

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, *WORK STRESS*, DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN  
GENERASI Z DI KOTA BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas – Tugas dan  
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi**

**OLEH:**

**SABILA ANJANI  
NPM: 2202120064**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
BANDA ACEH**

**2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
**FAKULTAS EKONOMI**  
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 - 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 14 Februari 2026

**TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**SABILA ANJANI**  
**NPM: 2202120064**

Dengan judul:

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, *WORK STRESS*, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat – syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan:

Plt. Ketua Program Studi  
Manajemen

**Syamsidar, S.E., M.Si., Ak.CA.**  
**NIK. 19730921 199901 2 001**

Pembimbing I

**Dr. Husnaina Mailisa Safitri,**  
**B.M (Hons)., M.M**  
**NIK. 19870913 201309 2 001**

Pembimbing II

**Hj. Nadiya, S.E., M.Si.**  
**NIK. 19590107 199201 2 001**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



**Dr. Marlizar, S.E., M.M.**  
**NIK. 19820911 201306 1 001**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
**FAKULTAS EKONOMI**  
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATOH LUENG BATA  
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 - 34092  
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen  
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 14 Februari 2026

**TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI**

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

**SABILA ANJANI**  
**NPM: 2202120064**

Dengan judul:

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, *WORK STRESS*, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 09 Februari 2026.

Menyetujui / Mengesahkan:  
Komisi Ujian

Ketua

**Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons).. M.M**  
**NIK. 19870913 201309 2 001**

Sekretaris

**Hj. Nadiya, S.E., M.Si.**  
**NIK. 19590107 199201 2 001**

Anggota

**Dr. Erlinda, S.E., M.Si.**  
**NIK. 19850710 201506 2 001**

Anggota

**Dr. Mirza Murni, S.E., M.M.**  
**NIK. 19740609 201406 1 001**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH – SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORASNG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 14 Februari 2026

Yang Menyatakan,



**SABILA ANJANI**  
**NPM: 2202120064**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **SABILA ANJANI**

NPM : 2202120064

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH *JOB INSECURITY, WORK STRESS*, DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA BANDA ACEH**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya:

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 14 Februari 2026

Banda Aceh, 14 Februari 2026  
Yang Menyatakan,



**SABILA ANJANI**  
**NPM: 2202120064**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Job Insecurity*, *Work Stress*, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Syamsidar, S.E., M.Si., Ak.CA selaku Wakil Dekan Bidang Akademik sekaligus Plt. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons)., M.M selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
5. Ibu Hj. Nadiya, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.

7. Ayahanda Sabrol Jamil dan Ibunda Haslinda, S.Pd yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian serta pengorbanan moral dan material yang tidak terhingga.
8. Kakak Khaira Ulfa, S.Pd dan Adik Asiah tercinta yang selalu menjadi penyemangat, penghibur, dan sumber kekuatan dalam setiap proses yang penulis jalani.
9. Sahabat-sahabat tercinta yang selalu memberikan doa, semangat, dukungan, dan keceriaan sehingga penulis dapat melalui setiap proses dengan lebih ringan dan bermakna.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 14 Februari 2026

Penulis

Sabila Anjani

## DAFTAR ISI

|                                                        | Halaman       |
|--------------------------------------------------------|---------------|
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                             | <b>i</b>      |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                 | <b>iii</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                              | <b>v</b>      |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                             | <b>vi</b>     |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                           | <b>vii</b>    |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                   | <b>viii</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                  | <b>ix</b>     |
| <br><b>BAB I    PENDAHULUAN .....</b>                  | <br><b>1</b>  |
| 1.1 Latar Belakang.....                                | 1             |
| 1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....                    | 8             |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                            | 8             |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                           | 9             |
| 1.5 Ruang Lingkup Penelitian .....                     | 10            |
| <br><b>BAB II    KAJIAN KEPUSTAKAAN.....</b>           | <br><b>11</b> |
| 2.1 Landasan Teoritis.....                             | 11            |
| 2.1.1 Kinerja Karyawan.....                            | 11            |
| 2.1.2 <i>Job Insecurity</i> (Ketidakamanan Kerja)..... | 14            |
| 2.1.3 <i>Work Stress</i> (Stres Kerja).....            | 17            |
| 2.1.4 Beban Kerja .....                                | 20            |
| 2.2 Penelitian Sebelumnya .....                        | 22            |
| 2.3 Hubungan Antar Variabel .....                      | 29            |
| 2.3 Kerangka Pemikiran .....                           | 31            |
| 2.4 Hipotesis .....                                    | 32            |
| <br><b>BAB III    METODE PENELITIAN.....</b>           | <br><b>33</b> |
| 3.1 Desain Penelitian .....                            | 33            |
| 3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian .....                | 33            |
| 3.1.2 Jenis Penelitian.....                            | 33            |
| 3.1.3 Horizon Waktu.....                               | 33            |
| 3.1.4 Unit Analisis .....                              | 34            |
| 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....                | 34            |
| 3.3 Sumber dan Teknik Pengambilan Data.....            | 35            |
| 3.4 Definisi dan Operasional Variabel.....             | 37            |
| 3.5 Teknik Analisis Data.....                          | 40            |
| 3.6 Pengujian Data.....                                | 40            |
| 3.6.1 Pengujian Validitas .....                        | 40            |
| 3.6.2 Pengujian Reliabilitas .....                     | 41            |
| 3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....                     | 42            |
| 3.7 Pengujian Hipotesis .....                          | 43            |

|               |                                                                                                                                                   |           |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>BAB IV</b> | <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                                                                                                      | <b>45</b> |
| 4.1           | Gambaran Umum Objek Penelitian.....                                                                                                               | 45        |
| 4.2           | Hasil Penelitian.....                                                                                                                             | 45        |
| 4.3           | Hasil Pengujian Data .....                                                                                                                        | 62        |
| 4.3.1         | Pengujian Instrumen .....                                                                                                                         | 62        |
| 4.3.2         | Pengujian Asumsi Klasik .....                                                                                                                     | 65        |
| 4.3.3         | Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....                                                                                                      | 68        |
| 4.3.4         | Pengujian Hasil Hipotesis .....                                                                                                                   | 69        |
| 4.4           | Pembahasan Hasil Penelitian.....                                                                                                                  | 72        |
| 4.4.1         | Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh .....                                        | 72        |
| 4.4.2         | Pengaruh <i>Work Stress</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh .....                                           | 74        |
| 4.4.3         | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh .....                                                  | 76        |
| 4.4.4         | Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , <i>Work Stress</i> , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh ..... | 77        |
| 4.5           | Implikasi Hasil Penelitian.....                                                                                                                   | 79        |
| <b>BAB V</b>  | <b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>                                                                                                                  | <b>80</b> |
| 5.1           | Kesimpulan.....                                                                                                                                   | 80        |
| 5.2           | Saran .....                                                                                                                                       | 81        |
|               | <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                                                                                                                        | <b>82</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                       | <b>Halaman</b> |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------|
| Tabel 2. 1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya .....        | 26             |
| Tabel 3. 1 Horizon Waktu Penelitian.....                              | 34             |
| Tabel 3. 2 Kategori dan Skor Skala Likert .....                       | 37             |
| Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel .....                        | 38             |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....              | 46             |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....    | 47             |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja.....      | 48             |
| Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Sektor Pekerjaan ..... | 50             |
| Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....        | 51             |
| Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....                  | 53             |
| Tabel 4. 7 Tabel Deskripsi Variabel Job Insecurity .....              | 55             |
| Tabel 4. 8 Deskripsi Variabel Work Stress .....                       | 58             |
| Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel Beban Kerja .....                       | 60             |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas .....                                 | 63             |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas .....                              | 64             |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....                          | 66             |
| Tabel 4. 13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....               | 68             |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji Parsial .....                                   | 69             |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji Simultan.....                                   | 70             |
| Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....                        | 71             |
| Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....            | 71             |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                               | <b>Halaman</b> |
|---------------------------------------------------------------|----------------|
| Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....                           | 32             |
| Gambar 4. 1 Diagram Kategori Usia Responden.....              | 47             |
| Gambar 4. 2 Diagram Kategori Jenis Kelamin Responden .....    | 48             |
| Gambar 4. 3 Diagram Kategori Status Pekerjaan Responden ..... | 49             |
| Gambar 4. 4 Diagram Kategori Sektor Pekerjaan Responden.....  | 51             |
| Gambar 4. 5 Diagram Kategori Masa Kerja Responden.....        | 52             |
| Gambar 4. 6 Hasil Uji Normalitas.....                         | 65             |
| Gambar 4. 7 Hasil Uji Heterokedastisitas .....                | 67             |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                                                 | <b>Halaman</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....                                           | 86             |
| Lampiran 2: Data Karakteristik Responden.....                                   | 90             |
| Lampiran 3: Rekapitulasi Jawaban Responden.....                                 | 91             |
| Lampiran 4: Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....                       | 95             |
| Lampiran 5: Frekuensi Variabel Job Insecurity (X1) .....                        | 97             |
| Lampiran 6: Frekuensi Variabel Work Stress (X2) .....                           | 99             |
| Lampiran 7: Frekuensi Variabel Beban Kerja (X3) .....                           | 101            |
| Lampiran 8: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .... | 103            |
| Lampiran 9: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Job Insecurity .....  | 104            |
| Lampiran 10: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Work Stress .....    | 105            |
| Lampiran 11: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja .....    | 106            |
| Lampiran 12: Hasil Uji Asumsi Klasik .....                                      | 107            |
| Lampiran 13: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....                        | 109            |
| Lampiran 14: Hasil Uji Hipotesis .....                                          | 110            |
| Lampiran 15: Tabel r .....                                                      | 111            |
| Lampiran 16: Tabel t .....                                                      | 112            |
| Lampiran 17: Tabel F .....                                                      | 113            |

# **PENGARUH *JOB INSECURITY*, *WORK STRESS*, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA BANDA ACEH**

**SABILA ANJANI**

**NPM: 2202120064**

Pembimbing: 1) Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons)., M.M.  
2) Hj. Nadiya, S.E, M.Si.

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari *job insecurity*, *work stress*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert 1-5 terhadap sampel sebanyak 96 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Untuk menganalisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS versi 25 dengan uji t dan uji F dipakai dalam pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* bernilai negatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan generasi Z cenderung adaptif, fleksibel, dan memiliki kesiapan menghadapi ketidakpastian pekerjaan. *Work stress* bernilai positif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena tingkat stres yang dirasakan masih berada pada batas yang dapat dikelola serta generasi Z memiliki kemampuan adaptasi dan pengelolaan stres yang baik. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan *job insecurity*, *work stress*, dan beban kerja secara bersamaan memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Kata Kunci: Job Insecurity, Work Stress, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.*

**PENGARUH *JOB INSECURITY, WORK STRESS*, DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN  
GENERASI Z DI KOTA BANDA ACEH**

**SABILA ANJANI**

**NPM: 2202120064**

Pembimbing: 1) Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M (Hons)., M.M.  
2) Hj. Nadiya, S.E, M.Si.

***ABSTRACT***

*This study aims to determine and analyze the influence of job insecurity, work stress, and workload on employee performance among Generation Z employees in Banda Aceh City. A quantitative approach was used, with primary data collected through a questionnaire with a Likert scale of 1-5, and a purposive sampling technique was used to select 96 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis using SPSS version 25, with t-tests and F-tests used for hypothesis testing. The results indicate that job insecurity, with a negative value, does not significantly impact employee performance, as Generation Z employees tend to be adaptive, flexible, and prepared to face job uncertainty. Work stress, with a positive value, does not significantly impact employee performance, as perceived stress levels remain within manageable limits and Generation Z employees have good adaptability and stress management skills. Workload significantly impacts employee performance. The F-test results indicate that job insecurity, work stress, and workload simultaneously have a significant impact on employee performance.*

*Keywords: Job Insecurity, Work Stress, Workload, Employee Performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah aset yang memiliki peran dalam menentukan keberhasilan organisasi serta dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan yang bergantung pada kualitas tenaga kerjanya. Di era digitalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, dunia kerja mengalami perubahan yang menuntut organisasi untuk beradaptasi agar mampu bertahan dan bersaing secara kompetitif. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi terutama dengan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan serta menyelesaikan tanggung jawab dengan efisien.

Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan tingkat produktivitas seseorang, tetapi juga menunjukkan kontribusinya terhadap inovasi, efisiensi, dan daya saing organisasi. Karyawan merupakan aset berharga yang menjadi penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif, sedangkan kinerja yang menurun dapat menghambat pencapaian target dan menurunkan efektivitas keseluruhan. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan sangat penting untuk menjamin keberlangsungan dan perkembangan organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat.

