*, *work overload* pada *employee performance*. Dasar teori yang digunakan pada penelitian ini adalah *Employee Performance*. Penelitian tergolong jenis penelitian causal research dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini merupakan non-probability sampling, dengan jenis purposive sampling. Target populasi yang dipakai pada penelitian ini adalah karyawan PKWT serta pimpinan dari karyawan PKWT yang bekerja pada PT PAL Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 110 responden karyawan PKWT serta pimpinan dari karyawan PKWT. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan memakai software smartPLS untuk menguji model pengukuran. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *work overload* signifikan negatif terhadap *employee performance*, sedangkan *work stress* tidak signifikan terhadap *employee performance* karyawan PKWT pada PT PAL Indonesia.

Kata kunci: *job insecurity*, *work stress*, *work overload*, *employee performance*

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of job insecurity, work stress, work overload variables on employee performance. The theoretical basis used in this research is Employee Performance. The research is classified as a type of causal research with a quantitative approach. The sampling technique used in this research is non-probability sampling, with purposive sampling. The target population used in this study were PKWT employees and leaders of PKWT employees who worked at PT PAL Indonesia. The sample used in this study was 110 respondents of PKWT employees and leaders of PKWT employees. This study uses multiple linear regression analysis using smartPLS software to test the measurement model. The results in this study indicate that job insecurity and work overload are significantly negative to employee performance, while work stress is not significant to the employee performance of non-permanent employees at PT PAL Indonesia.

Keywords: *job insecurity*, *work stress*, *work overload*, *employee performance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan penentu penting keberhasilan atau kegagalan proses perubahan dalam organisasi atau perusahaan (Arijanto et al., 2020). Salah satu unsur mendasar yang akan menentukan baik atau tidaknya performa perusahaan adalah sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Bagaimana karyawan bekerja, dan apakah mereka memiliki kualitas dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan cara yang akan memungkinkan mereka mencapai tujuan perusahaan. Hal-hal ini akan mempengaruhi kinerja setiap pekerja, yang pada gilirannya mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, komponen yang paling penting dalam manajemen untuk memperoleh tujuan

How to cite: Indrawati, A. S. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Work Stress Dan Work Overload Terhadap Employee Performance Pada Karyawan PKWT PT Pal Indonesia. *Syntax Literate*. (9)11. <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i11>

E-ISSN: 2548-1398

perusahaan adalah sumber daya manusia (Farros Imaroh et al., 2023). Disisi lain era industri 4.0 telah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia serta kemajuan dalam hal teknologi informasi dan komunikasi yang telah menunjukkan bahwa dunia menjadi lebih terbuka akan persaingan yang semakin kompetitif. Persaingan antar perusahaan yang semakin tinggi membuat sumber daya manusia harus selalu memiliki kemampuan untuk selalu adaptif dalam mengembangkan diri.

Status sumber daya manusia sendiri dibedakan menjadi dua yaitu karyawan kontrak dan karyawan tetap, yang mana setiap karyawan, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak, diwajibkan untuk memenuhi standar kinerja perusahaan. Namun, terkadang diperlukan biaya yang besar untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten. Sedangkan setiap perusahaan pasti ingin mengurangi biaya dalam proses operasi mereka dengan tetap menghasilkan keuntungan yang setinggi-tingginya. Sehingga menuntut perusahaan untuk selalu melakukan cara untuk beradaptasi salah satunya adalah dengan efisiensi biaya, dimana terdapat beberapa pilihan dalam menangani permasalahan yang muncul dan salah satu cara yang diterapkan oleh banyak perusahaan saat ini ialah dengan ikatan kerja yang elastis. Sistem perjanjian kerja kontrak merupakan salah satu struktur perjanjian kerja yang digunakan dalam hal ini.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk menjalin hubungan kerja selama waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu (PP RI No 35, 2021). Karyawan kontrak biasanya ditugaskan untuk dapat menyelesaikan tugas tertentu, tetapi perusahaan tidak menjamin bahwa mereka akan tetap bekerja selama masa kerja mereka. Selama kontrak kerja yang disepakati, karyawan yang bekerja sebagai kontrak dapat dipromosikan menjadi karyawan tetap apabila memiliki prestasi kerja yang baik. Apabila sebaliknya, karyawan tersebut akan diberhentikan dari pekerjaannya (Mallu Satriawaty, 2015). Dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan kontrak memiliki jangka waktu kerja yang lebih singkat dan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk dipekerjakan kembali oleh perusahaan. Selain itu, karyawan kontrak menerima gaji yang lebih rendah daripada rata-rata gaji karyawan tetap (Booth et al., 2002), Mereka juga tidak berhak atas pesangon, penghargaan masa kerja, atau penggantian hak jika kontrak mereka berakhir.

