

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI DI
PT SRI TRANG LINGGA INDONESIA**



Skripsi Oleh
TANTRI MEWAINI
01011282126048
Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana
Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA

KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI DI

PT SRI TRANG LINGGA INDONESIA

Disusun Oleh:

Nama : Tantri Mewaini

NIM : 01011282126048

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing



Tanggal: 08 Mei 2025

Parama Santati, S.E., M.Kom.

NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI DI
PT SRI TRANG LINGGA INDONESIA

Disusun Oleh:

Nama : Tantri Mewaini
NIM : 01011282126048
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada Rabu, 04 Juni 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Indralaya, 04 Juni 2025

Pembimbing

Penguji



Parama Santati, S.E., M.Kom.

NIP. 196312031989122001

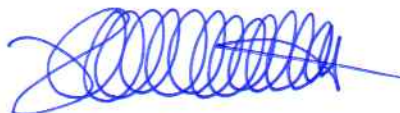


Afrivadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D.

NIP. 198104022008011013

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tantri Mewaini
NIM : 01011282126048
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

Pengaruh Beban Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi di PT Sri Trang Lingga Indonesia.

Pembimbing : Parama Santati, S.E., M.Kom.
Penguji : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D.
Tanggal Ujian : 04 Juni 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Indralaya, 04 Juni 2025



Tantri Mewaini

NIM. 01011282126048

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya”

(Q.S An-Najm: 39)

“Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar. Keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha”

(Bacharuddin Jusuf Habibie)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- Allah SWT
- Bapak dan mamak
- Adik perempuan
- Keluarga dan kerabat
- Guru dan dosen yang berjasa besar
- Rekan-rekan seperjuangan
- Almamater kebanggaan

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, petunjuk, dan kekuatan yang diberikan sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi di PT Sri Trang Lingga Indonesia”** dapat penulis selesaikan. Penyusunan skripsi ini dilakukan dalam upaya memenuhi salah satu kewajiban untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Skripsi ini disusun melalui perjalanan yang penuh dengan tantangan, pemikiran dan proses pembelajaran dalam setiap tahap penelitian. Penyelesaiannya juga tidak terlepas karena adanya dukungan, motivasi dan bimbingan dari berbagai pihak.

Skripsi ini diharapkan selain dapat digunakan untuk memenuhi kewajiban akademik juga dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi yang berguna untuk pihak yang berkepentingan dalam membuat keputusan. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari kekurangan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan dan pengembangan penelitian ini di masa depan.

Indralaya, 04 Juni 2025



Tantri Mewaini

NIM. 01011282126048

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, dukungan, bimbingan yang tulus dari berbagai pihak. Dengan penuh rasa hormat dan penghargaan, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan banyak nikmat kesehatan, kekuatan, dan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini. Dengan rahmat dan hidayah-nya setiap tantangan dapat dilewati dan diberikan berbagai kemudahan dalam setiap prosesnya.
2. Kedua orang tua dan adik tercinta yakni Budi Askop (Bapak), Evi Susanti (Mamak) dan Jun Niarti (Adik) yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, semangat dan banyak pengorbanan dalam setiap perjalanan hidup penulis. Terima kasih telah menjadi orang yang paling ikhlas, tulus dan selalu ada untuk penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas terbaik untuk seluruh mahasiswa Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya periode 2025-2030 atas kepemimpinan dan kontribusi yang diberikan untuk kemajuan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya periode 2020-2025 atas pengabdianya selama menjabat,

yang dengan kepemimpinannya senantiasa mendukung pengembangan akademik mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

6. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan banyak kontribusi dalam setiap aspek akademik dan administratif untuk mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan banyak kontribusi untuk kegiatan akademik.
8. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing dan memberikan banyak wawasan yang sangat berharga selama masa perkuliahan.
9. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom., selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan memberikan arahan, saran dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
10. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D., selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan saran dan masukan yang sangat berharga untuk peningkatan kualitas skripsi ini.
11. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman yang berharga untuk perjalanan akademik dan profesional penulis.
12. Staf akademik dan administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya Ibu Ambar, Bapak Helmi dan Bapak Adie yang telah memberikan

banyak bantuan kepada penulis dalam segala urusan administratif selama masa perkuliahan.

13. Bapak Hermanto selaku Manajer HR PT Sri Trang Lingga Indonesia yang telah memberikan kesempatan dan dukungan selama menjalani proses penelitian.
14. Bapak Abdin yang berperan sebagai penghubung dalam proses penelitian di PT Sri Trang Lingga Indonesia. Dukungan dan bantuannya sangat berarti dalam memperlancar setiap tahapan penelitian.
15. Seluruh karyawan PT Sri Trang Lingga Indonesia, khususnya karyawan Departemen Produksi yang telah bersedia memberikan bantuan dan meluangkan waktunya untuk menjadi responden penelitian.
16. Keluarga besar dari Kakek Asman Kanedi dan Kakek Abdul Gani yang telah memberikan dukungan, bimbingan, doa dan semangat kepada penulis.
17. Bapak dan Ibu Guru yang telah memberikan bimbingan dan pengajaran kepada penulis di SDN 170 Palembang, SMPN 39 Palembang dan SMKN 3 Palembang. Terima kasih atas segala ilmu, bimbingan, dan nilai-nilai kehidupan yang sangat berharga untuk perjalanan hidup penulis.
18. Teman-teman seperjuangan selama masa perkuliahan Andienda Aprilia, Malika Maharani Putri, Meli Ulandari, Nora Ramadhini, Peggy Putri Riska Nabila dan Regina Mutiara Farhani yang telah memberikan banyak dukungan, bantuan dan kebersamaan yang berarti selama masa perkuliahan.
19. Teman-teman jurusan Manajemen Angkatan 2021 yang telah menjadi bagian penting selama masa perkuliahan dalam berbagi ilmu, pengalaman dan kenangan yang berharga.

20. Diri sendiri yang telah berjuang, bertahan, dan terus melangkah meskipun menghadapi berbagai rintangan. Semoga perjalanan ini menjadi awal dari pencapaian yang lebih besar dan membanggakan.

Semoga segala bentuk bantuan dan dukungan yang telah diberikan mendapatkan balasan kebaikan yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan penelitian di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi referensi yang berguna untuk semua pihak yang berkepentingan.