Saat ini, angkatan kerja di Indonesia terdiri atas tiga angkatan generasi utama. Generasi pertama adalah generasi X yang lahir antara tahun 1965 hingga

1980. Selanjutnya generasi Y atau generasi milenial yang mencakup kelahiran tahun 1981 sampai 1996. Adapun kelompok termuda dalam dunia kerja saat ini adalah generasi Z yang lahir dalam rentang tahun 1997 hingga 2012 (Muhammad Rizky, Andriyanto Arif, 2023). Menurut data Badan Pusat Statistik (2024) generasi Z di Indonesia adalah kelompok demografis terbesar saat ini, dengan jumlah populasi sekitar 74,93 juta jiwa atau setara dengan 27,95% dari total populasi (Meilia Qurrota A'yun, 2024). Generasi Z kini semakin mendominasi di dunia kerja. Generasi ini cenderung bergantung pada teknologi, menginginkan fleksibilitas dalam berkerja, serta menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja. Oleh karena itu organisasi harus menyesuaikan strategi mereka agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

*Job insecurity* atau ketidakamanan kerja adalah sebuah ancaman berdampak negatif yang dapat mengganggu dan penurunan pada kinerja karyawan. Status karyawan sendiri terbagi menjadi dua kelompok yaitu, karyawan kontrak dan karyawan tetap, yang mana setiap karyawan baik tetap ataupun kontrak diwajibkan untuk mencapai dan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan kontrak biasanya ditugaskan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu, tetapi perusahaan tidak menjamin kelanjutan masa kerja mereka. Selama masa kontrak kerja, mereka memiliki peluang diangkat menjadi karyawan tetap jika prestasi dan kinerja mereka unggul. Namun, jika prestasi dan kinerja mereka buruk maka akan berujung pada pemberhentian kerja (Indrawati, 2024). Fenomena ini banyak dirasakan oleh karyawan gen z yang kini mendominasi dunia kerja dan banyak diantara mereka masih bekerja dengan status kontrak yang tidak

menjamin masa depan pekerjaan. Jika organisasi tidak dapat memberikan rasa aman dan kejelasan karir, maka kinerja karyawan Generasi Z akan menurun, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

*Job insecurity* pada dasarnya bersifat subjektif karena setiap individu memiliki rasa tidak aman yang berbeda – beda, tergantung pada nilai – nilai yang dimilikinya. Ketidakamanan kerja yang dialami karyawan tentu memengaruhi kinerja karyawan. Namun, merasa aman dalam pekerjaan belum tentu membuat karyawan bisa tampil dengan kinerja yang baik. Hal ini karena ada faktor – faktor diluar kendali karyawan yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk menunjukkan kinerja yang optimal, salah satunya adalah ketidakamanan kerja atau *job insecurity* (Taufan Ade, 2021).

Selain *job insecurity*, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. *Work stress* atau stres kerja merupakan respon fisik dan mental seseorang yang menyebabkan dirinya merasa terancam dan terganggu, yang ditunjukkan dengan gejala seperti kecemasan, perasaan tidak tenang, susah tidur, gangguan emosional, menyendiri, perubahan mood, dan gugup. Secara kinerja, hal ini ditandai dengan penurunan hasil kerja, sikap tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya dan malas dalam berkerja (Audina et al (2018:86:89) dalam penelitian Hasna'ni & Setiani, 2022). Fenomena ini sangat relevan dengan karyawan generasi Z yang memiliki ekspektasi tinggi, kurangnya pengalaman kerja, dan ketidakpastian dalam pekerjaan. Stres kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam mengelola kinerja karyawan generasi Z agar mereka dapat bekerja dengan produktif dan bertanggung jawab dalam menghadapi tuntutan dunia kerja modern.

Beban kerja adalah sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Apabila karyawan tersebut berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu, maka hal tersebut tidak dianggap sebagai beban kerja. Sebaliknya, jika karyawan tidak efisien dalam menyelesaikan tugasnya, maka tugas – tugas tersebut menjadi suatu beban kerja (Vanchapo (2020) dalam penelitian Haddad et al., 2023). Kinerja karyawan akan berpengaruh negatif jika mereka dibebani dengan tugas yang berlebihan. Namun, jika mereka diberikan tugas yang ringan dapat mengurangi efisiensi perusahaan. Dengan kata lain, perusahaan perlu menyeimbangi beban kerja yang akan diberikan kepada karyawannya sebagai upaya meminimalkan stres dan tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan (Qoyyimah et al (2020) dalam penelitian Raymond et al., 2023). Kinerja karyawan generasi Z sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengatur beban kerja tetap seimbang, dan menghindari beban kerja berlebihan yang menimbulkan stres. Hal ini menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja mereka secara efektif dan efisien sesuai dengan karakteristik generasi Z yang membutuhkan fleksibilitas dan keseimbangan kerja.

Setiap karyawan sangat mengharapkan adanya kenyamanan dan rasa aman saat bekerja. Keamanan disini tidak hanya berarti aman dari kecelakaan tetapi juga rasa aman dari resiko kehilangan pekerjaan. Perusahaan sering kali merekrut karyawan baru dengan kemampuan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Namun hal ini dapat menimbulkan rasa tidak aman dikalangan karyawan lama karena mereka takut akan tersaingi oleh karyawan baru apalagi dengan terbatasnya peluang promosi jabatan. Selain itu, stres pada seorang

karyawan dapat muncul ketika mereka merasa tidak mampu mengendalikan apa yang mereka lakukan. Stres ini muncul akibat terlalu banyak tuntutan dan tugas, ketidakpastian bagi karyawan, dan kesempatan kerja yang lebih sempit dimasa depan. Berbagai faktor inilah yang dapat memicu stres pada karyawan. Selain faktor ketidakamanan kerja dan stres kerja yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, beban kerja adalah faktor yang sering terabaikan oleh perusahaan padahal berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Melakukan evaluasi karyawan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan memahami faktor – faktor ini, perusahaan dapat menyusun strategi yang tepat untuk mendukung kemajuan, pengembangan dan daya saing karyawan (Indrawati, 2024). Generasi Z lebih sensitif terhadap ketidakpastian dan tekanan kerja. Ketidakamanan kerja, stres kerja dan beban kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi dan komitmen mereka, sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil, sportif, dan fleksibel agar kinerja karyawan generasi Z tetap optimal.

Menurut data yang diambil dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banda Aceh (2025), jumlah penduduk di Kota Banda Aceh pada tahun 2024 adalah 265.310 jiwa. Jumlah penduduk yang masuk dalam kelompok generasi Z di Kota Banda Aceh yang lahir rentang tahun 1997 – 2012 atau berusia sekitar 13 – 28 tahun pada tahun 2024 diperkirakan mencapai 66.623 jiwa. Jika dibandingkan dengan total penduduk Kota Banda Aceh sebanyak 265.310 jiwa. Maka generasi Z mencakup 25% dari keseluruhan populasi. Hal ini menunjukkan bahwa generasi Z

adalah kelompok usia yang cukup besar dan mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan sosial dan ekonomi di wilayah kota Banda Aceh. Populasi penelitian ini ditetapkan pada karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh yang bekerja di berbagai sektor swasta dengan rentang usia 20 – 28 tahun. Penentuan rentang usia ini dipilih karena pada usia tersebut generasi Z umumnya sudah aktif bekerja dan mampu memberikan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada Oktober 2025 dengan 33 responden atau karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh melalui penyebaran kuesioner *gform*, sebagian besar berasal dari sektor pendidikan/ kesehatan, perdagangan/ ritel, serta sektor kreatif, digital, dan startup. Responden didominasi oleh pekerja usia 20 – 28 tahun dengan jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan laki – laki serta memiliki status pekerjaan cenderung tidak tetap, seperti pekerja paruh waktu.

Pada variabel *job insecurity* diperoleh hasil bahwa skor tertinggi pada indikator “ancaman kehilangan pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa ancaman akan kehilangan pekerjaan adalah aspek yang paling dominan dirasakan responden, sehingga isu *job insecurity* cukup menonjol dan relevan untuk diteliti lebih lanjut. Pada variabel *work stress* diperoleh hasil bahwa skor tertinggi pada indikator “tekanan waktu”. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan dalam penyelesaian tugas dengan batas waktu yang ketat merupakan aspek yang paling dominan dirasakan oleh responden, sehingga tekanan waktu menjadi sumber terjadinya stres kerja yang paling menonjol dan relevan untuk diteliti lebih lanjut.

Pada variabel beban kerja diperoleh hasil menengah ke atas, hal ini menunjukkan bahwa responden merasakan tingkat beban kerja yang cukup tinggi, baik dari segi jumlah tugas, tuntutan target, maupun kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan. Meskipun belum ada pada kategori sangat tinggi, kondisi ini sangat perlu menjadi perhatian karena berpotensi mempengaruhi kinerja responden. Pada variabel kinerja diperoleh hasil baik, hal ini menunjukkan bahwa responden mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian. Meskipun dihadapkan dengan tingkat beban kerja dan tekanan waktu yang cukup ketat, responden tetap menunjukkan performa kerja positif.

Menurut penelitian oleh Fransiska Saferia Moi & Siti Mujanah (2023) berfokus pada pengaruh *job insecurity*, *stres kerja*, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dilingkungan perbankan. Sementara itu penelitian ini memiliki konteks baru dan objek yang berbeda yang berfokus pada generasi Z di Kota Banda Aceh dengan variabel "*self efficacy*" digantikan dengan "beban kerja". Penelitian oleh David Shandika et al. (2024) menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPR BKK jateng KC Pemalang. Perbedaan pada penelitian ini terletak pada pergantian variabel lingkungan kerja menjadi *job insecurity*, karena rasa aman dalam bekerja dinilai lebih relevan dengan kondisi generasi muda saat ini. Selanjutnya penelitian oleh Indrawati (2024) yang meneliti pengaruh *job insecurity*, *work stress*, dan *work overload* terhadap *employee performance* pada

karyawan PKWT PT PAL Indonesia. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini mengambil arah yang berbeda yaitu karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **pengaruh *job insecurity*, *work stress*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh**. Penelitian ini tidak hanya relevan untuk memahami pekerja generasi Z secara internal tetapi juga sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

## 1.2 Rumusan Masalah Penelitian

1. Seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh *work stress* terhadap kinerja karyawan pada karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh?
4. Seberapa besar pengaruh *job insecurity*, *work stress*, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work stress* terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity*, *work stress*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh secara simultan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis
  - a. Harapan dapat menambahkan wawasan akademis tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh, serta menutup kekosongan penelitian yang sebelumnya lebih banyak membahas generasi lain.
  - b. Harapan penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti yang tertarik melakukan studi perbandingan di wilayah lain di Indonesia.
2. Manfaat praktis
  - a. Harapan penelitian ini membantu organisasi di Kota Banda Aceh dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z.
  - b. Harapan penelitian ini juga memberi wawasan bagi karyawan generasi Z dalam menghadapi tantangan seperti *job insecurity*, *work stress* dan beban kerja.

- c. Harapan penelitian ini juga membantu pemerintah Kota Banda Aceh dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang lebih tepat sasaran, seperti program pelatihan dan regulasi perlindungan karyawan kontrak.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan judul penelitian ”Pengaruh *Job Insecurity*, *Work Stress*, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh”. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini akan dibatasi hanya berfokus pada karyawan generasi Z yang bekerja di berbagai sektor di Kota Banda Aceh.

## **BAB II**

### **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

#### **2.1 Landasan Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017) dalam Kristanti et al. (2023:21) kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan yang mencakup seberapa baik dan seberapa banyak tugas yang berhasil diselesaikannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Kurnia & Sitorus (2022) kinerja merupakan hasil atau *output* yang diperoleh berdasarkan indikator atau petunjuk tertentu dalam pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu. Menurut Nabawi (2019:172) dalam jurnal Hasna'ni & Setiani (2022) kinerja karyawan merupakan *output* dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh individu guna mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan.

Selanjutnya, menurut Lutfi Noor Apriliani et al. (2023) kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan pengalaman, kapasitas, serta efektivitas penggunaan waktu. Menurut Kasmir (2018) dalam Fransiska Saferia Moi & Siti Mujanah (2023) perilaku kerja dan kinerja mencerminkan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya selama periode tertentu. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil capaian kerja oleh individu atau kelompok dalam organisasi yang mencerminkan sejauh mana tugas dan tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik. Kinerja tidak hanya diukur dari keberhasilan dalam jangka waktu tertentu, tetapi juga merepresentasikan tingkat pencapaian dalam pelaksanaan kegiatan, program, atau kebijakan yang bertujuan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi.

## 2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:8) dalam Simangunsong et al. (2023) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- a. Kemampuan, yaitu potensi intelektual dan keterampilan nyata yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Motivasi, dorongan dalam diri karyawan yang menumbuhkan semangat dan nilai positif dalam mencapai tujuan mereka.
- c. Efektivitas dan efisiensi, kemampuan bekerja dalam mencapai tujuan dengan penggunaan sumber daya secara optimal.
- d. Wewenang (otoritas), hak dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan perannya di organisasi.
- e. Disiplin, kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja yang menunjukkan komitmen terhadap organisasi.
- f. Inisiatif, kemampuan berpikir kreatif dan bertindak proaktif dalam menyelesaikan tugas atau memberikan ide baru.

## 3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Susanto (2019) dalam jurnal Kosim et al. (2023) mengemukakan indikator untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya yaitu:

1. Kualitas Kerja  
Melakukan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan sesuatu yang memuaskan atau sesuai target kerja.
2. Produktivitas  
Kemampuan untuk menghasilkan output secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien dalam suatu periode tertentu.
3. Pengetahuan Kerja  
Pemahaman yang dimiliki individu mengenai tugas, prosedur, standar, serta informasi yang berkaitan dengan pekerjaan yang harus dijalankan agar dapat diselesaikan secara efektif dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4. Kehandalan

Kehandalan adalah sejauh mana individu dapat dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaannya secara konsisten sesuai standar yang ditetapkan.

5. Kehadiran

Kehadiran adalah tingkat kedisiplinan karyawan dalam memenuhi kewajiban hadir di tempat kerja sesuai jadwal yang telah ditentukan.