Perjanjian kerja kontrak diatur dalam kebijakan pemerintah Pasal 8 (PP RI No 35, 2021) tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Pasal ini menyebutkan bahwa PKWT dapat dibuat untuk paling lama 5 tahun. Ayat (2) pasal tersebut menyebutkan bahwa apabila pekerjaan yang dilakukan oleh PKWT belum selesai maka dapat diperpanjang beberapa kali, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT serta perpanjangannya tidak melebihi dari 5 tahun. Dengan demikian, jika PKWT telah mencapai masa bekerja selama 5 tahun, maka masa kontraknya akan berakhir secara otomatis dan tidak ada kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan surat peringatan atau secara sepihak mengakhiri hubungan kerja. Adapun tujuan dari kebijakan ini adalah untuk dapat memberikan keamanan hukum kepada karyawan kontrak. Karyawan kontrak berhak untuk mengetahui kapan kontrak mereka berakhir sehingga karyawan kontrak dapat mempersiapkan diri untuk mencari pekerjaan baru jika kontrak mereka berakhir. Selain itu tujuan lain dari kebijakan ini adalah untuk mengurangi tingkat eksploitasi tenaga kerja. Dengan adanya batas waktu maksimal 5 tahun, maka perusahaan tidak dapat memperpanjang masa kontrak karyawan kontrak secara terus-menerus.

Setiap karyawan pastinya sangat menginginkan kenyamanan dan rasa aman saat bekerja. Dalam hal ini, keamanan berarti tidak hanya aman dari kecelakaan kerja tetapi juga rasa aman dari risiko kehilangan pekerjaan (Medysar et al., 2019). Pada kenyataannya metode kontrak kerja membuat karyawan PKWT memiliki rasa khawatir tidak diperpanjang kontrak oleh perusahaan. Kondisi ketidakpastian dalam organisasi akan menimbulkan berbagai masalah serius, salah satunya adalah *job insecurity* (Arijanto et al., 2020). Karyawan dapat merasa

gelisah, terancam, atau merasa tidak dilindungi di tempat kerja mereka apabila karyawan tidak memiliki rasa aman saat bekerja yang tentunya akan berdampak buruk pada perusahaan. Selain itu apabila karyawan tidak dapat mengendalikan apa yang mereka lakukan, stres dapat muncul karena terlalu banyak tuntutan akan tugas, ketidakpastian bagi karyawan, kesempatan kerja yang lebih sempit di masa depan, dan pengenalan teknologi baru, sehingga faktor-faktor inilah yang dapat membuat karyawan stres (Mardewi & Tricahyadinata, 2023). Stres sendiri dapat memiliki dampak positif dan negatif bagi karyawan. Stres sendiri dikatakan positif jika memicu karyawan untuk meningkatkan usahanya untuk memperoleh hasil yang maksimal. Sedangkan dikatakan negatif jika stres menyebabkan penurunan kinerja pada karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *work stress* dapat mempengaruhi *employee performance* (Sinambela, 2019). Selain faktor ketidakamanan kerja dan stres kerja yang berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, faktor beban kerja yang berlebihan atau *work overload* juga sering luput dari perhatian organisasi dan dapat berpengaruh kepada produktivitas kerja (Brown & Benson, 2005). Ketika seseorang terlalu sibuk dengan pekerjaannya, mereka akan cenderung menghabiskan lebih banyak waktu pribadinya di tempat kerja daripada di rumah, yang tentunya akan berdampak negatif pada keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi mereka (Duxbury & Higgins, 2001). Jika aktivitas terlalu tinggi, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, kinerja akan mempengaruhi aktivitas lainnya. Beban kerja yang berlebihan seperti tingginya tanggung jawab yang tinggi yang harus dijaga oleh setiap karyawan juga merupakan tekanan yang dirasakan oleh setiap karyawan (Ega Nugraha et al., 2023). Evaluasi kinerja karyawan dapat membantu meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja membuatnya sangat penting untuk menentukan strategi yang tepat untuk mendukung kemajuan dan kemampuan karyawan untuk terus bersaing (Rinayanti Pelealu, 2023).