Indralaya, 04 Juni 2025



Tantri Mewaini

NIM. 01011282126048

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI DI PT SRI TRANG LINGGA INDONESIA

Oleh:
Tantri Mewaini

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

Kata kunci: Beban Kerja, *Job Insecurity*, Kinerja Karyawan

Pembimbing

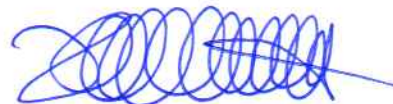


Parama Santati, S.E., M.Kom.

NIP. 196312031989122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadiri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND JOB INSECURITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PRODUCTION DEPARTMENT AT PT SRI TRANG LINGGA INDONESIA

By:
Tantri Mewaini

Workload and job insecurity are important factors that need to be managed well, because they can affect employee performance. This research aims to determine and analyze the influence of workload and job insecurity on the performance of Production Department employees at PT Sri Trang Lingga Indonesia. This research was conducted using quantitative descriptive methods. The sampling technique used incidental sampling with a total sample of 72 respondents, employees of the Production Department of PT Sri Trang Lingga Indonesia. Data was obtained through distributing questionnaires using a 1-5 Likert scale. The analysis was carried out using multiple linear regression analysis techniques to determine the relationship between variables. The results of this research show that partially workload and job insecurity have a negative and significant effect on the performance of Production Department employees at PT Sri Trang Lingga Indonesia. The implication of these findings is that company need to evaluate work systems and division of tasks periodically to ensure workload remains within optimal limits. In addition, company can increase openness of communication and information and provide training to help employees better adapt to change and foster a sense of security.

Keywords: *Workload, Job Insecurity, Employee Performance*

Supervisor

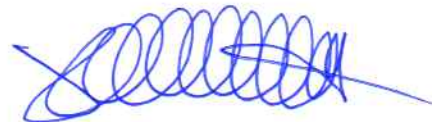


Parama Santati, S.E., M.Kom.

NIP. 196312031989122001

Acknowledged by,

Head of Management Department



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Tantri Mewaini
NIM : 01011282126048
Fakultas : Ekonomi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi di PT Sri Trang Lingga Indonesia

Telah saya periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan saya setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

Pembimbing

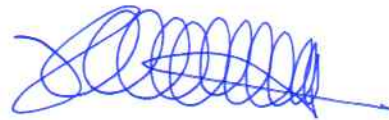


Parama Santati, S.E., M.Kom.

NIP. 196312031989122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadiri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI	
Nama	Tantri Mewaini
NIM	01011282126048
Jenis Kelamin	Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir	Palembang, 27 November 2003
Agama	Islam
Status	Belum Menikah
Alamat	Perumahan Griya Asri Blok N.77
Nomor Handphone	085352060397
E-mail	tantrime@gmail.com
PENDIDIKAN FORMAL	
2009-2015	SD Negeri 170 Palembang
2015-2018	SMP Negeri 39 Palembang
2018-2021	SMK Negeri 3 Palembang
2021-2025	Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
PENGALAMAN ORGANISASI	
Okt 2021-Des 2022	Staf Departemen <i>English as Second Language</i> (ESL) BO Keimi FE UNSRI
Apr 2022-Jan 2023	Staf Departemen <i>Muslim Media Center</i> (MMC) BO Ukhuwah FE UNSRI
Jan 2023-Des 2023	Staf Departemen <i>Human Resource Development</i> (HRD) BO Keimi FE UNSRI
Mei 2023-Feb 2024	Staf Departemen ILMY BO Ukhuwah FE UNSRI
PENGALAMAN MAGANG/KERJA	
Jul 2024-Okt 2024	Magang di PT BGR Logistik Indonesia Cabang Palembang
PRESTASI AKADEMIK	
Juara 2 LKTI ASSET FE UNSRI Metode Kualitatif Tahun 2022	

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.4.2 Manfaat Praktis	11
 BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	 13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Teori Dua-Faktor	13
2.1.2 Kinerja	14
2.1.2.1 Definisi Kinerja	14
2.1.2.2 Tujuan Kinerja.....	15

2.1.2.3 Kriteria Kinerja.....	17
2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja.....	18
2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Kinerja	20
2.1.3 Beban Kerja	22
2.1.3.1 Definisi Beban Kerja	22
2.1.3.2 Tingkatan Beban Kerja.....	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja	24
2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	25
2.1.4 <i>Job Insecurity</i>	26
2.1.4.1 Definisi <i>Job Insecurity</i>	26
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Job Insecurity</i>	27
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator <i>Job Insecurity</i>	28
2.2 Hubungan Antar Variabel	29
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	29
2.2.2 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja	31
2.3 Penelitian Terdahulu	32
2.4 Kerangka Konseptual.....	39
2.5 Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	42
3.2 Rancangan Penelitian.....	42
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	43
3.3.1 Jenis Data	43
3.3.2 Sumber Data	43
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.4.1 Kuesioner	44
3.5 Populasi dan Sampel.....	45
3.5.1 Populasi.....	45
3.5.2 Sampel	46
3.6 Teknik Analisis	48
3.6.1 Uji Instrumen	48

3.6.1.1 Uji Reliabilitas.....	49
3.6.1.2 Uji Validitas	49
3.6.2 MSI (<i>Method of Successive Interval</i>).....	50
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.6.3.1 Uji Normalitas	50
3.6.3.2 Uji Multikolonieritas	51
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas	51
3.6.4 Uji Hipotesis	52
3.6.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
3.6.4.2 Koefisien Korelasi (r).....	53
3.6.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)	53
3.6.4.4 Uji F (Uji Simultan)	54
3.6.4.5 Uji t (Uji Parsial)	54
3.7 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1 Gambaran Umum Organisasi.....	57
4.1.1 Gambaran Umum PT Sri Trang Lingga Indonesia.....	57
4.1.2 Visi dan Misi PT Sri Trang Lingga Indonesia.....	58
4.1.3 Struktur Organisasi PT Sri Trang Lingga Indonesia	59
4.1.4 Proses Produksi PT Sri Trang Lingga Indonesia	60
4.1.5 Tugas Karyawan Departemen Produksi PT Sri Trang Lingga Indonesia	62
4.2 Hasil Penelitian	64
4.2.1 Karakteristik Responden.....	64
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan	64
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dan Masa Kerja	66
4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	67
4.2.2.1 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X1)	68
4.2.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Job Insecurity</i> (X2)	79