6. Kemandirian

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengambil keputusan tanpa ketergantungan pada arahan atau pengawasan atasan, dengan tetap mempertahankan hasil kerja dan tanggung jawab kerja.

Menurut Kasmir (2016:208-210) dalam jurnal Khoirul Zulfa et al. (2024) ada enam kategori untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas (Mutu)

Kualitas diartikan sebagai suatu tingkat pencapaian yang menunjukkan sejauh mana proses atau hasil dari suatu kegiatan dalam kondisi mendekati tingkat kesempurnaan.

2. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas merupakan tingkat output yang dihasilkan dan dapat diukur dalam bentuk satuan nilai, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Ketepatan waktu merupakan kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau menghasilkan suatu output sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Penekanan Biaya

Penekanan biaya merupakan upaya pengendalian dan pengelolaan pengeluaran secara efektif agar biaya yang dikeluarkan tetap sesuai dengan anggaran yang telah ditetapkan, sehingga dapat meminimalkan pemborosan dan meningkatkan efisiensi dalam penggunaan sumberdaya organisasi.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah proses pemantauan dan pengendalian terhadap pelaksanaan pekerjaan agar tetap sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan, penyimpangan dapat dicegah dan segera diperbaiki, sehingga kinerja karyawan tetap terjaga dan optimal. Tanpa pengawasan, pelaksanaan kerja berpotensi menurun dan menghasilkan kinerja yang kurang baik.

6. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam penilaian kinerja berkaitan dengan kemampuan individu dalam membangun kerja sama, saling menghargai, dan menjaga hubungan harmonis dengan rekan kerja maupun pimpinan. Hubungan interpersonal yang baik menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung terciptanya kolaborasi yang efektif, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja.

### 2.1.2 *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja)

#### 1. Pengertian *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja)

Menurut Iskandar et al (2018) dalam jurnal Neysyah et al. (2023) *job insecurity* atau ketidakamanan kerja adalah persepsi subyektif individu mengenai potensi ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya, yang mencakup penilaian terhadap pentingnya berbagai aspek pekerjaan, signifikansi pekerjaan secara keseluruhan serta perasaan ketidakberdayaan dalam menghadapi berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Saputra (2017) dalam jurnal Neysyah et al. (2023) *job insecurity* merupakan kondisi psikologis yang dialami karyawan, dengan menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman akibat perubahan kondisi lingkungan kerja yang berlangsung secara dinamis. Menurut Wulandari et al. (2022) ketidakamanan kerja mengacu pada persepsi individu yang mengalami kondisi tegang, cemas, khawatir dan ketidakpastian terkait dengan karakteristik serta keberlanjutan pekerjaan yang mereka jalani.

Menurut Al Amin & Pancasasti (2021:178) ketidakamanan kerja merupakan sebuah kondisi psikologis pada karyawan yang ditandai oleh rasa tidak aman dan kebingungan, yang timbul akibat perubahan lingkungan kerja yang dinamis, khususnya karena proporsi pekerjaan yang tinggi. Ketidakamanan kerja tidak hanya terkait dengan resiko kehilangan pekerjaan, tetapi juga mencakup ketidakpastian dalam aspek - aspek lain seperti status pekerjaan, pengembangan karir, dan peluang promosi jabatan. Selanjutnya menurut (Taufan Ade, 2021) *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan terkait pekerjaan atau komponennya ketika pekerjaan tersebut menghadapi ancaman, yang menyebabkan munculnya rasa

ketidakamanan pada karyawan. Perubahan – perubahan yang terjadi dalam perusahaan dapat menimbulkan perasaan terancam, kecemasan, dan ketidakamanan pada karyawan akibat potensi perubahan yang dapat memengaruhi kondisi kerja, kelangsungan hubungan kerja, serta kompensasi yang diterima dari organisasi.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis yang dialami oleh karyawan. Kondisi ini dapat ditandai oleh perasaan tegang, cemas, gelisah, dan ketidakpastian yang timbul dilingkungan kerja maupun resiko kehilangan pekerjaan atau penurunan kualitas aspek pekerjaan. Oleh karena itu, ketidakamanan kerja merupakan konsep multidimensional yang berpengaruh pada keseimbangan psikologis serta kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

## 2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja)

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi *job insecurity* sebagai berikut: (Yuhansyah et al., 2019)

- a. Usia  
Semakin bertambahnya usia seseorang, tingkat ketidakamanan kerja cenderung meningkat. Hal ini disebabkan oleh kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan karena faktor usia yang sering dianggap kurang kompetitif dipasar tenaga kerja.
- b. Jenis kelamin  
Tingkat ketidakamanan kerja dapat berbeda antara laki – laki dan perempuan, tergantung pada peran sosial dan tanggung jawab ekonomi yang dimiliki. Misalnya, laki – laki sering merasa lebih tertekan terhadap potensi kehilangan pekerjaan karena dipandang sebagai penanggung jawab utama dalam memenuhi kebutuhan keluarga.
- c. Masa kerja  
Seseorang dengan masa kerja yang lebih lama umumnya memiliki rasa aman yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya karena telah memiliki pengalaman serta posisi yang relative stabil. Namun demikian, pada kondisi tertentu seperti restrukturisasi organisasi, karyawan dengan masa kerja panjang juga dapat merasakan ancaman terhadap stabilitas pekerjaan mereka.
- d. Tingkat Pendidikan  
Tingkat pendidikan berperan penting dalam membentuk persepsi terhadap keamanan kerja. Karyawan dengan Pendidikan yang lebih tinggi biasanya

memiliki rasa aman yang lebih besar karena dianggap memiliki kompetensi yang lebih baik serta peluang karir yang lebih luas.

- e. Status perkawinan  
Status perkawinan juga dapat mempengaruhi tingkat ketidakamanan kerja. Pekerja yang telah menikah, khususnya yang berperan sebagai pencari nafkah utama, cenderung lebih khawatir kehilangan pekerjaan karena adanya tanggung jawab ekonomi terhadap keluarga.
- f. Pendapatan  
Pendapatan yang stabil dan mencukupi dapat meningkatkan rasa aman dalam bekerja. Sebaliknya, pendapatan yang rendah atau tidak menentu seringkali menimbulkan kecemasan terhadap potensi kehilangan pekerjaan dan sumber penghasilan.
- g. Status kepegawaian  
Status kepegawaian seperti pegawai tetap, kontrak, outsourcing, atau pegawai negeri mempengaruhi tingkat persepsi ketidakamanan kerja. Karyawan dengan status kontrak atau outsourcing umumnya merasakan ketidakamanan yang lebih tinggi karena memiliki kepastian kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan tetap.

Secara keseluruhan, faktor – faktor demografis dan karakteristik pekerjaan memiliki peran yang signifikan dalam membentuk persepsi ketidakamanan kerja. Berbagai faktor – faktor tersebut saling berinteraksi dan menentukan sejauh mana individu merasa khawatir terhadap keberlanjutan pekerjaan yang dimilikinya dimasa mendatang.

### 3. Indikator *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja)

Indikator – indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *job insecurity* (ketidakamanan kerja) menurut Widyasari et al. (2017) dalam jurnal Al Amin & Pancasasti (2021) sebagai berikut:

1. Arti penting atas pekerjaan  
Menunjukkan seberapa besar individu menganggap pekerjaannya memiliki nilai dan makna penting dalam kehidupannya, baik sebagai sumber penghasilan maupun sebagai bagian dari identitas diri.
2. Arti penting peristiwa pekerjaan  
Menggambarkan pandangan karyawan terhadap peristiwa – peristiwa yang terjadi di tempat kerja yang dianggap berpengaruh terhadap kelangsungan dan kenyamanan pekerjaan.
3. Ancaman dalam aspek pekerjaan  
Mengacu pada perasaan adanya risiko atau perubahan yang dapat menurunkan kualitas pekerjaan, seperti berkurangnya tanggung jawab, fasilitas, atau posisi kerja.
4. Ancaman kehilangan pekerjaan  
Menunjukkan tingkat kekhawatiran karyawan terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaannya atau mengalami pemutusan hubungan kerja.

#### 5. Ketidakberdayaan

Menggambarkan perasaan tidak mampu mengendalikan situasi kerja yang tidak pasti serta ketidakmampuan untuk memengaruhi keputusan yang berkaitan dengan nasib pekerjaannya.

Untuk mengukur variabel *job insecurity* menggunakan indikator – indikator yang dikemukakan oleh Nemteanu et al. (2021) dalam jurnal Zulkarmain & Wajdi (2022) sebagai berikut:

1. Ketakutan kehilangan pekerjaan  
Kondisi psikologis dimana karyawan merasa takut akan kemungkinan diberhentikan atau kehilangan pekerjaannya di masa mendatang.
2. Kecemasan tentang prospek karier  
Keadaan ketika individu merasa tidak yakin terhadap peluang peningkatan karier dan kemajuan profesional yang akan diperolehnya.
3. Perasaan tidak stabil terhadap posisi kerja  
Persepsi individu yang menganggap kedudukannya dalam organisasi bersifat rapuh dan tidak memiliki jaminan keberlanjutan.
4. Kekhawatiran terhadap pengurangan pendapatan  
Perasaan resah yang dialami karyawan karena adanya potensi penurunan penghasilan sebagai dampak dari kondisi pekerjaan yang tidak stabil.
5. Kekurangan kejelasan tentang masa depan pekerjaan  
Situasi dimana karyawan merasa tidak memiliki gambaran yang pasti terkait kelangsungan dan kepastian pekerjaan di masa depan.

### 2.1.3 *Work Stress* (Stres Kerja)

#### 1. Pengertian *Work Stress* (Stres Kerja)

Menurut Rivai (2010:1008) dalam Salsabila Putri Adhisty et al. (2023) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi stres yang menyebabkan ketidakseimbangan antara fisik dan psikologis yang berdampak pada emosi, proses berfikir, serta kondisi karyawan. Menurut Dwi Cahya et al. (2021) stres kerja adalah gambaran suatu kondisi dimana tuntutan pekerjaan menimbulkan tekanan yang berlebihan mengakibatkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir, serta performa karyawan dalam bekerja. Menurut Anwar (2023) stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang menghadapi

tekanan yang muncul akibat pengaruh kondisi pribadi atau lingkungan kerja, sehingga mempengaruhi stabilitas psikologis serta efektivitas pelaksanaan tugas.

Menurut Nusran (2019) dalam Nelvira et al. (2023) stres kerja merupakan kondisi internal individu yang muncul akibat tekanan dari berbagai tuntutan fisik, lingkungan dan situasi sosial yang tidak terkelola dengan baik, sehingga berisiko menurunkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara optimal. Menurut Burlian (2024) stres kerja merupakan reaksi seseorang terhadap tuntutan dan tekanan yang dirasakan mengganggu, sehingga memengaruhi stabilitas emosional serta penyesuaian sikap dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja sebagai suatu kondisi atau repons adaptif yang melibatkan reaksi fisik dan emosional seseorang akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki. Stres kerja ini berdampak tidak hanya pada aspek emosional, tetapi juga mempengaruhi proses berpikir dan kondisi lingkungan kerja, sehingga dapat menimbulkan tekanan psikologis maupun tuntutan fisik yang berlebihan pada individu.

## 2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work Stress* (Stres Kerja)

Menurut Griffin dan Moorhead (2014:184) dalam Gani et al. (2021) adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas (*task demands*)  
Tuntutan tugas merupakan *stressor* yang berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan. Ketidakseimbangan antara beban kerja yang melebihi kemampuan individu dalam menanganinya dapat menjadi sumber stress kerja.
- b. Tuntutan fisik (*physical demands*)  
Tuntutan fisik merupakan *stressor* yang terkait dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Desain ruangan yang kurang baik dapat menghambat kemampuan karyawan dalam berinovasi.
- c. Tuntutan peran (*role demands*)

Tuntutan peran merupakan *stressor* yang berkaitan dengan ekspektasi terhadap peran yang harus dijalankan oleh karyawan. Setiap individu memiliki persepsi yang berbeda – beda mengenai harapan terhadap peran tersebut, dengan tingkat ketepatan yang bervariasi, dan berusaha untuk melaksanakannya. Namun, kesalahan dalam pemahaman atau pelaksanaan peran dapat menyebabkan konflik peran (*role conflict*), beban peran yang berlebihan (*role overload*), serta ketidakjelasan peran (*role ambiguity*).

d. Tuntutan hubungan antarpribadi (*interpersonal demands*)

Tuntutan hubungan antarpribadi merupakan *stressor* yang terkait dengan tekanan yang muncul dari dinamika kelompok, kepemimpinan, serta konflik pribadi.

### 3. Indikator *Work Stress* (Stres Kerja)

Indikator stres kerja berdasarkan pandangan Wahjono (2010), Siagian (2006), dan Handoko (2001), dalam Salsabila Putri Adhisty et al. (2023) sebagai berikut:

- a. Terlalu banyak bekerja, yaitu beban kerja yang melebihi kapasitas individu sehingga menimbulkan tekanan.
- b. Tekanan waktu, yaitu situasi dimana karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya dalam batas waktu yang ketat.
- c. Kualitas pengawasan yang tidak proporsional, yaitu pengawasan yang kurang sesuai atau berlebihan sehingga menimbulkan ketidaknyamanan atau stress.
- d. Ambiguitas peran, yaitu ketidakjelasan mengenai tanggung jawab dan tugas yang harus dijalankan oleh karyawan.
- e. Wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang, dimana karyawan memiliki tanggung jawab yang besar namun tidak disertai dengan wewenang yang memadai.
- f. Konflik antara individu dan kelompok, yaitu adanya ketidaksesuaian atau perselisihan yang muncul dalam hubungan kerja antar individu atau kelompok.
- g. Perbedaan harapan organisasi dan karyawan, yang dapat menyebabkan ketegangan ketika ekspektasi yang dimiliki kedua pihak tidak sesuai.