Upaya peneliti untuk meneliti bagaimana *job insecurity*, *work stress* dan *work overload* mempengaruhi *employee performance* menjadi sangat berarti. Selain itu, dengan menyelidiki mekanisme yang mendasari hubungan antara *job insecurity*, *work stress* dan *work overload* dan *employee performance*. Fenomena *job insecurity*, *work stress* dan *work overload* dalam bekerja banyak ditemukan pada perusahaan yang memiliki karyawan dengan status kontrak, dimana sistem perjanjian kerja kontrak ini juga digunakan pada salah satu perusahaan manufaktur kapal perang terbesar di Indonesia yaitu PT PAL Indonesia. PT PAL Indonesia sendiri merupakan salah satu industri strategis milik BUMN yang memproduksi alat utama sistem pertahanan Indonesia khususnya untuk matra laut, dimana PT PAL Indonesia memiliki banyak Sumber Daya Manusia yang berkompeten yang diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sesuai data yang ada per tanggal 31 Januari 2023, PT PAL memiliki 1.531 Karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) diantaranya 444 karyawan memiliki status PKWT dan 1.083 memiliki status PKWTT. Selama kontrak kerja yang disepakati, karyawan yang bekerja sebagai karyawan PKWT dapat dipromosikan menjadi karyawan PKWTT apabila memiliki prestasi kerja yang baik dan karyawan PKWT biasanya diangkat menjadi karyawan PKWTT dalam kurun waktu antara 3-5 tahun bekerja. Apabila dalam jangka waktu 5 tahun karyawan PKWT tidak diangkat menjadi karyawan PKWTT maka kontrak kerja akan berakhir.

Dengan perkembangan teknologi yang serba cepat dan persaingan dunia bisnis yang semakin tinggi, PT PAL Indonesia diharapkan selalu dapat beroperasi dengan efektif dan efisien untuk tetap bersaing, maju, dan berkembang. Sehingga dengan adanya berbagai pertimbangan dalam hal-hal yang terkait pemulihan kestabilan perusahaan, serta untuk menempuh langkah efisiensi terhadap biaya operasional perusahaan dan mengoptimalkan tenaga kerja yang ada maka kesepakatan pemenuhan SDM dilakukan dengan prinsip “*Zero Growth*” yang baru saja ditetapkan pada tahun 2023. Konsep *zero growth* ini merupakan

kebijakan yang digunakan perusahaan untuk tidak menambah jumlah karyawan PKWTT, sehingga sistem pengangkatan PKWT menjadi PKWTT dilakukan apabila terdapat karyawan PKWTT yang pensiun, meninggal ataupun mengundurkan diri. Tetapi fenomena yang terjadi di PT PAL Indonesia selama 3 tahun terakhir menunjukkan data turnover karyawan PKWT tidak lebih dari 1% yang mana dapat dikatakan bahwa turnover di PT PAL dianggap rendah. Hal ini menunjukkan bahwa PT PAL Indonesia mampu mempertahankan sebagian besar karyawannya dalam jangka waktu yang lama.

Namun di sisi lain perusahaan juga tidak jarang merekrut karyawan baru yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkannya. Sehingga dengan merekrut karyawan baru juga dapat menyebabkan karyawan merasa tidak aman tentang pekerjaan mereka karena mereka takut akan tersaingi oleh karyawan baru dan ditambah dengan semakin sedikitnya kesempatan untuk dapat diangkat menjadi karyawan PKWTT dikarenakan adanya kebijakan *zero growth* dan perekrutan karyawan baru yang menimbulkan beberapa dampak terhadap karyawan. Selain itu apabila karyawan tidak dapat mengendalikan apa yang mereka lakukan, stres dapat muncul karena terlalu banyak tuntutan akan tugas, ketidakpastian bagi karyawan, kesempatan kerja yang lebih sempit di masa depan, dan pengenalan teknologi baru, sehingga hal-hal inilah yang dapat membuat karyawan stress (Mardewi & Tricahyadinata, 2023).

Selain *job insecurity* dan *work stress* yang lebih dirasakan oleh karyawan PKWT, adanya ketidaksesuaian beban kerja diakibatkan ketika individu diberi pekerjaan tambahan oleh organisasi dalam jumlah yang tidak wajar dengan waktu yang sedikit dan/atau pekerjaan di luar dari *job description* individu tersebut yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Karatepe, (2013) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan akan meningkatkan kelelahan emosional sehingga karyawan tidak memiliki motivasi untuk bangkit dan berakhir pada kinerja yang buruk. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan dan hasil-hasil yang tidak konsisten tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan membantu mengatasi perbedaan tersebut, peneliti menguji secara empiris untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, *work stress* dan *work overload* terhadap *employee performance* pada karyawan PKWT PT PAL Indonesia.