4.2.2.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)	85
4.2.3 Uji Instrumen	93
4.2.3.1 Uji Reliabilitas	93
4.2.3.2 Uji Validitas	93
4.2.4 MSI (<i>Method of Successive Interval</i>)	96
4.2.5 Uji Asumsi Klasik	96
4.2.5.1 Uji Normalitas	96
4.2.5.2 Uji Multikolonieritas	98
4.2.5.3 Uji Heteroskedastisitas	99
4.2.6 Uji Hipotesis	100
4.2.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda	100
4.2.6.2 Koefisien Korelasi (r)	103
4.2.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)	103
4.2.6.4 Uji F (Uji Simultan)	104
4.2.6.5 Uji t (Uji Parsial)	106
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	107
4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja	107
4.3.2 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja	110
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	114
5.1 Kesimpulan	114
5.2 Saran	114
5.3 Keterbatasan Penelitian	116
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN	129

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan Staf Departemen Produksi Tahun 2022-2024.....	4
Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan Staf Departemen Produksi PT Sri Trang Lingga Indonesia Tahun 2022-2024.....	5
Tabel 1. 3 Jadwal Shift Karyawan Staf Departemen Produksi	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3. 1 Skala Likert	45
Tabel 3. 2 Jumlah Sampel Penelitian	47
Tabel 3. 3 Tingkatan Korelasi.....	53
Tabel 3. 4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	55
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan	64
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia dan Masa Kerja	66
Tabel 4. 3 Kelompok Nilai Interval	67
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja	68
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Job Insecurity</i>	79
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	85
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	93
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	94
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Job Insecurity</i>	95
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	95
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	97
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolonieritas	99
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	100
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	101
Tabel 4. 15 Hasil Koefisien Korelasi (r)	103
Tabel 4. 16 Hasil Koefisien Determinasi	104
Tabel 4. 17 Hasil Uji F.....	105
Tabel 4. 18 Hasil Uji t.....	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Perbandingan Kapasitas Produksi Anggota GAPKINDO Sumatera Selatan Tahun 2023.....	7
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	40
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Sri Trang Lingga Indonesia	59
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas PP-Plot	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	129
Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Responden.....	136
Lampiran 3. Hasil Karakteristik Responden	142
Lampiran 4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	143
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas	151
Lampiran 6. MSI (<i>Method of Successive Interval</i>)	155
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	158
Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis	160
Lampiran 9. r Tabel.....	162
Lampiran 10. F Tabel.....	163
Lampiran 11. t Tabel.....	164

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan bagian yang sangat berperan dalam menggerakkan semua aktivitas dan menciptakan keunggulan bagi perusahaan. Perusahaan dapat mencapai keunggulan dengan memanfaatkan potensi unggul yang dimiliki oleh karyawan (Salwa & Hubbansyah, 2024). Kinerja karyawan merupakan bagian yang perlu menjadi perhatian dalam perusahaan, melalui kinerja yang baik dari karyawan, maka perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan (Khaeruman dkk., 2021). Kinerja merupakan hasil dari sesuatu yang telah dikerjakan sebagai bagian untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum serta sejalan dengan moral dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Juniarti & Putri, 2021). Menurut Sebayang dkk. (2023) kinerja merupakan pencapaian yang diperoleh berdasarkan ukuran yang ditetapkan dalam jangka waktu tertentu, serta berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan tindakannya. Sementara itu Nurdin dkk. (2023) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan keahlian yang dipercayakan kepadanya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja (Lelawati dkk., 2023). Beban kerja merupakan pandangan karyawan mengenai tugas-tugas yang

perlu diselesaikan dalam waktu tertentu, serta usaha yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaan (Budiasa, 2021). Menurut Robbins & Judge (2024) berdasarkan pada teori kurva U terbalik yang dikemukakan oleh Robert M. Yerkes dan John Dillingham Dodson beban kerja dapat dibedakan menjadi tiga yakni beban kerja di bawah normal (*underload*), beban kerja normal (*optimal*), dan beban kerja di atas normal (*overload*). Masalah akan terjadi ketika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi ataupun terlalu rendah karena hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya inefisiensi. Menurut Ali & Septayudha (2022) beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan karyawan merasa bosan. Sementara itu, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan karyawan mengalami *overstress*. Beban kerja yang tidak sesuai pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja (Rafini & Rahmayanti, 2025). Sehingga penting bagi perusahaan untuk memberikan beban kerja yang sesuai dengan standar dan kemampuan karyawan.

Faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah *job insecurity* atau ketidakamanan kerja (Neysyah dkk., 2023). Adanya ketidakamanan dalam pekerjaan dapat memengaruhi fokus dan konsentrasi karyawan, selain itu ketidakamanan kerja juga dapat berpengaruh pada tingginya tingkat stres karyawan yang pada akhirnya akan memberikan dampak pada menurunnya kualitas kinerja dan pencapaian target kerja yang diharapkan (Wibawa dkk., 2024). *Job insecurity* merupakan keadaan yang dirasakan karyawan ketika pekerjaannya terancam dan merasa tidak mempunyai kemampuan untuk mengubah situasi tersebut (Hendarti dkk., 2021). Menurut Indrayani (2023) *job insecurity* merupakan pandangan yang

dirasakan seseorang terhadap kondisi yang dialaminya dalam sebuah perusahaan dan dapat menimbulkan rasa tidak aman terhadap pekerjaannya.

PT Sri Trang Lingga Indonesia merupakan perusahaan di bidang pengolahan karet alam yang mulai didirikan pada tahun 2004 dan diresmikan oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada tahun 2006. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang mengolah karet dari BOKAR (Bahan Olah Karet) menjadi produk setengah jadi atau karet remah jenis SIR (*Standar Indonesia Rubber*) 10, SIR 20, dan *compound rubber*. Hasil produksi berupa produk setengah jadi tersebut akan diekspor ke luar negeri untuk kembali diolah menjadi barang jadi. PT Sri Trang Lingga Indonesia bertujuan dalam memajukan sektor industri karet di Indonesia. Untuk mewujudkan tujuan tersebut PT Sri Trang Lingga Indonesia didukung oleh sumber daya yang dimiliki seperti mesin-mesin modern dan karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian di bidangnya. Karyawan di perusahaan ini terbagi menjadi beberapa departemen. Salah satu departemen yang berperan penting dalam pengolahan karet di PT Sri Trang Lingga Indonesia adalah Departemen Produksi.