Indikator stres kerja menurut Mulyadi dan Rivai (2009:314) dalam jurnal Anitha et al. (2022) sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan, mencakup beban kerja yang berlebihan serta pengaturan jadwal bekerja yang kurang optimal.
2. Stres yang terkait dengan peran, meliputi adanya ketidakjelasan mengenai tugas, tanggung jawab, dan ekspektasi peran dalam pekerjaan.
3. Faktor interpersonal, mencakup kualitas kerja sama antar rekan kerja serta hubungan profesional antara karyawan dan pimpinan.
4. Pengembangan karier, yang meliputi pemberian promosi jabatan yang tidak sesuai dengan tingkat kompetensi, baik lebih rendah maupun lebih tinggi dari kemampuan individu, serta tingkat keamanan atau stabilitas pekerjaan yang dirasakan.

5. Struktur organisasi, meliputi penerapan struktur yang kaku dan kurang mendukung, ketidakseimbangan dalam pelaksanaan pengawasan dan pelatihan, serta rendahnya keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

#### 2.1.4 Beban Kerja

##### 1. Pengertian Beban Kerja

Menurut Nurhandayani (2022) beban kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang muncul karena keterbatasan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Permendagri No. 12 Tahun 2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang diperoleh dari hasil perkalian antara volume kerja dengan norma waktu yang ditetapkan. Menurut Mahwati (2021) dalam Kurnia & Sitorus (2022) beban kerja adalah tingkat tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan, baik secara fisik maupun mental, yang menjadi kewajiban harus diselesaikan.

Menurut Purba & Ratnasari (2018) dalam jurnal Chika & Hikmah (2024) beban kerja merupakan faktor krusial yang secara langsung mempengaruhi perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Selanjutnya menurut Sitepu et al. (2016) dalam jurnal Widiанти & Herlina (2023) beban kerja adalah sekumpulan total aktivitas yang wajib diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja sebagai keseluruhan tanggung jawab dan aktivitas yang harus diselesaikan oleh individu atau organisasi dalam rentang waktu tertentu. Beban kerja muncul akibat keterbatasan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan meliputi

aspek fisik maupun mental. Selain itu, beban kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja, yang dihitung berdasarkan volume kerja dan waktu yang berlaku.

## 2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) dalam Lutfi Noor Apriliani et al. (2023) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

- a. Faktor internal, merupakan aspek yang berasal dari dalam individu sebagai respons terhadap beban kerja. Faktor ini meliputi karakteristik somatik seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, dan kondisi kesehatan, serta aspek psikologis yang mencakup motivasi, tingkat kepuasan, keinginan dan persepsi individu terhadap pekerjaan.
- b. Faktor eksternal, berasal dari lingkungan kerja dan berpengaruh terhadap beban kerja karyawan. Faktor ini terbagi ke dalam beberapa aspek, yaitu:
  - Kondisi lingkungan kerja yang mencakup aspek kimiawi, psikologis, biologis, serta kondisi fisik tempat kerja.
  - Tugas – tugas fisik yang berkaitan dengan penggunaan alat dan sarana penunjang dalam pelaksanaan pekerjaan, tanggung jawab jabatan, serta tingkat kompleksitas pekerjaan.
  - Struktur organisasi kerja, dimana karyawan memerlukan pengaturan jadwal kerja yang sistematis dan terorganisir untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif.

## 3. Indikator Beban Kerja

Menurut Ali et al., 2022 terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur besarnya beban kerja yang diterima oleh karyawan, yaitu:

1. Banyaknya pekerjaan  
Mengacu pada banyaknya jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam jangka waktu tertentu.
2. Target kerja  
Merupakan sasaran atau capaian yang ditetapkan untuk dicapai oleh individu dalam pelaksanaan pekerjaannya, baik dari aspek kuantitas, kualitas, maupun batas waktu penyelesaian.
3. Kebosanan  
Menggambarkan kondisi kejenuhan yang muncul akibat pekerjaan yang bersifat monoton, berulang, atau kurang memberikan variasi dan tantangan.

4. Standar pekerjaan  
Merupakan ukuran atau kriteria yang digunakan sebagai acuan dalam menilai hasil kerja, apakah sudah sesuai dengan persyaratan, prosedur, dan tingkat kualitas yang ditentukan.
5. Kondisi pekerjaan  
Merujuk pada karakteristik lingkungan kerja, baik fisik maupun psikososial, yang mencakup aspek kenyamanan, keamanan, ketersediaan fasilitas, serta kualitas hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Menurut Somadayo (2017) dalam jurnal Kurnia & Sitorus (2022) ada beberapa indikator untuk mengukur beban kerja sebagai berikut:

1. Pencapaian target dari perusahaan  
Menggambarkan tingkat keberhasilan individu atau tim dalam memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.
2. Kondisi dalam bekerja  
Merujuk pada situasi dan keadaan lingkungan kerja, baik secara fisik maupun psikologis, yang mempengaruhi proses dan hasil kerja.
3. Performansi kebutuhan waktu  
Mengacu pada tingkat efektivitas individu dalam mengelola dan menyesuaikan penggunaan waktu dengan tuntutan serta beban pekerjaan yang harus diselesaikan.
4. Kebutuhan waktu  
Merupakan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan kompleksitas dan volume pekerjaan yang ada.
5. Tingkat frustrasi  
Menunjukkan intensitas perasaan tertekan, kecewa, atau terhambat yang dialami individu ketika menghadapi kesulitan atau hambatan dalam pekerjaan.
6. Tingkat usaha  
Menggambarkan besarnya upaya, energi, dan keterlibatan yang diberikan individu dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini, termasuk penelitian Indrawati (2024) tentang “Pengaruh *Job Insecurity*, *Work Stress* dan *Work Overload* Terhadap *Employee Performance* Pada Karyawan PKWT PT PAL Indonesia”. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif serta menggunakan teknik *non-probability sampling* jenis *purposive sampling*. Sampel penelitian terdiri dari 110 responden yang merupakan karyawan PKWT di PT PAL

Indonesia serta pimpinan karyawan PKWT. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda melalui perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dan work overload berpengaruh negatif signifikan terhadap *employee performance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketidakamanan kerja dan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan, semestara stres kerja tidak selalu berdampak langsung terhadap penurunan kinerja. Hasil tersebut menjadi acuan dalam penelitian ini untuk apakah hubungan serupa juga terjadi pada karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini, termasuk penelitian oleh Fransiska Saferia Moi & Siti Mujanah (2023) tentang "Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa, Flores NTT". Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 44 orang yang merupakan seluruh karyawan BRI Cabang Bajawa. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil uji F memperlihatkan bahwa *job insecurity*, stres kerja, dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa rasa tidak aman dalam pekerjaan dapat menurunkan kinerja, namun keyakinan diri yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya berdasarkan penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini, termasuk penelitian oleh David Shandika et al. (2024) tentang “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT BPR BKK Jateng KC Pemalang, dengan jumlah sampel sebanyak 71 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut yaitu beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menggambarkan bahwa peningkatan beban dan stres kerja dapat menurunkan kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian berdasarkan penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini, termasuk penelitian Taufan Ade (2021) tentang “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Kepala Desa Tanjung Pauh Mudik Kecamatan Danau Kerinci Barat Kabupaten Kerinci Tahun 2021)”. Latar belakang penelitian ini didasari oleh adanya rasa ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh para pegawai, yang dikhawatirkan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara

langsung kepada responden. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kepala Desa Tanjung Pauh Mudik, dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang yang ditentukan menggunakan teknik *total sampling*. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menjadi referensi bagi Kantor Kepala Desa Tanjung Pauh Mudik dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai serta dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya yang meneliti topik serupa.

Selanjutnya berdasarkan penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini, termasuk penelitian oleh Lutfi Noor Apriliani et al. (2023) tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Ciamis”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 55 orang yang merupakan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pertanahan Ciamis. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder. Pengujian data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, koefisien korelasi, serta koefisien determinasi dengan bantuan software IBM SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan beban kerja yang proporsional dan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Untuk melihat persamaan serta perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang diteliti, dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2. 1**  
**Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya**

| No | Judul, Nama Peneliti                                                                                                                                                     | Metode Penelitian      | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                              | Persamaan                                                                                                                                                                                                       | Perbedaan                                                                                             |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , <i>Work Stress</i> dan <i>Work Overload</i> Terhadap <i>Employee Performance</i> Pada Karyawan PKWT PT PAL Indonesia. (Indrawati, 2024) | Penelitian Kuantitatif | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Job insecurity</i> dan work overload berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>employee performance</i>.</li> <li>- Semestara stres kerja tidak selalu berdampak langsung terhadap penurunan kinerja.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Job Insecurity</i></li> <li>- <i>Work Stress</i></li> <li>- <i>Work Overload</i> (Beban Kerja)</li> <li>- <i>Employee Performance</i> (Kinerja Karyawan)</li> </ul> | - Lokasi Penelitian                                                                                   |
| 2  | Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Stres Kerja, dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia                                                | Penelitian Kuantitatif | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> </ul>                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Job Insecurity</i></li> <li>- Stres Kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Self Efficacy</i></li> <li>- Lokasi Penelitian</li> </ul> |

| No | Judul,<br>Nama<br>Peneliti                                                                                         | Metode<br>Penelitian   | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                            | Persamaan                                                                                                          | Perbedaan                                                                                         |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | Kantor<br>Cabang<br>Bajawa,<br>Flores<br>NTT.<br>(Fransiska<br>Saferia<br>Moi & Siti<br>Mujanah,<br>2023)          |                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Hasil uji F memperlihatkan bahwa <i>job insecurity</i>, stres kerja, dan <i>self efficacy</i> secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</li> </ul>      |                                                                                                                    |                                                                                                   |
| 3  | Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (David Shandika Indrayana, 2024) | Penelitian Kuantitatif | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beban Kerja</li> <li>- Stres kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Lokasi Penelitian</li> </ul> |
| 4  | Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Pegawai                                                            | Penelitian Kuantitatif | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Job insecurity</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Job Insecurity</i></li> <li>- Kinerja Pegawai</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokasi Penelitian</li> </ul>                             |

| No | Judul,<br>Nama<br>Peneliti                                                                                                                                        | Metode<br>Penelitian   | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Persamaan                                                                                   | Perbedaan                                                                                         |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    | (Pada Kantor Kepala Desa Tanjung Pauh Mudik Kecamatan Danau Kerinci Barat Kabupaten Kerinci Tahun 2021). (Taufan Ade, 2021)                                       |                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                             |                                                                                                   |
| 5  | Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Ciamis. (Lutfi Noor Apriliani et al., 2023) | Penelitian Kuantitatif | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Secara parsial, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beban Kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Lokasi Penelitian</li> </ul> |

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Hubungan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan

*Job insecurity* memiliki keterkaitan dengan kondisi emosional dan perasaan karyawan ditempat kerja, karena adanya ketidakpastian terhadap status atau kontrak kerja mereka. Ketika ketidakpastian ini muncul dapat menimbulkan ketidakstabilan emosional sehingga kinerja karyawan cenderung menurun seiring dengan meningkatnya tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan dalam pekerjaan (Al Amin & Pancasasti, 2022). Tingginya tingkat ketidakamanan kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Saat karyawan merasa bahwa keberlanjutan pekerjaannya tidak pasti, mereka cenderung mengurangi partisipasi dalam tugas – tugas yang memerlukan strategi dan kreativitas, karena perhatian mereka lebih banyak difokuskan pada upaya mempertahankan posisi yang dimiliki. Selain itu, perasaan cemas dan stres yang timbul akibat ketidakpastian ini dapat mengganggu kemampuan kognitif, seperti konsentrasi dan pengambilan keputusan, sehingga berdampak negatif pada produktivitas kerja. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut tidak hanya mempengaruhi performa individu, tetapi juga berpotensi menurunkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan, terutama jika ketidakamanan kerja dialami oleh banyak karyawan secara bersamaan.

### 2.3.2 Hubungan *Work Stress* Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara *work stress* dan kinerja karyawan dapat dijelaskan bahwa peningkatan tingkat stres kerja yang dialami cenderung berbanding terbalik dengan

penurunan kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila tingkat stres kerja berada pada level rendah hingga sedang, hal ini justru dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih aktif, kreatif, dan produktif. Hal ini sejalan dengan model hubungan berbentuk U terbalik yang dikemukakan Robbins (2003), yang menyatakan bahwa stres kerja pada kadar rendah hingga sedang dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun ketika stres mencapai tingkat tinggi, kinerja akan mengalami penurunan yang signifikan. Dengan demikian, stres kerja memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penerapan manajemen stres yang efektif dalam organisasi menjadi sangat penting agar tingkat stres karyawan dapat terjaga pada batas optimal, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan organisasi tercapai dengan efisien (Saputri & Dirga Lestari, 2020).