Metode Penelitian

Apabila dilihat dari jenis penelitian, maka penelitian ini tergolong ke dalam basic research karena penelitian ini bersifat menguji, memodifikasi, dan mengembangkan teori dan penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian kuantitatif, menurut R. Paramita et al. (2021) menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan menggunakan teknik statistik untuk menganalisis data. Penelitian kuantitatif juga dapat menggunakan paradigma tradisional, positivis, eksperimental, atau empiris. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik Analisa data PLS (Partial Least Squares). PLS merupakan metode statistik SEM yang berbasis varian, dengan desain untuk menyelesaikan regresi linear berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, hal itu meliputi ukuran sampel penelitian kecil, keberadaan data yang hilang (*missing values*), dan multikolinearitas. PLS juga digunakan dalam permodelan structural dengan indikator formatif ataupun reflektif. Smart PLS 3.0 merupakan *software* pengolahan data dengan Teknik Analisa PLS yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji Validitas pada PLS (*partial least square*) memiliki 2 hasil yaitu *convergent* dan *discriminant validity*. Berikut ada hasil uji validitas:

a. *Convergent Validity*

Hasil pada *convergent validity* akan dinyatakan pada hasil *Average Variance Extracted* (AVE), berikut hasil *convergent validity*:

Tabel 1. Hasil *Average Variance Extracted*

<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	
<i>Job Insecurity</i>	0.650
<i>Work Overload</i>	0.599
<i>Work Stress</i>	0.711
<i>Employee Performance</i>	0.706

Sumber: Data Primer (2024)

Pada hasil *Average Variance Extracted* (AVE) terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai diatas 0,5. Hal ini menunjukkan data telah valid pada *convergent validity* karena memenuhi syarat validitas yang baik yaitu memiliki nilai diatas 0,5.

b. *Discriminant Validity*

Hasil pada *discriminant validity* akan dinyatakan pada hasil *fornell larcker* dan *cross loading*, berikut hasil *discriminant validity*:

Tabel 2. *Fornell Larcker Criterion*

	<i>Employee Performance</i>	<i>Job Insecurity</i>	<i>Work Overload</i>	<i>Work Stress</i>
<i>Employee Performance</i>	0.840			
<i>Job Insecurity</i>	-0.460	0.806		
<i>Work Overload</i>	-0.444	0.528	0.774	
<i>Work Stress</i>	-0.255	0.476	0.560	0.843

Sumber: Data Primer (2024)

Tabel 3. *Cross Loading*

	<i>Employee Performance</i>	<i>Job Insecurity</i>	<i>Work Overload</i>	<i>Work Stress</i>
EP1	0.878	-0.431	-0.427	-0.223
EP2	0.820	-0.392	-0.371	-0.278
EP3	0.739	-0.252	-0.230	-0.121
EP4	0.827	-0.483	-0.478	-0.384
EP5	0.863	-0.362	-0.375	-0.202
EP6	0.885	-0.382	-0.367	-0.173
EP8	0.751	-0.342	-0.172	-0.021
EP9	0.845	-0.440	-0.451	-0.241
EP10	0.875	-0.479	-0.456	-0.320
EP11	0.835	-0.405	-0.326	-0.266
EP12	0.858	-0.481	-0.435	-0.228
EP13	0.862	-0.329	-0.372	-0.154
EP14	0.826	-0.266	-0.294	-0.176
EP15	0.853	-0.375	-0.360	-0.244
EP16	0.878	-0.340	-0.335	-0.121
EP18	0.829	-0.247	-0.329	-0.092
J11	-0.424	0.772	0.491	0.399