Kinerja karyawan Departemen Produksi baik pada pekerja basah (*wetline*), pekerja kering (*dryline*) dan pekerja pengering (*dryer*) masih mengalami inkonsistensi dalam pencapaian target yang ditetapkan (Parianti dkk., 2020). Perbedaan antara target yang ditetapkan dengan realisasi yang terjadi pada Departemen Produksi menunjukkan bahwa terdapat permasalahan dalam hal kinerja karyawan Departemen Produksi pada PT Sri Trang Lingga Indonesia. Artinya perlu adanya tindakan agar permasalahan ini tidak berlanjut dan diharapkan

dapat menunjukkan adanya perubahan berupa peningkatan kinerja agar dapat mencapai tujuan dan target yang perusahaan tetapkan. Adapun penilaian kinerja karyawan pada Departemen Produksi pada tahun 2022 hingga tahun 2024 adalah:

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan Staf Departemen Produksi Tahun 2022-2024

Tahun	Posisi Karyawan	Persentase Karyawan (%)		
		Sangat Baik	Baik	Cukup
2022	Pekerja Basah (<i>Wetline</i>)	4,93	75,35	19,72
	Pekerja Kering (<i>Dryline</i>)	5,26	75,00	19,74
	Pekerja Pengereng (<i>Dryer</i>)	4,88	74,80	20,33
2023	Pekerja Basah (<i>Wetline</i>)	5,00	75,00	20,00
	Pekerja Kering (<i>Dryline</i>)	5,17	74,14	20,69
	Pekerja Pengereng (<i>Dryer</i>)	5,49	74,73	19,78
2024	Pekerja Basah (<i>Wetline</i>)	4,81	75,00	20,19
	Pekerja Kering (<i>Dryline</i>)	5,26	75,44	19,30
	Pekerja Pengereng (<i>Dryer</i>)	4,65	75,58	19,77

Sumber: PT Sri Trang Lingga Indonesia, 2024

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa rendahnya karyawan yang memiliki kinerja dengan kategori sangat baik pada Departemen Produksi jika dibandingkan dengan kategori penilaian kinerja lainnya. Fenomena ini menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk melakukan evaluasi dan pengembangan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan pada Departemen Produksi dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian target produksi yang ditetapkan perusahaan.

Karyawan Departemen Produksi memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda berdasarkan pada posisi pekerjaannya. Pekerja basah (*wetline*) memiliki tugas utama dalam mengolah karet mentah menjadi karet dalam bentuk lembaran

yang disebut *creep cup lump*. Pekerja kering (*dryline*) memiliki tugas utama untuk mengolah karet berbentuk lembaran menjadi cacahan karet kecil. Pekerja pengering (*dryer*) memiliki tugas utama untuk memproses karet kecil yang sudah dicacah menjadi produk akhir berupa karet bentuk dodol. Adapun jumlah karyawan setiap posisi pada Departemen Produksi pada tahun 2022 hingga tahun 2024 adalah:

Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan Staf Departemen Produksi PT Sri Trang Lingga Indonesia Tahun 2022-2024

Posisi Karyawan	Jumlah Karyawan		
	2022	2023	2024
Pekerja Basah (<i>Wetline</i>)	142	100	104
Pekerja Kering (<i>Dryline</i>)	76	58	57
Pekerja Pengering (<i>Dryer</i>)	123	91	86
Total	341	249	247

Sumber: PT Sri Trang Lingga Indonesia, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa terdapat pengurangan jumlah karyawan baik pada posisi pekerja basah (*wetline*), pekerja kering (*dryline*), dan pekerja pengering (*dryer*) yang dilakukan oleh PT Sri Trang Lingga Indonesia. Pengurangan jumlah karyawan dilakukan dengan tujuan untuk menghemat biaya dan meningkatkan efisiensi. Akan tetapi pengurangan jumlah karyawan yang dilakukan tidak hanya memberikan dampak pada karyawan yang diberhentikan melainkan juga berdampak pada karyawan yang masih bertahan. Salah satu dampak yang paling dirasakan adalah adanya peningkatan beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan yang masih bertahan. Kondisi tersebut semakin terasa ketika perusahaan memiliki jumlah bahan baku yang melimpah dan membutuhkan proses produksi yang lebih intensif.

Karyawan Departemen Produksi pada posisi pekerja basah (*wetline*), pekerja kering (*dryline*), dan pekerja pengering (*dryer*) terbagi menjadi dua shift kerja dengan jadwal sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Jadwal Shift Karyawan Staf Departemen Produksi

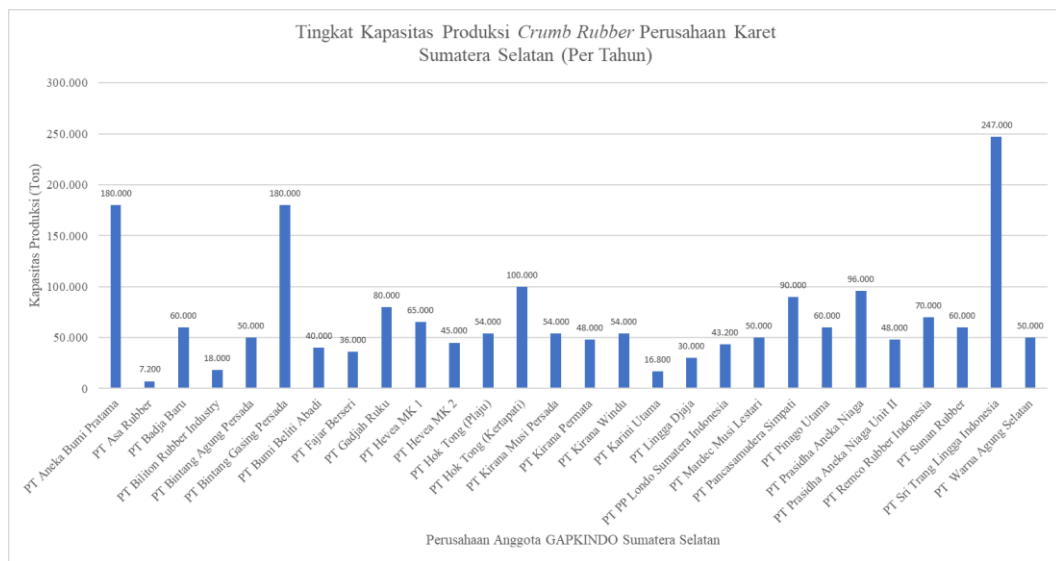
Proses Produksi	Shift	Jadwal
		Senin-Sabtu
<i>Wet Process</i>	<i>Wetline</i>	
	Shift A	08.00-16.00
	Shift B	23.00-07.00
<i>Dry Process</i>	<i>Dryline dan Dryer</i>	
	Shift A	08.00-16.00
	Shift B	23.00-07.00