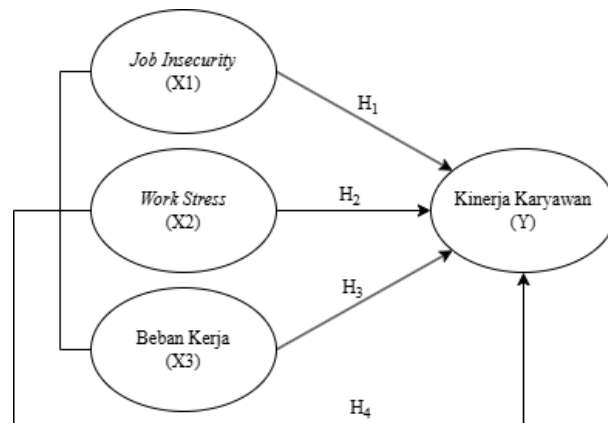
### 2.3.3 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang diterima individu sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Ketika beban kerja disesuaikan secara proposional dengan kapasitas karyawan, hal ini dapat menumbuhkan motivasi positif yang berdampak pada peningkatan produktivitas. Namun, apabila beban kerja melebihi kemampuan individu tanpa adanya penyesuaian, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental, yang selanjutnya mengurangi kualitas kinerja. Peningkatan beban kerja yang terus menerus juga dapat menghambat penyelesaian tugas serta menurunkan efektivitas kerja, karena karyawan kesulitan

dalam mengelola waktu dan energinya secara optimal. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang seimbang menjadi faktor krusial guna menjaga kinerja karyawan tetap efektif serta memastikan pencapaian tujuan organisasi secara maksimal (Uma & Swasti, 2024).

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah sebuah paradigma yang menjelaskan secara sistematis hubungan antar variabel yang telah diidentifikasi dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan, sementara variabel independennya meliputi *Job Insecurity*, *Work Stress*, dan Beban Kerja. Ketiga variabel independen tersebut diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingginya tingkat ketidakamanan kerja dapat menimbulkan rasa cemas serta ketidakstabilan emosional yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Begitu pula beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak negatif pada produktivitas. Sementara itu, ketidakseimbangan dalam beban kerja juga berpotensi menghambat efektivitas pelaksanaan tugas oleh karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara simultan maupun parsial pengaruh dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Gambar 2.1 dibawah ini memberikan gambaran lebih lanjut, sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti (2025), berdasarkan penelitian sebelumnya (Fransiska Saferia Moi & Siti Mujanah, 2023)

**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah pernyataan yang dirumuskan sebagai jawaban awal terhadap rumusan masalah penelitian, biasanya disusun dalam bentuk kalimat tanya. Sebagai tanggapan sementara dalam penelitian ini, telah disusun sebuah pernyataan yang berfungsi sebagai prediksi awal mengenai hubungan antar variabel yang diteliti sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Diduga *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

H<sub>2</sub>: Diduga *Work Stress* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

H<sub>3</sub>: Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

H<sub>4</sub>: Diduga *Job Insecurity*, *Work Stress*, dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

##### **3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

Lokasi penelitian ini berada di Kota Banda Aceh dengan objek penelitian yaitu karyawan generasi Z yang bekerja diberbagai sektor pekerjaan di wilayah tersebut.

##### **3.1.2 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian kuantitatif yang digunakan pada penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menemukan hubungan atau korelasi antara lebih dari dua variabel. Menurut Sugiyono (2013:8) penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan pada paradigma positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian yang terukur, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

##### **3.1.3 Horizon Waktu**

Penelitian ini menggunakan pendekatan cross-sectional, dimana datanya dikumpulkan hanya satu kali dalam periode tertentu, yaitu pada bulan oktober 2025 berakhir hingga penelitian ini selesai. Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan kondisi *job insecurity*, *work stress*, dan beban kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh pada waktu yang sama.

**Tabel 3. 1**  
**Horizon Waktu Penelitian**

| No | Kegiatan Penelitian | Oktober 2025 | November 2025 | Desember 2025 | Januari 2026 | Februari 2026 |
|----|---------------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
| 1  | Pengajuan Judul     |              |               |               |              |               |
| 2  | Penyusunan Proposal |              |               |               |              |               |
| 3  | Seminar Proposal    |              |               |               |              |               |
| 4  | Pembagian Kuesioner |              |               |               |              |               |
| 5  | Penyusunan Skripsi  |              |               |               |              |               |
| 6  | Sidang              |              |               |               |              |               |

#### 3.1.4 Unit Analisis

Menurut Sugiyono (2013) unit analisis adalah elemen atau komponen yang menjadi fokus utama dalam sebuah penelitian yang akan diteliti dan dianalisis secara mendalam. Dalam konteks penelitian, unit analisis dapat berupa benda, individu, organisasi, kelompok maupun waktu tertentu, menyesuaikan dengan fokus permasalahan yang hendak dikaji. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu karyawan generasi Z yang bekerja diberbagai organisasi atau instansi di Kota Banda Aceh.

#### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah kumpulan objek atau subjek dalam suatu wilayah generalisasi yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis, sehingga dapat diambil kesimpulan berdasarkan hasil penelitian tersebut. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono, 2013:80). Dalam penelitian ini target populasi yang ditetapkan adalah karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

Sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode *Non Probability Sampling*, yaitu teknik *Purposive Sampling* dengan beberapa kriteria tertentu. Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Purba dikarenakan tidak terdapat data pasti mengenai jumlah karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh. Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini dikategorikan sebagai populasi tidak diketahui jumlahnya. Berikut formula rumus Purba tersebut:

$$n = \frac{Z^2}{4 (Moe)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

Z = Tingkat distribusi normal pada taraf signifikan.

Misal pada taraf signifikan 5%, maka  $Z = 1,96$

Moe = *Margin of error* atau tingkat kesalahan maksimal, misal ditetapkan 10%

$$n = \frac{(1,96)^2}{4 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{3,84}{0,04}$$

$$n = 96$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 96 responden. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 96 responden.

### 3.3 Sumber dan Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan yang sangat penting dalam suatu penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah memperoleh data yang valid dan reliabel. Berdasarkan jenis sumbernya, pengumpulan data dapat

dilakukan melalui sumber primer dan sekunder. Sumber primer merujuk pada data yang diperoleh langsung dari responden. Sedangkan sumber sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, misalnya melalui perantara orang lain atau dokumen dan arsip yang sudah tersedia. Berdasarkan teknik pengambilan data yang dapat digunakan meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, serta kombinasi dari keempat teknik tersebut (Sugiyono, 2013:224-225).

### 3.3.1 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Data primer ini dikumpulkan untuk mendapatkan informasi mengenai variabel – variabel penelitian yang meliputi *Job Insecurity*, *Work Stress*, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh.

### 3.3.2 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling*, yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan dan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Responden dipilih berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Generasi Z yang berusia 20 – 28 tahun.
2. Generasi Z yang bekerja pada sektor swasta di Kota Banda Aceh.
3. Generasi Z yang bekerja minimal selama 3 bulan di tempat kerja saat ini.
4. Bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner secara lengkap dan jujur.

### 3.3.3 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, pengukuran data menggunakan skala *Likert*. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap pertanyaan yang berkaitan dengan variabel – variabel penelitian. Setiap pertanyaan diberikan lima pilihan jawaban dengan skor tertentu untuk menunjukkan tingkat persetujuan responden.

**Tabel 3. 2**  
**Kategori dan Skor Skala *Likert***

| No | Keterangan                | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1  | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |
| 2  | Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| 3  | Kurang Setuju (KS)        | 3    |
| 4  | Setuju (S)                | 4    |
| 5  | Sangat Setuju (SS)        | 5    |

### 3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel independen meliputi *Job Insecurity*, *Work Stress* dan Beban Kerja. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai variabel – variabel tersebut.

**Tabel 3. 3**  
**Definisi Operasional Variabel**

| Variabel                   | Devinisi Variabel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Indikator                                                                                                       | Skala           | Item<br>Pertanyaan |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------|
| Kinerja Karyawan (Y)       | Kinerja merupakan hasil atau <i>output</i> yang diperoleh berdasarkan indikator atau petunjuk tertentu dalam pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu.<br>Kurnia & Sitorus (2022)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 1. Kualitas Kerja                                                                                               | Likert<br>1 – 5 | A1 – A6            |
|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 2. Produktivitas                                                                                                |                 |                    |
|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 3. Pengetahuan Kerja                                                                                            |                 |                    |
|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 4. Kehandalan                                                                                                   |                 |                    |
|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 5. Kehadiran                                                                                                    |                 |                    |
|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 6. Kemandirian<br><br>Susanto (2019)<br>dalam Kosim et al. (2023)                                               |                 |                    |
| <i>Job Insecurity</i> (X1) | <i>Job insecurity</i> merupakan ketidakberdayaan terkait pekerjaan atau komponennya ketika pekerjaan tersebut menghadapi ancaman, yang menyebabkan munculnya rasa ketidakamanan pada karyawan. Perubahan – perubahan yang terjadi dalam perusahaan dapat menimbulkan perasaan terancam, kecemasan, dan ketidakamanan pada karyawan akibat potensi perubahan yang dapat memengaruhi kondisi kerja, kelangsungan hubungan kerja, serta kompensasi yang diterima dari organisasi.<br>Taufan Ade (2021) | 1. Ketakutan kehilangan pekerjaan                                                                               | Likert<br>1 – 5 | B1 – B5            |
|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 2. Kecemasan tentang prospek karier                                                                             |                 |                    |
|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 3. Perasaan tidak stabil terhadap posisi kerja                                                                  |                 |                    |
|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 4. Kekhawatiran terhadap pengurangan pendapatan                                                                 |                 |                    |
|                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 5. Kekurangan kejelasan tentang masa depan pekerjaan.<br>Nemteanu et al. (2021) dalam Zulkarmain & Wajdi (2022) |                 |                    |

| Variabel                        | Devinisi Variabel                                                                                                                                                                                                                     | Indikator                                                                                                                                         | Skala           | Item<br>Pertanyaan |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------|
| <i>Work<br/>Stress<br/>(X2)</i> | Stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang menghadapi tekanan yang muncul akibat pengaruh kondisi pribadi atau lingkungan kerja, sehingga mempengaruhi stabilitas psikologis serta efektivitas pelaksanaan tugas.<br>Anwar (2023) | 1. Terlalu banyak bekerja                                                                                                                         | Likert<br>1 – 5 | C1 – C7            |
|                                 |                                                                                                                                                                                                                                       | 2. Tekanan waktu                                                                                                                                  |                 |                    |
|                                 |                                                                                                                                                                                                                                       | 3. Kualitas pengawasan yang tidak proporsional                                                                                                    |                 |                    |
|                                 |                                                                                                                                                                                                                                       | 4. Ambiguitas peran                                                                                                                               |                 |                    |
|                                 |                                                                                                                                                                                                                                       | 5. Wewenang dan tanggung jawab tidak seimbang                                                                                                     |                 |                    |
|                                 |                                                                                                                                                                                                                                       | 6. Konflik antara individu dan kelompok                                                                                                           |                 |                    |
|                                 |                                                                                                                                                                                                                                       | 7. Perbedaan harapan organisasi dan karyawan<br>Wahjono (2010), Siagiani (2006), dan Handoko (2001), dalam Salsabila Putri Adhisty et al., (2023) |                 |                    |
| Beban Kerja<br>(X3)             | Beban kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang muncul karena keterbatasan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.<br>Nurhandayani, (2022)                                                                               | 1. Banyaknya pekerjaan                                                                                                                            | Likert<br>1 – 5 | D1 – D5            |
|                                 |                                                                                                                                                                                                                                       | 2. Target kerja                                                                                                                                   |                 |                    |
|                                 |                                                                                                                                                                                                                                       | 3. Kebosanan                                                                                                                                      |                 |                    |
|                                 |                                                                                                                                                                                                                                       | 4. Standar pekerjaan                                                                                                                              |                 |                    |
|                                 |                                                                                                                                                                                                                                       | 5. Kondisi pekerjaan.<br>Ali et al., (2022)                                                                                                       |                 |                    |

## 5.5 Teknik Analisis Data

Regresi merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi dipakai untuk memprediksi, bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain dan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel – variabel tersebut (Sahir, 2022:52). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Regresi berganda terdiri lebih dari dua variabel, yaitu dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Rumus persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = *Job Insecurity*
- X<sub>2</sub> = *Work Stress*
- X<sub>3</sub> = Beban Kerja
- a = Konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi X<sub>1</sub>
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi X<sub>2</sub>
- b<sub>3</sub> = Koefisien regresi X<sub>3</sub>
- e = *Error Term*

## 3.6 Pengujian Data

### 3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas adalah prosedur yang digunakan untuk menilai sejauh mana penelitian mencerminkan keadaan sebenarnya pada objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan valid apabila data yang diperoleh sesuai dengan kondisi nyata yang terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2013:121).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat keabsahan data kuesioner dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  ditentukan dengan rumus:  $df = n - k$ , dimana  $n$  adalah besaran sampel pada penelitian dan  $k$  adalah jumlah variabel yang dikorelasikan. Karena uji validitas dilakukan dengan dua variabel, maka nilai  $df = n - 2$  sesuai dengan kriteria berikut:

- Apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 artinya analisis valid.
- Apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 0,05 artinya analisis tidak valid

### 3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Reabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk memberikan hasil yang sama bila diterapkan pada waktu yang berbeda (Sari, 2022:77). Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila responden mampu memberikan jawaban yang konsisten pada setiap pertanyaan dalam kuesioner. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,60$  sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian, berikut penjelasannya:

1. Alpha  $> 0,90$  artinya tingkat reliabilitas sangat tinggi atau disebut juga reliabilitas ideal.
2. Alpha  $0,70 - 0,90$  artinya reliabilitas tinggi.
3. Alpha  $0,50 - 0,70$  artinya tingkat reliabilitas moderat.
4. Alpha  $< 0,50$  artinya tingkat reliabilitas rendah.