	<i>Employee Performance</i>	<i>Job Insecurity</i>	<i>Work Overload</i>	<i>Work Stress</i>
JI3	-0.294	0.812	0.289	0.337
JI4	-0.452	0.816	0.526	0.405
JI5	-0.330	0.785	0.402	0.387
JI6	-0.261	0.797	0.401	0.419
JI7	-0.333	0.866	0.398	0.351
JI8	-0.424	0.843	0.426	0.403
JI9	-0.360	0.753	0.398	0.353
WO1	-0.416	0.380	0.747	0.355
WO3	-0.282	0.342	0.757	0.384
WO5	-0.330	0.476	0.821	0.492
WO6	-0.349	0.372	0.799	0.492
WO7	-0.256	0.344	0.728	0.355
WO8	-0.379	0.512	0.789	0.507
WS1	-0.055	0.357	0.482	0.760
WS2	-0.203	0.465	0.524	0.726
WS3	-0.202	0.442	0.504	0.847
WS4	-0.149	0.450	0.610	0.852
WS5	-0.178	0.381	0.447	0.853
WS6	-0.193	0.277	0.427	0.855
WS7	-0.328	0.400	0.443	0.871
WS8	-0.206	0.401	0.431	0.894
WS9	-0.229	0.436	0.475	0.915

Sumber: Data Primer (2024)

Pada *discriminant validity* yang dinyatakan pada *fornell larcker* dan *cross loading*, dimana syarat *fornell larcker* dan *cross loading* adalah setiap variabel dan indikator memiliki nilai diatas 0,7 dan saat dibandingkan dengan indikator dan variabel lain nilainya paling besar. Dan pada hasil tersebut dapat diketahui dimana keseluruhan dari data telah memenuhi kriteria yaitu memiliki nilai diatas 0,7 dan jika dibandingkan dengan indikator atau variabel lain nilainya paling tinggi.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada *partial least square* dengan penggunaan *smartPLS 3.0* akan ditunjukkan pada *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

a. *Composite Reliability*

Tabel 4. Hasil *Composite Reliability*

<i>Composite Reliability</i>	
<i>Job Insecurity</i>	0.937
<i>Work Overload</i>	0.900
<i>Work Stress</i>	0.957
<i>Employee Performance</i>	0.975

Sumber: Data Primer (2024)

Pada hasil *composite reliability* diperoleh hasil setiap variabel memiliki nilai diatas 0,7 dimana memenuhi syarat uji reliabilitas. Hal ini menunjukkan dari hasil *composite reliability* data telah reliabel.

b. *Cronbach's Alpha*

Tabel 5. Hasil Cronbach's Alpha

<i>Cronbach's Alpha</i>	
<i>Job Insecurity</i>	0.923
<i>Work Overload</i>	0.867
<i>Work Stress</i>	0.950
<i>Employee Performance</i>	0.972

Sumber: Data Primer (2024)

Pada hasil *Cronbach's Alpha* diperoleh hasil setiap variabel memiliki nilai diatas 0,7 dimana memenuhi syarat uji reliabilitas. Hal ini menunjukkan dari hasil *Cronbach's Alpha* data telah reliabel.

Hasil Uji Inner Model

Pada hasil Uji *Inner Model* akan ditunjukkan hasil model fit dan r-square. Dimana pada tahap pengujian hasil *inner model* bertujuan untuk melakukan pengujian model structural yang bertujuan untuk uji kelayakan model dalam mengukur ketepatan fungsi dari regresi terhadap sampel dalam statistic dengan data aktual.

Model Fit

Tabel 6. Tabel Hasil Model Fit

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,080	0,080
NFI	0,704	0,704

Sumber: Data Primer (2024)

Pada pemaparan diatas didapati SRMR mendapat nilai 0,080 dimana nilai tersebut memenuhi kriteria model fit dimana nilai SRMR yaitu $\leq 0,08$. Pada nilai NFI mendapat nilai 0,704, dimana nilai NFI telah mendekati 0,9. Maka dapat disimpulkan bahwa data telah memenuhi kriteria model fit.

R-Square

Tabel 7. Tabel R-Square

	R Square	R Square Adjusted
<i>Employee Performance</i>	0.272	0.251

Sumber: Data Primer (2024)

Pada hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai R-Square *Adjusted* sebesar 0,251. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity*, *work stress* dan *work overload* mampu mempengaruhi *employee performance* sebesar 25,1% dan sisanya sebesar 74,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