Sumber: PT Sri Trang Lingga Indonesia, 2024

Tabel 1.3 menunjukkan jam kerja normal untuk karyawan Departemen Produksi, sedangkan untuk lembur di Departemen Produksi dilakukan dengan mempertimbangkan kegiatan operasional perusahaan. Jam kerja lembur di PT Sri Trang Lingga Indonesia pada tahun 2024 umumnya berlangsung selama dua jam dan hanya dilakukan ketika bahan baku yang tersedia sedang melimpah dan membutuhkan proses produksi yang lebih cepat. Pelaksanaan lembur biasanya dilakukan sebelum jam kerja normal dimulai atau dilakukan di akhir jam kerja normal.

PT Sri Trang Lingga Indonesia termasuk salah satu anggota dari Gabungan Pengusaha Karet Indonesia (GAPKINDO) Sumatera Selatan. Berdasarkan pada data yang diperoleh dari GAPKINDO diketahui bahwa PT Sri Trang Lingga Indonesia memiliki tingkat kapasitas produksi yang paling tinggi dibandingkan anggota GAPKINDO Sumatera Selatan lainnya. Ketika bahan baku melimpah,

perusahaan menghadapi tantangan untuk mengelola proses produksi dengan efisien, sehingga karyawan Departemen Produksi sangat berperan untuk mencapai target produksi yang perusahaan tetapkan. Adapun perbandingan tingkat kapasitas produksi perusahaan anggota GAPKINDO Sumatera Selatan adalah:



Gambar 1. 1 Perbandingan Kapasitas Produksi Anggota GAPKINDO Sumatera Selatan Tahun 2023

Sumber : GAPKINDO, 2023

Berdasarkan pada Gambar 1.1 diketahui bahwa PT Sri Trang Lingga Indonesia pada tahun 2023 mencapai kapasitas produksi hingga 247.000 ton. Kapasitas produksi tersebut merupakan kapasitas produksi yang paling tinggi dibandingkan dengan perusahaan karet anggota GAPKINDO Sumatera Selatan lainnya. Tingginya kapasitas produksi PT Sri Trang Lingga Indonesia menunjukkan bahwa karyawan Departemen Produksi memiliki tanggung jawab yang besar untuk mencapainya. Beban kerja karyawan akan semakin meningkat ketika bahan baku

tersedia dalam jumlah besar, sehingga diperlukan proses produksi yang lebih intensif agar dapat memproses bahan baku tersebut dengan cepat dan optimal.

Gabungan Pengusaha Karet Indonesia (GAPKINDO) menyatakan bahwa terjadi penurunan produksi karet alam di Indonesia sejak tahun 2018 sampai dengan tahun 2024 sebesar 1,24 juta ton yang berakibat pada menurunnya utilisasi hingga dibawah 50% pada pabrik-pabrik *crumb rubber* (Andi, 2024). Perubahan kondisi kerja yang disebabkan berkurangnya produktivitas petani karet berdampak pada kekurangan pada pasokan bahan baku untuk melakukan proses produksi menjadi karet BOKAR (Damiana, 2024). Krisis bahan baku membuat perusahaan berusaha untuk menghemat biaya operasionalnya, salah satunya dengan melakukan pengurangan jumlah karyawan, adanya kebijakan tersebut menimbulkan rasa ketidakamanan kerja atau *job insecurity* pada karyawan terutama bagi karyawan Departemen Produksi.

Beban kerja dan *job insecurity* merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan berdasarkan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Beban kerja yang berlebihan dan adanya rasa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dapat menyebabkan penurunan kinerja, karena kedua faktor tersebut termasuk dalam faktor murni yang apabila tidak terpenuhi dengan baik dapat menyebabkan ketidakpuasan dan berdampak negatif pada kinerja (Robbins & Judge, 2024). Penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2024) menunjukkan bahwa *job insecurity* dan beban kerja yang berlebihan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rachmadiani & Liana (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PAN Grafik Indonesia, sehingga ketika beban kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim dkk. (2021) dan Cahayati dkk. (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Primacipta dkk. (2025) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asia Pacific Fibers. Artinya jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Penelitian tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nu'em & Sitohang (2023), serta Amin dkk. (2024) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibawa dkk. (2024) menyatakan bahwa *job insecurity* memberikan pengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabirina & Rozaq (2023) serta Sukmadijaya & Munawar (2024) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Ain & Prabowo (2024) menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasna'ni & Setiani (2022) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan pada fenomena yang terjadi di PT Sri Trang Lingga Indonesia dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi di PT Sri Trang Lingga Indonesia”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pada gambaran latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi di PT Sri Trang Lingga Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi di PT Sri Trang Lingga Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi di PT Sri Trang Lingga Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan Departemen Produksi di PT Sri Trang Lingga Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan dampak positif bagi banyak pihak, baik bagi pihak yang secara langsung memiliki kepentingan dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti ataupun pihak yang hanya berkeinginan untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian yakni pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Adapun uraian mengenai manfaat teoritis dan manfaat praktis yang terdapat dalam penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan berbagai pihak, terutama bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan dalam mengembangkan hipotesis terkait ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi mengenai beban kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan maupun pihak yang melakukan pengambilan keputusan di perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Adapun uraian mengenai manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan dalam menambah pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja dan *job*

insecurity terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan diharapkan dapat mengoptimalkan kinerjanya.