### 3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

#### 3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik apabila memenuhi kriteria normalitas berdasarkan analisis grafik dan uji statistik dengan ketentuan sebagai berikut: (Sahir, 2022:69)

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikan atau nilai probabilitas  $< 0,05$  maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

#### 3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dalam suatu model regresi. Untuk mendeteksi Multikolinearitas umumnya menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL). Jika nilai VIF tinggi, maka diduga ada Multikolinearitas antar variabel independen atau jika VIF melebihi angka 10 maka bisa disimpulkan ada Multikolinearitas. Selanjutnya jika nilai TOL semakin mendekati 0 maka diduga ada Multikolinearitas dan sebaliknya jika nilai TOL semakin mendekati 1 maka diduga tidak ada Multikolinearitas (Sahir, 2022:70:71).

#### 3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Sahir, 2022:69). Untuk mengetahui terjadinya Heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik

*Scatter-plot*. Suatu model dinyatakan bebas dari Heterokedastisitas apabila titik – titik pada grafik menyebar secara acak, tidak berbentuk pola tertentu, tidak berkumpul disatu area dan tidak membentuk pola menyerupai corong melebar atau menyempit. Sebaliknya, apabila titik – titik pada grafik menunjukkan pola tertentu, seperti berkumpul atau membentuk corong, maka dapat disimpulkan bahwa model mengalami Heterokedastisitas.

### 3.7 Pengujian Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2013:159).

#### 3.7.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji T atau uji parsial merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2022:53:54). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$H_0$ : Jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ table}$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen.

$H_a$ : Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  maka terdapat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen.

Berikut adalah uraian dari jawaban sementara pada penelitian ini:

$H_{a1}$ : Terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

H0<sub>1</sub>: Tidak terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

Ha<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh *work stress* terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

H0<sub>2</sub>: Tidak terdapat pengaruh *work stress* terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

Ha<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

H0<sub>3</sub>: Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

### 3.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Sahir, 2022:53). Dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama – sama.

Ha<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh *job insecurity*, *work stress*, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

H0<sub>4</sub>: Tidak terdapat pengaruh *job insecurity*, *work stress*, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah karyawan generasi Z yang bekerja pada berbagai sektor swasta di Kota Banda Aceh dengan rentang usia 20 – 28 tahun. Pemilihan lokasi ini didasarkan oleh kemudahan akses data dan umumnya pada rentang usia tersebut generasi Z di Kota Banda Aceh sudah aktif bekerja.

#### **4.2 Hasil Penelitian**

##### **4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity*, *work stress*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan 96 responden melalui penyebaran kuesioner *gform* pada karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh yang dipilih menggunakan *purposive sampling*. Berikut informasi dari hasil kuesioner yang disebarkan berdasarkan karakteristik responden penelitian:

##### **1. Karakteristik responden Berdasarkan Usia**

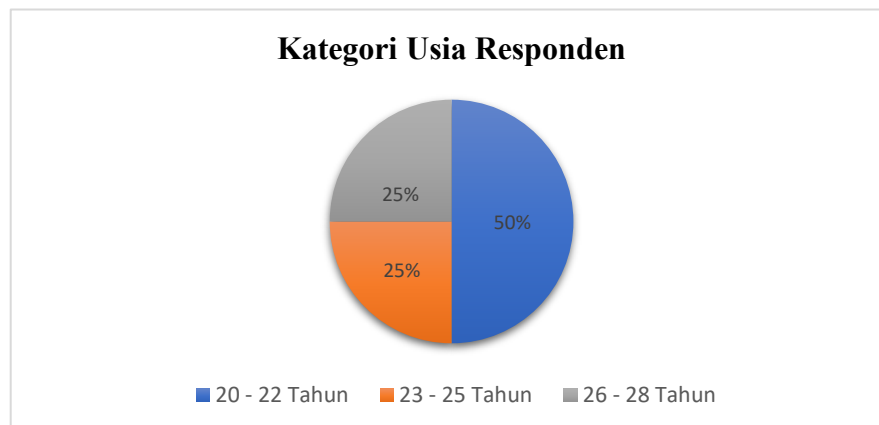
Karakteristik responden berdasarkan usia pada karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh seperti yang ditunjukkan pada table berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No           | Kategori Usia | Frekuensi | Persentase  |
|--------------|---------------|-----------|-------------|
| 1            | 20 - 22       | 48        | 50%         |
| 2            | 23 - 25       | 24        | 25%         |
| 3            | 26 - 28       | 24        | 25%         |
| <b>Total</b> |               | <b>96</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui bahwa dari total 96 responden, mayoritas berada pada rentang usia 20 – 22 tahun yaitu sebanyak 48 orang dengan persentase sebesar 50%. Selanjutnya responden dengan rentang usia 23 – 25 tahun berjumlah 24 orang dengan persentase sebesar 25% dan responden dengan rentang usia 26 – 28 tahun juga berjumlah 24 orang dengan persentase sebesar 25%.

Kondisi ini menunjukkan bahwa dominannya responden pada rentang usia 20 – 22 tahun sejalan dengan fokus penelitian yang meneliti karyawan generasi Z, dimana usia tersebut merupakan fase awal memasuki dunia kerja. Pada rentang usia ini, individu umumnya masih berada pada tahap penyesuaian terhadap lingkungan kerja serta memiliki pengalaman kerja yang relatif terbatas, sehingga secara teoritis berpotensi mengalami ketidakpastian kerja (*job insecurity*), stres kerja (*work stress*) dan persepsi terhadap beban kerja. Untuk informasi lebih lanjut dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4. 1 Diagram Kategori Usia Responden**

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

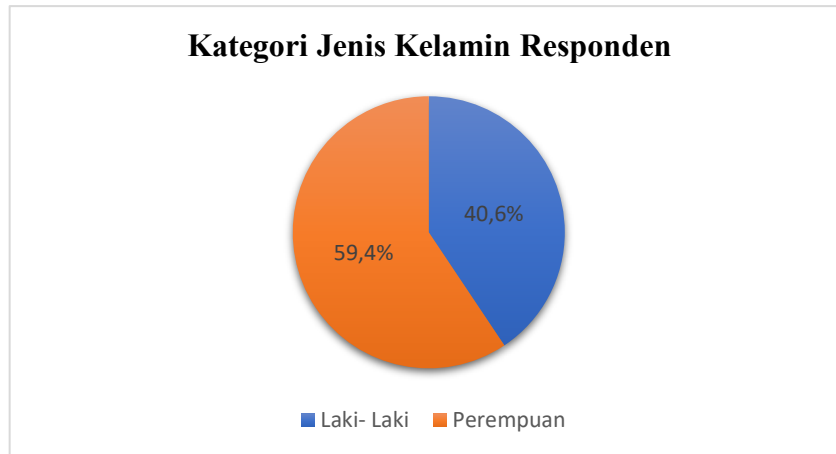
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh yang bekerja diberbagai sektor swasta wilayah tersebut, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No           | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase  |
|--------------|---------------|-----------|-------------|
| 1            | Laki - Laki   | 39        | 40,6%       |
| 2            | Perempuan     | 57        | 59,4%       |
| <b>Total</b> |               | <b>96</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa dari total 96 responden, mayoritas berada pada jenis kelamin Perempuan sebanyak 57 orang dengan persentase sebesar 59,4%. Selanjutnya, pada jenis kelamin laki – laki sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 40,6%. Perbedaan jenis kelamin ini relevan dalam konteks penelitian yang mengkaji *job insecurity*, *works stress*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, karena karakteristik demografis responden dapat memengaruhi

persepsi individu terhadap kondisi kerja yang dialami. Untuk informasi lebih lanjut dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4. 2 Diagram Kategori Jenis Kelamin Responden**

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan pada karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh yang bekerja diberbagai sektor swasta wilayah tersebut, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

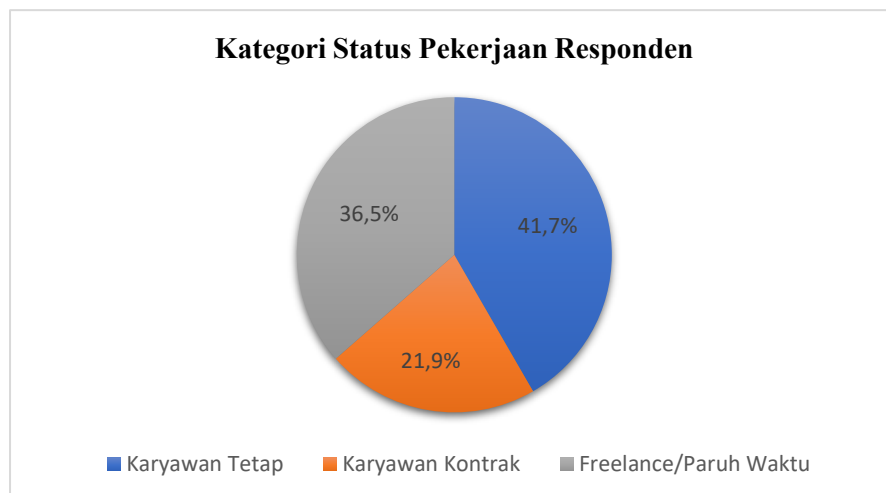
**Tabel 4. 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja**

| No           | Status Pekerjaan      | Frekuensi | Persentase  |
|--------------|-----------------------|-----------|-------------|
| 1            | Karyawan Tetap        | 40        | 41,7%       |
| 2            | Karyawan Kontrak      | 21        | 21,9%       |
| 3            | Freelance/Paruh Waktu | 35        | 36,5%       |
| <b>Total</b> |                       | <b>96</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui bahwa dari total 96 responden, mayoritas pada status pekerjaan sebagai karyawan tetap sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 41,7%. Selanjutnya pada karyawan kontrak sebanyak 21 orang dengan

persentase sebesar 21,9% dan pada karyawan *freelance*/paruh waktu sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 36,5%.

Dominannya responden dengan status karyawan tetap menunjukkan komposisi sampel penelitian yang didominasi oleh karyawan dengan hubungan kerja jangka panjang, dimana karyawan tetap lebih mudah dijangkau dan bersedia mengisi kuesioner dibandingkan karyawan kontrak atau paruh waktu yang memiliki jam kerja tidak menentu. Untuk informasi lebih lanjut dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4. 3 Diagram Kategori Status Pekerjaan Responden**

#### **4. Karakteristik Responden Berdasarkan Sektor Pekerjaan**

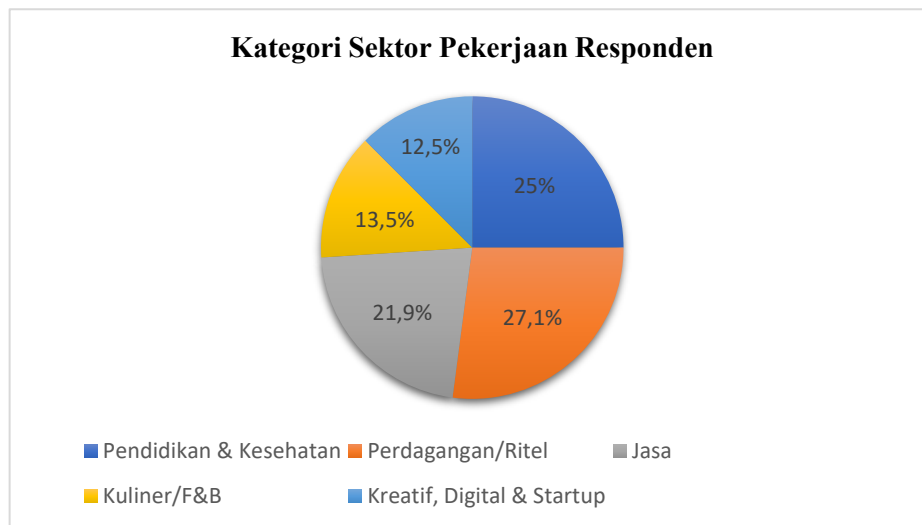
Karakteristik responden berdasarkan sektor pekerjaan pada karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4. 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Sektor Pekerjaan**

| No           | Sektor Pekerjaan           | Frekuensi | Persentase  |
|--------------|----------------------------|-----------|-------------|
| 1            | Pendidikan/Kesehatan       | 24        | 25%         |
| 2            | Perdagangan/Ritel          | 26        | 27,1%       |
| 3            | Jasa                       | 21        | 21,9%       |
| 4            | Kuliner/F&B                | 13        | 13,5%       |
| 5            | Kreatif, Digital & Startup | 12        | 12,5%       |
| <b>Total</b> |                            | <b>96</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui bahwa dari total 96 responden, mayoritas bekerja di sektor perdagangan/ritel sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 27,1%. Selanjutnya pada sektor pendidikan/kesehatan sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 25%. Pada sektor jasa sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 21,9%. Pada sektor kuliner/F&B sebanyak 13 orang dengan persentase 13,5% dan pada sektor kreatif, digital & startup sebanyak 12 orang dengan persentase 12,5%.