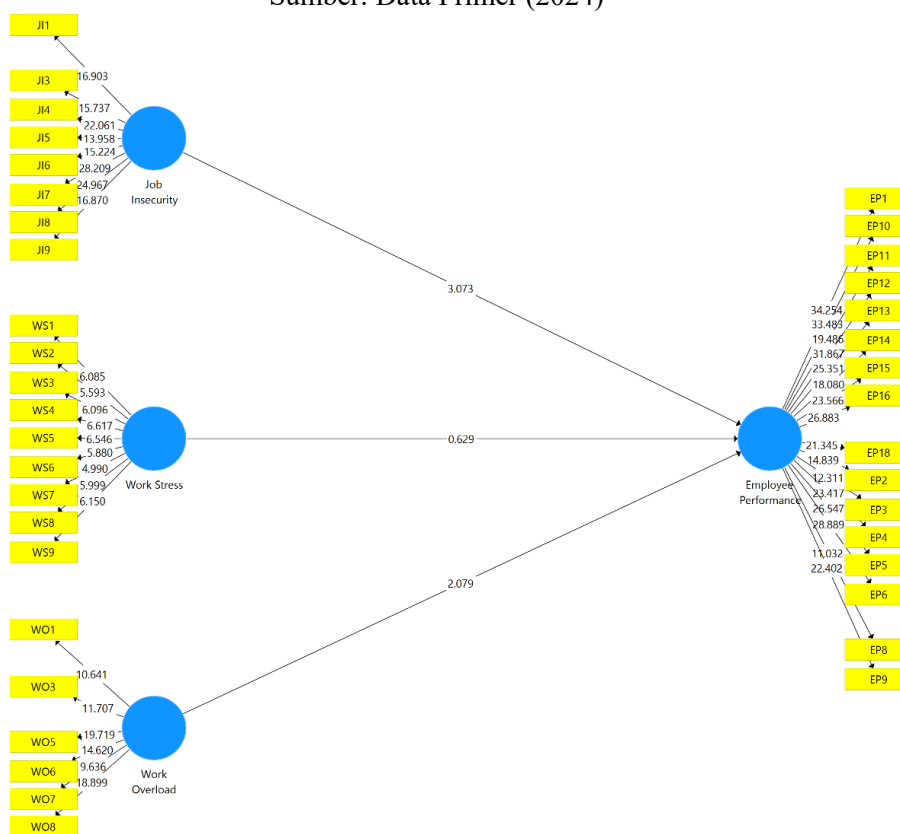
Hubungan Antar Variabel (*Path Coefficient*)

Berikut hasil perhitungan uji T melalui *bootstrapping* untuk hubungan antar variabel:

Tabel 8. Tabel Hasil *Path Coefficient*

Hubungan Variabel	<i>Path Coefficient</i>	T Statistics	P Values
<i>Job Insecurity -> Employee Performance</i>	-0.332	3.073	0.002
<i>Work Stress -> Employee Performance</i>	0.078	0.629	0.530
<i>Work Overload -> Employee Performance</i>	-0.312	2.079	0.038

Sumber: Data Primer (2024)



Gambar 1. Hasil *Bootstrapping*

- a. Hipotesis 1, pengaruh *job insecurity* terhadap *employee performance* adalah signifikan negatif, dimana mendapatkan nilai *t-statistic* sebesar 3,073 dan *p-values* sebesar 0,002. Menjadikan Hipotesis 1 diterima, karena memenuhi syarat yaitu nilai $t > 1,96$, dengan tingkat signifikansi $p-values < 0,05$. Hal ini didukung dengan hasil yang sama oleh Soelton et al., (2021) dan Tahir Khan & Ullah Khan, (2021) dimana *job insecurity* berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kekhawatiran yang dialami oleh para pegawai akan menurunkan performa kinerja para pegawai. Hal ini dapat disebabkan karena penurunan motivasi, yaitu ketika karyawan atau pegawai merasa tidak aman dengan pekerjaan mereka, motivasi untuk bekerja dengan baik bisa menurun. Para pegawai mungkin merasa bahwa usaha ekstra tidak akan dihargai atau bahkan pekerjaan mereka bisa hilang meskipun mereka bekerja keras. Serta juga dapat disebabkan oleh produktivitas yang menurun, yaitu karyawan yang khawatir tentang keamanan pekerjaan mereka mungkin kurang efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka

dan mengambil inisiatif. Dan hasil ini juga didukung dari indikator *job insecurity* kedelapan yang memiliki nilai rata-rata cukup tinggi yaitu sebesar 3,273 yang berisi tentang merasa khawatir dan tidak aman apabila diberhentikan perusahaan setelah habis masa kontrak sebagai PKWT di PT PAL Indonesia. PT PAL Indonesia dapat menjadikan temuan ini untuk mengurangi rasa khawatir dan tidak aman para pegawai dengan berbagai langkah, salah satunya adalah menjalin komunikasi yang terbuka dan transparan terhadap pegawai. Pihak PT PAL Indonesia diharapkan dapat menyampaikan informasi mengenai kondisi Perusahaan secara jujur dan terbuka. Serta PT PAL Indonesia diharapkan mampu menjelaskan rencana Perusahaan ke depan dan bagaimana peran setiap karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan tersebut.