2. Penelitian ini dapat digunakan oleh pihak manajer dan diharapkan dapat bermanfaat untuk manajer mengambil keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Adriani, D. A., Suryatama, F., & Ayu, P. D. (2025). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa. *J-Ceki: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 1739–1752.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanaf Publishing.
- Afgani, Y., & Soliha, E. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Mijen Semarang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(3), 1188–1196. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v6i3.9106>
- Ain, R. N. R., & Prabowo, R. . J. (2024). Analisis Pembinaan Disiplin dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Usaha Kecil Opak Oded Conggeang. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 1853–1868. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11975>
- Alfatih, A. (2022). *Panduan Praktis Penelitian Deskriptif Kuantitatif*. Unsri Press.
- Ali, A. S., & Septayudha, I. (2022). Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kelapa Sawit. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 79–90. <https://doi.org/https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5218>
- Amin, M. I. Al, Kusuma, K. A., & Abdiyah, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pengolahan Teh. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1223–1235.
- Andi, D. (2024, January). Produsen Karet Berusaha Bertahan di Tengah Penurunan Produktivitas. *Kontan.Co.Id*.
- Andriani, D., Handayani, A., & Kusuma, K. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 9752–9762. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v4i6.2694>
- Anggraini, E., Wardoyo, P., & Albert. (2025). Pengaruh Analisis Jabatan, Beban Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor BNN Provinsi Jawa Tengah). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(1), 259–274. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v6i1.7073>

- Antari, N. N. W. (2021). Job Insecurity Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Stikes Wira Medika Bali di Mediasi Stres Kerja. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 1(2), 173–180. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v1i2.2386>
- Banne, A., Sukri, Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) ULTG Palopo. *Jurnal Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 309–325. <https://doi.org/https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946>
- Baraba, R., & Tjahjono, H. K. (2025). Kreativitas Karyawan: Sebuah Tinjauan Kritis. *Segmen Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.37729/segmen.v21i1.5983>
- Bertolini, S., Goglio, V., & Hofacker, D. (2024). *Job Insecurity and Life Courses*. Bristol University Press.
- Boyas, J. R. (2024). Pengaruh Job Insecurity dan Perceived Organizational Inclusion terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Greenomika*, 6(2), 205–214. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2024.06.2.10>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan: Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA. Rizky.
- Cahayati, S. P., Wijayanto, A., & Widiartanto. (2023). Pengaruh Mutasi, Penempatan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Madiun). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(2), 548–560. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2023.38100>
- Cesilia, R., & Kosasih. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH)*, 4(10), 909–922. <https://doi.org/https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i10.26775>
- Chirumbolo, A., Callea, A., & Urbini, F. (2020). Job Insecurity and Performance in Public and private Sectors: A Moderated Mediation Model. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(2), 237–253. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2020-0021>
- Damiana. (2024, January). Satu per Satu Pabrik Karet RI Tutup, Kini Tinggal 104 Perusahaan. *CNBC Indonesia*.
- Dwidienawati, D., & Vikaliana, R. (2022). Information on Workload, Recruitment, Selection and Their Effects on Employee Performance PT Harvest Engineering Solutions. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.1.739>

- Fauzan, M. F., & Ahmadi, M. A. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Neraca Manajemen Ekonomi*, 13(8), 1–9. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Febriyanto, R. R., Herlambang, T., & Setya, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Cipta Karya Kabupaten Jember. *Budgeting: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(1), 387–397. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i1.7365>
- Fischmann, G., Corbeanu, A., Spinu, R., Sulea, C., & Lliescu, D. (2023). *Job Insecurity, Precarious Employment and Burnout Facts and Fables in Work Psychology Research* (N. De Cuyper, E. Selenko, M. C. Euwema, & W. Schaufeli (eds.)). Edward Elgar Publishing Limited.
- Fitri, R. N., & Arr, T. (2024). Analisis Optimasi Batas Usia Kerja Pada Kinerja Karyawan Produksi PT SIMNU. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 15(2a), 75–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.47927/jikb.v15i2a.846>
- Gapkindo. (2023). *Anggota Gapkindo Cabang Sumatera Selatan*. Gapkindo.Org. <https://gapkindo.org/branches-office/sumatera-selatan/>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, F., Esha, D., & Latifa. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jatiuwung. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.37058/jem.v7i1.1993>
- Hasibuan, A., Purba, B., Marzuki, I., Mahyuddin, Sianturi, E., Armus, R., Gusty, S., Chaerul, M., Sitorus, E., Khariri, Bachtiar, E., Susilawaty, A., & Jamaludin. (2020). *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Hasna'ni, H., & Setiani. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 111–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v10i2.632>
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Hendarti, R., Wibowo, R. P., & Maas, L. T. (2021). The Effect of Job Insecurity on Job Performance and Absenteeism with Job Satisfaction and Commitment Organizational as Intervening Variable (Study on PT Nusa Pusaka Kencana). *International Journal of Research and Review*, 8(1), 368–377.

- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja PT Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Hermawan, E. (2024). *Monograf Beban Kerja*. CV Eureka Media Aksara.
- Hildawati, Suhirman, L., Prisuna, B. F., Isnaini, S., Wakhyudin, Setiawan, H., Hadiyat, Y., Sroyer, A. M., & Saktisya Putra. (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisis Data Statistik*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Idris, M. (2024). *10 Daerah Penghasil Karet Terbesar di Indonesia*. Kompas.Com. <https://money.kompas.com/read/2024/05/22/133206226/10-daerah-penghasil-karet-terbesar-di-indonesia?page=all>
- Indrawati, A. S. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Work Stress dan Work Overload terhadap Employee Performance Pada Karyawan PKWT PT PAL Indonesia. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(11), 6058–6068. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i11>
- Indrayani, I. G. A. P. W. (2023). Pengaruh Ketidaknyamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Eksplorasi Peran Modal Psikologis (Studi Empiris pada Hotel Berbintang). *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(2), 139–151. <https://doi.org/https://doi.org/10.30647/jip.v28i2.1700>
- Irawati, R., & Husainah, N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Barat. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 8(1), 1363–1373. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jrpp.v8i1.41961>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84. <https://doi.org/https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- Juniarti, A. T., & Putri, D. G. (2021). *Faktor-faktor Dominan yang Memengaruhi Kinerja* (W. Kurniawan (ed.)). Cv. Pena Persada.
- Kartikasari, C. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Harum Cake Catering. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(4), 931–937. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.28926/briliant.v7i4.1093>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M. T., & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*. CV. AA. Rizky.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). *Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban*

Kerja. Raih Asa Sukses.