Dominannya responden yang bekerja pada sektor perdagangan menunjukkan karakteristik lapangan kerja yang banyak diisi oleh karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh. Sektor perdagangan cenderung menyediakan peluang kerja yang relatif lebih terbuka dan fleksibel, baik dalam bentuk karyawan tetap, kontrak, maupun paruh waktu, sehingga lebih mudah diakses oleh generasi Z yang berada pada tahap awal memasuki dunia kerja. Kondisi tersebut relevan dengan konteks penelitian yang mengkaji *job insecurity*, *work stress*, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, karena dinamika pekerjaan di sektor perdagangan umumnya memiliki tuntutan kerja yang tinggi, target tertentu, serta jam kerja yang bervariasi. Untuk informasi lebih lanjut dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4. 4 Diagram Kategori Sektor Pekerjaan Responden**

### 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

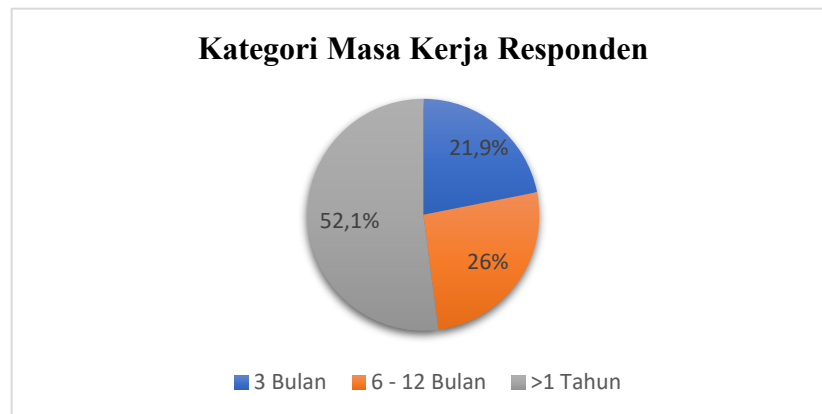
Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh yang bekerja diberbagai sektor wilayah tersebut, seperti yang ditujukan pada tabel berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| No           | Masa Kerja   | Frekuensi | Persentase  |
|--------------|--------------|-----------|-------------|
| 1            | 3 Bulan      | 21        | 21,9%       |
| 2            | 6 - 12 Bulan | 25        | 26%         |
| 3            | >1 Tahun     | 50        | 52,1%       |
| <b>Total</b> |              | <b>96</b> | <b>100%</b> |

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa dari total 96 responden, mayoritas sudah bekerja selama lebih dari 1 tahun sebanyak 50 orang dengan persentase 52,1%. Selanjutnya pada masa kerja 3 bulan sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 21,9%, dan pada masa kerja 6 -12 bulan sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 26%. Dominannya responden dengan masa kerja lebih dari satu

tahun mencerminkan bahwa responden telah memiliki tingkat penyesuaian dan pemahaman yang cukup terhadap tuntutan pekerjaan yang dijalani. Untuk informasi lebih lanjut dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4. 5 Diagram Kategori Masa Kerja Responden**

#### **4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Hasil yang diperoleh dari 23 pernyataan kepada 96 responden melalui penyebaran kuesioner *gform*, dengan menggunakan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), serta variabel *Job Insecurity* (X1), *Work Stress* (X2), dan Beban Kerja (X3) sebagai variabel bebas. Setiap pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator masing – masing variabel dan dinilai menggunakan skala likert 1-5. Adapun alternatif jawaban yang disediakan terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS), yang digunakan untuk mengetahui persepsi responden terhadap kondisi kerja yang dialami.

#### 4.2.2.1 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4. 6**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan**

| No.    | Pernyataan                                                                              | Penilaian |     |    |     |    |      |    |      |    |      | Rata – Rata |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|----|-----|----|------|----|------|----|------|-------------|
|        |                                                                                         | STS       |     | TS |     | KS |      | S  |      | SS |      |             |
|        |                                                                                         | F         | %   | F  | %   | F  | %    | F  | %    | F  | %    |             |
| 1.     | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.                     | 3         | 3,1 | 2  | 2,1 | 6  | 6,3  | 59 | 61,5 | 26 | 27,1 | 4,07        |
| 2.     | Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. | 3         | 3,1 | 6  | 6,3 | 7  | 7,3  | 58 | 60,4 | 22 | 22,9 | 3,94        |
| 3.     | Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.                      | 4         | 4,2 | 2  | 2,1 | 6  | 6,3  | 55 | 57,3 | 29 | 30,2 | 4,07        |
| 4.     | Saya bekerja secara konsisten mengikuti standar kerja yang telah ditentukan.            | 5         | 5,2 | 3  | 3,1 | 8  | 8,3  | 51 | 53,1 | 29 | 30,2 | 4,00        |
| 5.     | Saya menjalankan kewajiban kehadiran sesuai dengan jadwal yang ditentukan.              | 5         | 5,2 | 2  | 2,1 | 9  | 9,4  | 52 | 54,2 | 28 | 29,2 | 4,00        |
| 6.     | Saya dapat bekerja dengan inisiatif sendiri dalam menjalankan tugas.                    | 5         | 5,2 | 3  | 3,2 | 15 | 15,6 | 53 | 55,2 | 20 | 20,8 | 3,83        |
| Rerata |                                                                                         |           |     |    |     |    |      |    |      |    |      | 3,99        |

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan, antara lain:

- a. Nilai rerata variabel kinerja karyawan sebesar 3,99, yang menunjukkan bahwa secara umum karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh setuju terhadap pernyataan – pernyataan yang diajukan.
- b. Pada item pernyataan pertama diperoleh nilai rata – rata sebesar 4,07. Artinya responden setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- c. Pada item pernyataan kedua memperoleh nilai rata - rata sebesar 3,94. Artinya responden setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia.
- d. Pada item pernyataan ketiga memperoleh nilai rata – rata sebesar 4,07. Artinya responden setuju bahwa mereka memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan baik.
- e. Pada item pernyataan keempat memperoleh nilai rata – rata sebesar 4,00. Artinya responden setuju bahwa mereka bekerja secara konsisten mengikuti standar kerja yang telah ditentukan.
- f. Pada item pernyataan kelima memperoleh nilai rata – rata sebesar 4,00. Artinya responden setuju bahwa mereka menjalankan kewajiban kehadiran sesuai dengan jadwal yang ditentukan.
- g. Pada pernyataan keenam memperoleh nilai rata – rata sebesar 3,83. Artinya responden setuju bahwa mereka dapat bekerja dengan inisiatif sendiri dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan pada karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh berada pada kategori baik, dengan nilai rerata keseluruhan 3,99. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden setuju terhadap seluruh pernyataan yang menggambarkan kinerja karyawan. Nilai rata – rata pada setiap item pernyataan juga berada diatas angka 3,80, yang menandakan bahwa karyawan generasi Z mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, tepat waktu, memahami tugas dan tanggung jawab, bekerja secara konsisten, mematuhi kehadiran kerja, serta memiliki inisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh dapat dikatakan cukup optimal dan sesuai dengan harapan organisasi.

#### 4.2.2.2 Deskripsi Variabel *Job Insecurity* (X1)

**Tabel 4. 7**  
**Tabel Deskripsi Variabel *Job Insecurity***

| No. | Pernyataan                                                                 | Penilaian |      |    |      |    |      |    |      |    |      | Rata – Rata |
|-----|----------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----|------|----|------|----|------|----|------|-------------|
|     |                                                                            | STS       |      | TS |      | KS |      | S  |      | SS |      |             |
|     |                                                                            | F         | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    |             |
| 1.  | Saya khawatir kemungkinan kehilangan pekerjaan saya di masa mendatang.     | 9         | 9,4  | 17 | 17,7 | 24 | 25,0 | 36 | 37,5 | 10 | 10,4 | 3,22        |
| 2.  | Saya merasa peluang pengembangan karier di tempat kerja masih belum jelas. | 10        | 10,4 | 20 | 20,8 | 27 | 28,1 | 30 | 31,3 | 9  | 9,4  | 3,08        |
| 3.  | Saya khawatir posisi kerja dapat berubah sewaktu-waktu.                    | 12        | 12,5 | 18 | 18,8 | 9  | 9,4  | 49 | 51,0 | 8  | 8,3  | 3,24        |

| No.    | Pernyataan                                                               | Penilaian |     |    |      |    |      |    |      |    |      | Rata – Rata |
|--------|--------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|----|------|----|------|----|------|----|------|-------------|
|        |                                                                          | STS       |     | TS |      | KS |      | S  |      | SS |      |             |
|        |                                                                          | F         | %   | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    |             |
| 4.     | Saya khawatir pendapatan dapat menurun akibat ketidakstabilan pekerjaan. | 7         | 7,3 | 17 | 17,7 | 20 | 20,8 | 40 | 41,7 | 12 | 12,5 | 3,34        |
| 5.     | Saya merasa pekerjaan saat ini masih bersifat sementara.                 | 9         | 9,4 | 20 | 20,8 | 15 | 15,6 | 40 | 41,7 | 12 | 12,5 | 3,27        |
| Rerata |                                                                          |           |     |    |      |    |      |    |      |    |      | 3,23        |

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan, antara lain:

- Nilai rerata pada variabel *Job Insecurity* sebesar 3,23. Artinya karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh kurang setuju dengan pernyataan yang diajukan dan *job insecurity* berada pada kategori sedang.
- Pada item pernyataan pertama memperoleh nilai rata – rata sebesar 3,22. Artinya responden kurang setuju akan kemungkinan kehilangan pekerjaan dimasa mendatang.
- Pada item pernyataan kedua memperoleh nilai rata - rata sebesar 3,08. Artinya responden kurang setuju bahwa peluang pengembangan karir di tempat kerja masih belum jelas.
- Pada item pernyataan ketiga memperoleh nilai rata – rata sebesar 3,24. Artinya responden kurang setuju akan posisi kerja yang dapat berubah sewaktu – waktu.

- e. Pada item pernyataan keempat memperoleh nilai rata – rata sebesar 3,34. Artinya responden kurang setuju bahwa pendapatan dapat menurun akibat ketidakstabilan pekerjaan.
- f. Pada item pernyataan kelima memperoleh nilai rata – rata sebesar 3,27. Artinya responden kurang setuju bahwa pekerjaan saat ini masih bersifat sementara.
- g. Pada item pernyataan ketiga memperoleh nilai mean sebesar 3,24, menunjukkan adanya kekhawatiran terhadap stabilitas posisi kerja.
- h. Pada item pernyataan kelima memiliki mean sebesar 3,27, yang menandakan responden cenderung merasa pekerjaannya belum sepenuhnya aman.

Berdasarkan hasil analisis, *job insecurity* pada karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh berada pada kategori sedang dengan nilai rerata 3,23. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung kurang setuju terhadap pernyataan ketidakamanan kerja. Meskipun masih terdapat kekhawatiran terkait stabilitas pekerjaan, secara umum tingkat *job insecurity* tergolong cukup terkendali dan tidak terlalu tinggi.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh relatif memiliki persepsi yang cukup stabil terhadap keberlanjutan pekerjaan yang mereka jalani. Dukungan lingkungan kerja, peluang kerja yang masih terbuka, serta kemampuan adaptasi generasi Z terhadap perubahan dunia kerja diduga turut memengaruhi rendahnya tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan. Dengan tingkat *job insecurity* yang berada pada kategori sedang,



Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan, antara lain:

- a. Nilai rerata pada variabel *work stress* sebesar 3,11 menunjukkan karyawan generasi z di Kota Banda Aceh kurang setuju dengan pernyataan yang diajukan dan stres kerja berada pada kategori sedang.
- b. Nilai rata – rata pada item pernyataan pertama memperoleh nilai sebesar 3,27. Artinya responden kurang setuju bahwa tugas yang terlalu banyak membuat mereka lelah secara mental dan fisik.
- c. Nilai rata – rata pada item pernyataan kedua memperoleh nilai sebesar 3,22. Artinya responden kurang setuju bahwa keterbatasan waktu membuat mereka sulit berkonsentrasi.
- d. Pada item pernyataan ketiga memperoleh nilai rata - rata sebesar 3,01. Artinya responden kurang setuju terhadap pengawasan yang ketat membuat mereka tidak percaya diri saat bekerja.
- e. Pada item pernyataan keempat memperoleh nilai rata - rata sebesar 3,17. Artinya responden kurang setuju bahwa mereka khawatir apakah tugas sudah dikerjakan sesuai perannya.
- f. Pada item pernyataan kelima memperoleh nilai rata – rata sebesar 3,00. Artinya responden kurang setuju bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan melebihi wewenang yang mereka miliki.
- g. Pada item pernyataan keenam memperoleh nilai rata – rata sebesar 3,11. Artinya responden kurang setuju bahwa mereka mengalami kesulitan ketika cara kerja berbeda dengan cara kerja tim.

- h. Pada item pernyataan ketujuh memperoleh nilai rata – rata sebesar 2,96.

Artinya responden kurang setuju bahwa tuntutan organisasi tidak selalu sejalan dengan ekspektasi karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, tingkat work stress pada karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh berada pada kategori sedang dengan nilai rerata 3,11. Hal ini menunjukkan bahwa responden secara umum kurang setuju terhadap pernyataan yang menggambarkan stres kerja. Nilai rata – rata pada seluruh item pernyataan berada di sekitar angka 3,00, yang mengindikasikan bahwa karyawan tidak merasakan tekanan kerja tinggi, baik dari beban tugas, keterbatasan waktu, pengawasan, maupun tuntutan organisasi.