- b. Hipotesis 2, pengaruh *work stress* terhadap *employee performance* adalah tidak signifikan, dimana mendapatkan nilai *t-statistic* sebesar 0,629 dan *p-values* sebesar 0,530. Menjadikan Hipotesis 2 ditolak, karena tidak memenuhi syarat yaitu nilai $t > 1,96$, dengan tingkat signifikansi $p-values < 0,05$. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Asaloei et al., (2020) dan Pandey., (2020) bahwa *work stress* berpengaruh negatif terhadap *employee performance*. Pada umumnya semakin tinggi stress pada karyawan yang sedang dialami maka akan membuat performa menurun, tetapi ada beberapa alasan yang bisa membuat stress tidak selalu berpengaruh negatif terhadap performa pegawai. Pertama tidak semua stres bersifat merugikan, pegawai mungkin bisa mengalami stres positif. Dimana pada kondisi ini dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan mereka dan meningkatkan kinerja. Ini bisa terjadi ketika karyawan merasa tertantang namun tetap mampu mengatasi tekanan. Kedua, karyawan dengan tingkat resiliensi yang tinggi atau yang memiliki mekanisme coping stress (strategi penanganan) yang efektif mungkin tidak mengalami penurunan kinerja meskipun menghadapi stres. Mereka dapat mengelola stres dengan baik dan tetap produktif. Ketiga, dukungan dari rekan kerja, atasan, dan keluarga dapat membantu mengurangi dampak negatif stres kerja. Karyawan yang merasa didukung mungkin lebih mampu mengatasi stres dan tetap berkinerja baik. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai kontrak sebagai PKWT di PT PAL Indonesia memiliki tingkat penanganan stress yang cukup baik, sehingga stress yang mereka alami tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap performa atau kinerja para pegawai. PT PAL Indonesia mampu mengoptimalkan untuk mengurangi *work stress* dengan menyediakan pelatihan tentang manajemen stress dan teknik relaksasi. Serta mendukung lingkungan kerja yang nyaman agar mendukung produktivitas para pegawai lebih baik.
- c. Hipotesis 3, pengaruh *work overload* terhadap *employee performance* adalah signifikan negatif, dimana mendapatkan nilai *t-statistic* sebesar 2,079 dan *p-values* sebesar 0,038. Menjadikan Hipotesis 3 diterima, karena memenuhi syarat yaitu nilai $t > 1,96$, dengan tingkat signifikansi $p-values < 0,05$. Hal ini didukung dengan hasil yang dari penelitian yang dilakukan oleh Kusuma et al., (2024) dimana *work overload* berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *performance*. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negative terhadap performa atau kinerja karyawan. Beberapa alasan dapat menjadi suatu pemicunya, diantaranya adalah kelelahan fisik dan mental, yaitu dimana beban kerja yang berlebihan sering kali menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Karyawan yang kelelahan cenderung kurang produktif dan lebih sering melakukan kesalahan. Ketika karyawan dibebani terlalu banyak pekerjaan, mereka mungkin tergesa-gesa untuk menyelesaikan tugas, yang bisa mengakibatkan penurunan kualitas pekerjaan. PT PAL Indonesia mampu menjadikan temuan ini untuk mengoptimalkan kinerja para pegawai dengan melakukan manajemen beban kerja yang baik dan tepat dengan cara mendistribusikan beban kerja secara adil diantara para