- Kristanto, A., Harianto, K., & Hendratmoko, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. *Neraca Manajemen Ekonomi*, 14(4), 121–130. <https://doi.org/https://doi.org/10.8734/musytari.v14i4.10519>
- Kudaibergenov, Z., Bolatova, B., Kurmanalina, A., & Balginova, K. (2024). Analyzing The Influence of Hygienic and Motivating Factors on Employee Performance: Insights of University's HRM Practices and Industry Settings. *Journal of Eastern European and Central Asia Research*, 11(2), 202–217. <https://doi.org/https://doi.org/10.15549/jeecar.v11i2.1429>
- Kurnia, C., & Widigdo, A. M. N. (2021). Effect of Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan Global With Employee Well-Being as a Mediation Variable. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 147–152. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.948>
- Kurniawan, F. L., & Adiputra, I. G. (2024). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 06(01), 147–153. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.2858>
- Larasanto, A., Arifuddin, & Anwar, A. I. (2023). Analisis dan Pengukuran Beban Kerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sulawesi Selatan. *Journal of Management and Business*, 6(2), 217–229. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5192>
- Lelawati, N., Septiani, A., & Kurniawan, I. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 3(2), 304–315. <https://doi.org/https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v3i2.2590>
- Lu, J., & Tarndamrong, P. (2023). Causal Effect of Two Factors Theories on Employee Performance: A Case of A Company In China. *Humanities and Social Science Research Promotion Network Journal*, 6(2), 1–14.
- Maharani, D., & Mujanah, S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Self Efficacy, dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan PR Alfi Putra Trenggalek. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 15(3), 51–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.8734/musytari.v15i3.11177>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

- Mangunsong, Y. P. J., & Irmawati. (2023). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Toserba Matahari Sragen. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2562–2574. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v4i3.2022>
- Martha, W. T., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2025). Analisis Beban Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 3535–3543. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v6i3.7823>
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>
- Matondang, R. A. S., Lumbanraja, P., & Siahaan, E. (2023). The Role of Organizational Commitment in Mediating the Effect of Employee Well-Being and Workload on Employee Performance: A Case Study of ABC Company in Medan, Indonesia. *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i5.913>
- Nasrum, A. (2018). *Uji Normalitas Data Untuk Penelitian*. Jayapangus Press.
- Neysyah, S. N., Suwanto, & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Damai Jaya Lestari Kec Polinggona Kab Kolaka). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1(2), 213–221. <https://doi.org/https://doi.org/10.47233/jakbs.v1i2.138>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Novita, D., & Dewi, P. P. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Intention to Leave terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 1(3), 343–351. <https://doi.org/https://doi.org/10.53363/buss.v1i3.13>
- Nu'em, M. A. F., & Sitohang, F. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Teknik Nusantara. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(6), 1–17.
- Nurak, M. Y. L., & Riana, I. G. (2023). The Influence of Workload, Job Stress, and Work Environment on Employee Performance (Study on Nogo Ikat Weaving in Sanur, Bali, Indonesia). *Journal of Multidisciplinary Academic*, 7(1), 8–13. <https://doi.org/10.51971/joma.v7n1.1202023>

- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mitra Ilmu.
- Nurhidayanti, & Saepudin, U. (2023). Model Job Insecurity, Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(2), 83–98. <https://doi.org/10.30659/ekobis.24.2.83-98>
- Ofre, M. O., & Andow, H. A. (2023). Effect of Job Security on Employee Performance in Berger Construction Company in Nigeria. *International Journal of Research Publication*, 116(1), 13–25. <https://doi.org/10.47119/IJRP1001161120234386>
- Parianti, E., Pratiwi, I., & Andalia, W. (2020). Pengendalian Kualitas Pada Produksi Karet Menggunakan Metode Six Sigma (Studi Kasus: PT Sri Trang Lingga Indonesia (SLI)). *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 1(3), 24–28.
- Pasaribu, B., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Media Edu Pustaka.
- Pitaloka, S., Juniati, T., Yunanda, T., & Hajar, I. (2023). Pengaruh Capaian Pendidikan terhadap Pilihan Sektor Pekerjaan. *Journal of Advances in Accounting, Economics, and Management*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/https://doi.org/10.47134/aaem.v1i1.3>
- Prasetya, I., & Ariyanto, B. (2024). Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Discipline and Workload on Employee Performance at PT Inticosmetic Lestari Jakarta. *Management Research and Business Journal*, 1(2), 34–47.
- Prayoga, K. A., & Husain, B. A. (2025). Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pasar Mayestik Jakarta. *Jurnal Kampus Akademik Publisng*, 2(1), 371–380. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jaem.v2i1.4114>
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Pascal Books.
- Priati, Akbar, R., & Briando, B. (2022). *Statistika Dasar*. Politeknik Imigrasi.
- Primacipta, Y., Pertiwi, W., & Karnama, M. M. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Fiber Plant di PT. Asia Pacific Fibers Tbk. Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 1564–1578. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v6i3.7436>
- Putranto, C. Z., & Wijaya, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. X. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 10(01), 39–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.35384/jemp.v10i1.526>

- Rachmadiani, N. A., & Liana, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir PT PAN Grafik Indonesia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 8060–8070. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v4i6.3465>
- Raditya, C. G., & Supartha, W. G. (2023). Job Stress Mediate: Workload on Employee Performance. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 19(03), 177–188. <https://doi.org/https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.19.3.1774>
- Rafini, E., & Rahmayanti, R. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Istiqro: Jurnal Hukum Islam, Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 68–79. <https://doi.org/10.30739/istiqro.v11i1.3050>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (Nineteenth Edition). Pearson Education.
- Rosalina, L., Oktarina, R., Rahmiati, & Saputra, I. (2023). *Buku Ajar Statistika*. CV. Muharika Rumah Ilmiah.
- Sabirina, E., & Rozaq, K. (2023). Pengaruh Job Insecurity terhadap Employee Performance melalui Procedural Justice. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 694–705. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.vn.p694-705>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Salau, A. N., Genty, I. K., & Olanipekun, L. O. (2022). Job Insecurity on Employees Performance with Mediating Role of Perceived Organisational Support in Stockbroking Firm in Lagos State. *Iconic Research and Engineering Journals*, 6(1), 627–637.
- Salwa, H. A., & Hubbansyah, A. K. (2024). Optimalisasi Kinerja dan Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(7), 218–223. <https://doi.org/https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i7.716>
- Saptaputra, S. K., Vitalistyawati, L. P. A., Wardhana, A., Lestari, V., Zulhayudin, M. F., Sumaningrum, N. D., Sya'diyah, H., Dimkatni, N. W., Daryono, Riswal, M., Saptadi, J. D., & Prianti, I. A. (2023). *Ergonomi dan Lingkungan Kerja*. CV Media Sains Indonesia.
- Saputri, D., & Farhani, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 7(2), 1239–1256. <https://doi.org/https://doi.org/10.35722/jabp.v7i2.1085>
- Sari, P. R. J., & Ratnawati, N. P. D. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pramana Watu

- Kurung Resort Ubud. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1), 1–14.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.12301>
- Sebayang, T. E., Jati, P., Atmojo, K., Hayati, N., Elshifa, A., Safari, B., Siswanto, A., Afiah, S., & Budiraharjo, J. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian* (6th ed.). Salemba Empat.
- Sempurna, I. P., & Nidhia, T. S. (2018). *Metodologi Penelitian dan Karya Ilmiah*. Universitas Udayana.
- Setyaningrum, R. P., Soelistya, D., Desembrianita, E., Noor, A., & Salamah, U. (2022). *Evaluasi Kinerja*. Nizamia Learning Center.
- Setyanti, S. W. L. H., Fagastia, I. R., & Sudarsih. (2022). The Influence of Burnout, Workload, and Work-Life Balance on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 5(1), 1573–1580.
<https://doi.org/https://doi.org/10.333258/birci.v5i1.3758>
- Setyono, B., & Dewi, S. N. (2023). Peran Integritas dan Ketelitian Kerja Sebagai Variabel Intervening Dari Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 8(1), 107–119.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36587/probank.v8u1.1478>
- Shaikh, S. H., Shaikh, H., & Shaikh, S. (2019). Using Herzberg Theory To Develop The Employees Performance of Rafhan Maize Industry. *International Journal of Management (IJM)*, 10(3), 1–7.
- Sibuea, A. F. N., & Chalil, S. (2025). Pengaruh Job Insecurity dan Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai Honorer Kantor Gubernur Sumatera Utara. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 10(1), 743–756. <https://doi.org/https://doi.org/10.30651/jms.v10i1.25749>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Nizamia Learning Center.
- Sri Trang Group. (2024). *Sri Trang Group Structure (Subsidiaries) About Sri Trang*. Sri Trang Agro-Industry Plc.
<https://www.sritranggroup.com/en/about/subsidiaries>

- Sri Trang Group. (2025). *Vision & Mission About Sri Trang*. Sri Trang Agro-Industry Plc. <https://www.sritranggroup.com/en/about/vision>
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukmadijaya, A., & Munawar, F. (2024). The Influence of Work Loyalty, Job Insecurity, and Talent Management on Employee Performance (Survey of Bank Indonesia Representative Office Employees in West Java Province). *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(4), 11687–11705. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.14331>
- Surya, I. A. P. C. D., Sapta, I. K. S., & Widayani, A. A. D. (2023). The Influence of Work Motivation, Remuneration, and Workload on Employee Performance at PT BPR Sari Wira Tama Bandung District. *Journal of International Conference Proceedings*, 6(7), 102–113. <https://doi.org/https://doi.org/10.32535/jicp.v6i7.2785>
- Syah, I., & Fitri, D. (2025). Pengaruh Job Insecurity dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Stasiun TV X). *Jurnal Sosial Dan Sains (SOSAINS)*, 5(2), 236–252. <https://doi.org/https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v5i2.31978>
- Syaputra, M. I., & Praningrum. (2024). Ketidakamanan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 21(1), 21–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.31849/jieb.v21i1.19083>
- Syarifuddin, & Saudi, I. Al. (2022). *Metode Riset Praktis Regresi Berganda dengan SPSS*. Bobby Digital Center.
- Tobing, H. L., & Mesra. (2023). Analysis of the Influence of Workload on Employee Performance Through Work Stress at Police Unit Office Binjai City Civil Service. *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics*, 2(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.54443/sj.v2i4.195>
- Wardani, L. M. I., & Amalia, W. N. (2021). *Psychological Capital, Job Insecurity dan Burnout*. PT Nasya Expanding Management.
- Wibawa, A. M., Purwanto, & Rahayu, S. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi dan Job Insecurity terhadap Kinerja dengan Psychological well-being sebagai Variabel Mediasi. *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 15(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.59188/covalue.v15i01.4431>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Rajawali Pers.
- Wibowo, A. (2024). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)*. Yayasan Prima Agus Teknik.

- Witara, K., & Setiyawan, B. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Mitra Piranti Sidoarjo. *Media Mahardhika*, 21(3), 378–391. <https://doi.org/https://doi.org/10.29062/mahardika.v21i3.622>
- Yallita, M., & Mardhiah, D. (2023). Pembagian Kerja pada Buruh di Perkebunan Kelapa Sawit. *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi Dan Pendidikan*, 6(1), 38–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.24036/perspektif.v6i1.728>
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrin, K., Kairupan, D. J., Ekowati, S., Nurhikmah, Suryani, N. K., & Negara, I. S. K. (2021). *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Yuyun, W., Aponnp, E. H., & Tetelepta, M. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sumber Harta Laut Mas Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2), 521–530. <https://doi.org/https://doi.org/10.31959/jat.v3i2.2933>
- Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). *Ekonometrika Teknik dan Analisis dengan SPSS*. Mandala Press.
- Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Nurjanah, Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, R., Linggi, A. I., & Fadilah, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori, Metode dan Praktik*. Widina Media Utama.