pegawai. Serta para pimpinan diharapkan bisa membantu para pegawai untuk memprioritaskan tugas-tugas yang penting dan mendesak.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1) Sample pada penelitian ini berasal dari para karyawan PKWT di PT PAL Indonesia yang bergerak pada sektor manufaktur dengan didominasi 80% usia para karyawan berada pada rentang 21-30 tahun. Sedangkan untuk para pimpinan di PT PAL Indonesia mayoritas berada pada rentang usia 31-40 tahun dengan besarnya persentase 41%. (2) Performa pegawai atau *employee performance* pada Perusahaan PT PAL Indonesia akan diteliti dengan menggunakan variabel *job insecurity*, *work stress*, dan *work overload* pada para pegawai PKWT. (3) Pada hasil yang telah ditemukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa *job insecurity* dan *work overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance* pada Perusahaan PT PAL Indonesia. Dengan dibuktikannya pada hasil hipotesis nilai *t statistic* lebih dari 1,96 dan *p-values* kurang dari 0,05. Sedangkan untuk *work stress* didapati hasil bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* para karyawan PKWT di PT PAL Indonesia, dibuktikannya pada hasil hipotesis bahwa nilai *t statistic* kurang dari 1,96 dan *p-value* lebih dari 0,05.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, disarankan agar para pemimpin Perusahaan PT PAL Indonesia dapat memperhatikan 2 aspek yang meliputi *job insecurity* dan *work overload* yang dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh terhadap *employee performance* pada pegawai PKWT di PT PAL Indonesia. Sehingga diharapkan dengan memperhatikan kedua aspek tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja para pegawai. Selain daripada itu, penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu objek penelitian merujuk pada suatu perusahaan yaitu PT PAL Indonesia. Sehingga diperlukan penelitian yang lebih luas dengan menambahkan objek penelitian lain. Serta penelitian ini dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain guna untuk mengetahui aspek lain yang bisa berpengaruh terhadap *employee performance* seperti gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

BIBLIOGRAFI

- Arijanto, A., Marlita, D., Suroso, A., & Purnomo, R. (2020). *How is the Effect of Job Insecurity, Work Stress, and the Work Environment on Turnover Intention: A Case Study at the Company of Supplier Security System in Indonesia*.
- Asaloei, S. I., Wolomasi, A. K., & Werang, B. R. (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 352–358. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i2.20335>
- Booth, A. L., Francesconi, M., Frank, J., Beatson, M., Butcher, T., Card, D., Groshen, E., Jimeno, J., Jovanovic, B., Van Der Klaauw, W., Krueger, A., & Storrie, D. (2002). *Temporary Jobs: Stepping Stones Or Dead Ends?**.
- Brown, M., & Benson, J. (2005). Managing to overload? Work overload and performance appraisal processes. In *Group and Organization Management* (Vol. 30, Issue 1, pp. 99–124). <https://doi.org/10.1177/1059601104269117>
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2001). *Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?*
- Ega, N. M., Riswandi, P. M., & Rahman, A. (2023). The Effect of Work Overload on Work Stress and Performance of Morowali District General Hospital Employees. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 5(4), 451–458. <https://doi.org/10.56338/ijhess.v5i4.4224>

- Farros, I. M., Sudiro, A., & Sunaryo. (2023). The relation of job insecurity and workload toward turnover intentions mediated by work stress. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(2), 148–157. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2352>
- Karatepe, O. M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614–634. <https://doi.org/10.1108/09596111311322952>
- Mallu, S. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Kontrak Menjadi Karyawan Tetap Menggunakan Metode Topsis. *Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi Terapan*.
- Mardewi, S., & Tricahyadinata, I. (2023). *The effect of work stress and work conflict and social support on nurse performance*.
- Medysar, S., Asj'ari, F., & Samsiyah, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Malidas Sterilindo Di Sidoarjo. *Majalah Ekonomi*, 24(2), 194-203.
- Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(05), 124-135.
- Paramita, R., Rizal, N., & Sulistyan, R. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PP RI No 35. (2021). *Presiden Republik Indonesia*.
- Rinayanti, P, D. (2023). The influence of work overload, person-job fit, and work engagement on employee performance through job stress as a variable intervening in automotive companies. *Jurnal Mantik*, 7(2), 1175-1188.
- Soelton, M., Wahyono, T., Oktaviar, C., Arief, H., Saratian, E. T. P., Cahyawati, I., & Syah, T. Y. R. (2021). Job Insecurity Anomaly on Turnover Intention and Employee Performance in The Organization Heavy Equipment Transportation Services. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 211–216. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.2.822>
- Suswati, E. (2020). The Influence Of Work Stress On Turnover Intention: Employee Performance As Mediator In Casual-Dining Restaurant. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 391–399. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20>
- Tahir, T. M., & Ullah, K. I. (2021). Exploring The Work Engagementsas Mediator In Finding Impact Ofjob Insecurity On Job Performance. *Academic Journal of Social Sciences*, 5, 109–124.

Copyright holder:

Ayu Syarifah Indrawati (2024)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