#### 4.2.2.4 Deskripsi Variabel Beban Kerja (X3)

**Tabel 4. 9**  
**Deskripsi Variabel Beban Kerja**

| No. | Pernyataan                                                                    | Penilaian |      |    |      |    |      |    |      |    |      | Rata – Rata |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----|------|----|------|----|------|----|------|-------------|
|     |                                                                               | STS       |      | TS |      | KS |      | S  |      | SS |      |             |
|     |                                                                               | F         | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    |             |
| 1.  | Saya menyelesaikan banyak tugas dan tanggung jawab dalam waktu yang terbatas. | 8         | 8,3  | 12 | 12,5 | 26 | 27,1 | 38 | 39,6 | 12 | 12,5 | 3,35        |
| 2.  | Saya merasa perlu usaha ekstra untuk mencapai target pekerjaan.               | 10        | 10,4 | 7  | 7,3  | 18 | 18,8 | 45 | 46,9 | 16 | 16,7 | 3,52        |
| 3.  | Saya mengalami kejenuhan karena kurangnya variasi dalam pekerjaan.            | 12        | 12,5 | 12 | 12,5 | 23 | 24,0 | 38 | 39,6 | 11 | 11,5 | 3,25        |

| No.    | Pernyataan                                                                                | Penilaian |      |    |      |    |      |    |      |    |      | Rata – Rata |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----|------|----|------|----|------|----|------|-------------|
|        |                                                                                           | STS       |      | TS |      | KS |      | S  |      | SS |      |             |
|        |                                                                                           | F         | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    | F  | %    |             |
| 4.     | Saya merasa khawatir hasil kerja tidak memenuhi standar yang ditetapkan.                  | 9         | 9,4  | 10 | 10,4 | 23 | 24,0 | 44 | 45,8 | 10 | 10,4 | 3,38        |
| 5.     | Kondisi fasilitas dan lingkungan kerja memengaruhi tingkat beban kerja yang saya rasakan. | 7         | 7,31 | 12 | 2,5  | 19 | 19,8 | 42 | 43,8 | 16 | 16,7 | 3,50        |
| Rerata |                                                                                           |           |      |    |      |    |      |    |      |    |      | 3,40        |

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan, antara lain:

- Variabel beban kerja memperoleh nilai rerata sebesar 3,40. Artinya karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh kurang setuju dan beban kerja yang dirasakan berada pada kategori sedang.
- Nilai rata – rata pada item pernyataan pertama sebesar 3,35. Artinya responden kurang setuju bahwa mereka menyelesaikan banyak tugas dan tanggung jawab dalam waktu yang terbatas.
- Nilai rata – rata pada item pernyataan kedua sebesar 3,52. Artinya responden cenderung setuju bahwa mereka memerlukan usaha ekstra untuk mencapai target pekerjaan.
- Pada item pernyataan ketiga memperoleh nilai rata – rata sebesar 3,25. Artinya responden kurang setuju bahwa mereka mengalami kejenuhan karena kurangnya variasi dalam pekerjaan.

- e. Pada item pernyataan keempat memperoleh nilai rata – rata sebesar 3,38.

Artinya responden kurang setuju bahwa mereka merasa khawatir akan hasil kerja tidak memenuhi standar yang ditetapkan.

- f. Pada item pernyataan kelima memperoleh nilai rata – rata sebesar 3,50.

Artinya responden cenderung setuju bahwa fasilitas dan lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat beban yang dirasakan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel beban kerja pada karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh berada pada kategori sedang dengan nilai rerata 3,40. secara umum responden cenderung kurang setuju bahwa beban kerja yang diterima terlalu tinggi, meskipun pada beberapa aspek responden menyatakan perlunya usaha ekstra untuk mencapai target serta mengakui bahwa fasilitas dan lingkungan kerja memengaruhi tingkat beban kerja yang dirasakan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh masih berada dalam batas yang cukup terkendali.

### **4.3 Hasil Pengujian Data**

#### **4.3.1 Pengujian Instrumen**

##### **1. Hasil Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat keabsahan suatu kuesioner dengan menggunakan metode pengukuran ketepatan pada objek penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan. Untuk menguji signifikan dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Ditentukan dengan rumus degree of freedom ( $df$ ) =  $n - 2$ . Dalam rumus ini,  $n$  sebagai jumlah responden atau

sampel pada penelitian. Maka, nilai  $df = 96 - 2$  atau  $df = 94$  dan taraf signifikan adalah 0,05 maka nilai  $r_{tabel} = 0,201$ .

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Validitas**

| <b>Variabel</b>            | <b>Item Pernyataan</b> | <b><math>r_{hitung}</math></b> | <b><math>r_{tabel}</math></b> | <b>Keterangan</b> |
|----------------------------|------------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------|
| Kinerja Karyawan (Y)       | Y_1                    | 0,856                          | 0,201                         | Valid             |
|                            | Y_2                    | 0,877                          |                               | Valid             |
|                            | Y_3                    | 0,914                          |                               | Valid             |
|                            | Y_4                    | 0,936                          |                               | Valid             |
|                            | Y_5                    | 0,909                          |                               | Valid             |
|                            | Y_6                    | 0,809                          |                               | Valid             |
| <i>Job Insecurity</i> (X1) | X1_1                   | 0,830                          | 0,201                         | Valid             |
|                            | X1_2                   | 0,796                          |                               | Valid             |
|                            | X1_3                   | 0,865                          |                               | Valid             |
|                            | X1_4                   | 0,887                          |                               | Valid             |
|                            | X1_5                   | 0,863                          |                               | Valid             |
| <i>Work Stress</i> (X2)    | X2_1                   | 0,904                          | 0,201                         | Valid             |
|                            | X2_2                   | 0,879                          |                               | Valid             |
|                            | X2_3                   | 0,844                          |                               | Valid             |
|                            | X2_4                   | 0,831                          |                               | Valid             |
|                            | X2_5                   | 0,886                          |                               | Valid             |
|                            | X2_6                   | 0,900                          |                               | Valid             |
|                            | X2_7                   | 0,893                          |                               | Valid             |
| Beban Kerja (X3)           | X3_1                   | 0,798                          | 0,201                         | Valid             |
|                            | X3_2                   | 0,871                          |                               | Valid             |
|                            | X3_3                   | 0,774                          |                               | Valid             |
|                            | X3_4                   | 0,886                          |                               | Valid             |
|                            | X3_5                   | 0,874                          |                               | Valid             |

Sumber: Data Primer SPSS, 2026 (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.10, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 23 item pernyataan pada kuesioner memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti, yaitu Kinerja Karyawan (Y), *Job Insecurity* (X1), *Work Stress* (X2), dan Beban Kerja (X3). Validitas instrumen ini memastikan bahwa data yang diperoleh dari responden dapat merepresentasikan kondisi sebenarnya terkait persepsi karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh terhadap variabel – variabel penelitian tersebut.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk memberikan hasil yang sama bila diterapkan pada waktu yang berbeda. Instrumen yang digunakan dalam reliabilitas dengan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  menggunakan program SPSS.

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                   | Minimal<br><i>Cronbach Alpha</i> | <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan |
|----------------------------|----------------------------------|-----------------------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y)       | 0,60                             | 0,943                 | Reliabel   |
| <i>Job Insecurity</i> (X1) |                                  | 0,902                 | Reliabel   |
| <i>Work Stress</i> (X2)    |                                  | 0,950                 | Reliabel   |
| Beban Kerja (X3)           |                                  | 0,895                 | Reliabel   |

Sumber: Data diolah, (2026)

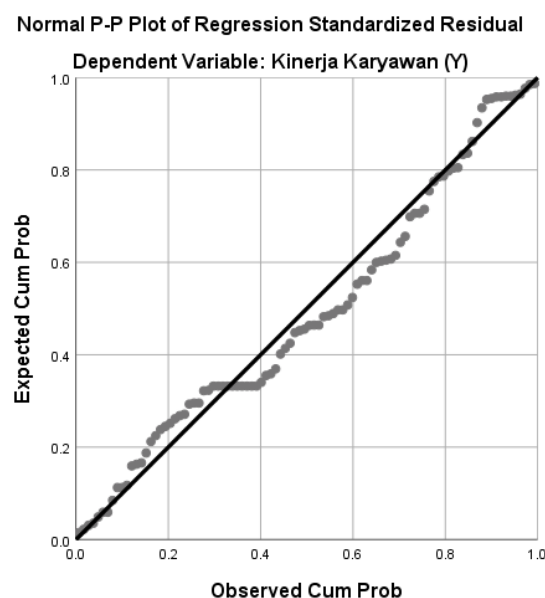
Berdasarkan tabel 4.11, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam kuesioner memiliki

tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan (Y), *Job Insecurity* (X1), *Work Stress* (X2), dan Beban Kerja (X3) layak digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

#### 4.3.2 Pengujian Asumsi Klasik

##### 1. Hasil Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur tingkat distribusi normal pada sebuah data, dengan melihat grafik *normal-plot* yang dihasilkan dari aplikasi SPSS. Penyebaran titik data disekitar garis diagonal pada grafik *normal-plot* menunjukkan data terdistribusi normal. Berikut adalah hasil dari ujnormalitas dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4. 6 Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.6, terlihat bahwa penyebaran titik data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pola sebaran data mendekati distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga layak untuk dilakukan analisis statistik selanjutnya.

## 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas beranggapan dengan variabel independen dilarang menunjukkan tanda – tanda terjadinya multikolinearitas. Dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF dapat mengetahui kemungkinan terjadinya multikolinearitas. Apabila variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas jika nilai *tolerance*  $> 0,100$  dan nilai VIF  $< 10$ .

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

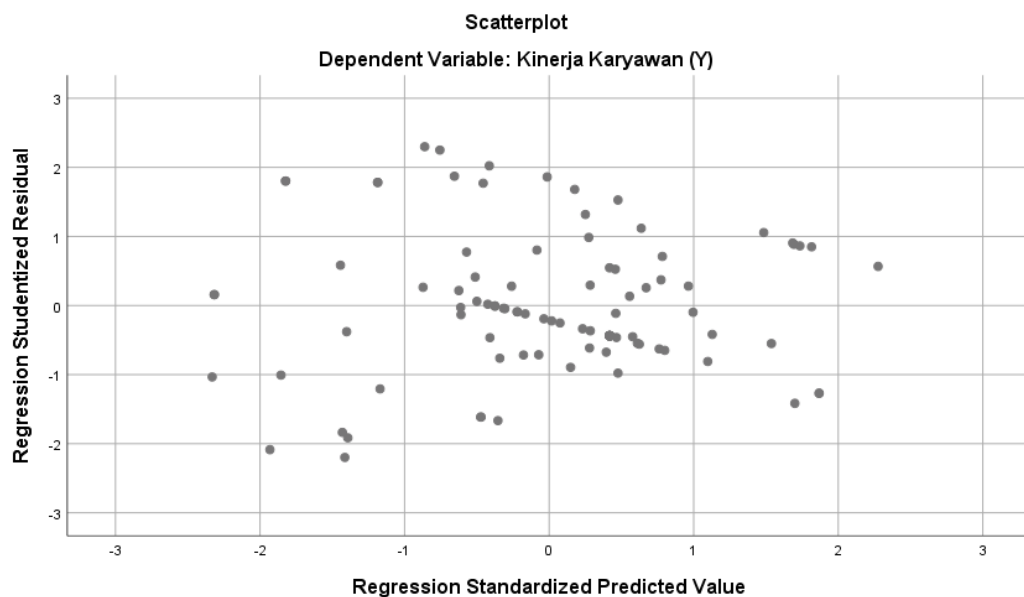
| Variabel                   | Nilai Tolerance | Nilai VIF |
|----------------------------|-----------------|-----------|
| <i>Job Insecurity</i> (X1) | 0,467           | 2,139     |
| <i>Work Stress</i> (X2)    | 0,358           | 2,790     |
| Beban Kerja (X3)           | 0,417           | 2,397     |

Sumber: Data diolah, (2026)

Berdasarkan tabel 4.12, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada masing – masing variabel bebas yaitu *Job Insecurity* (X1), *Work Stress* (X2), dan Beban Kerja (X3), memiliki nilai  $> 0,100$ , sedangkan nilai VIF  $< 10$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga layak digunakan secara bersama – sama dalam analisis regresi untuk menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y).

### 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui kemungkinan terjadi perbedaan yang tidak konsisten pada residual dari satu penelitian dengan penelitian lainnya. Hasil yang diperoleh dari uji ini yaitu dari pengamatan pola pada grafik *scatter-plot* dengan menggunakan aplikasi SPSS seperti pada gambar berikut:



**Gambar 4. 7 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.7, terlihat bahwa penyebaran titik – titik residual dari hubungan antara variabel *Job Insecurity* (X1), *Work Stress* (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada seluruh tingkat prediksi variabel independen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya perbedaan residual antara satu penelitian dengan penelitian lainnya atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

### 4.3.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui korelasi serta dampak variabel Job Insecurity (X1), Work Stress (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). berikut adalah hasil pengolahan data dalam model regresi linear berganda pada penelitian ini:

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| No | Model               | <i>Unstandardized Coefficients</i> |            | <i>Standardized Coefficients</i> | t      | Sig.  |
|----|---------------------|------------------------------------|------------|----------------------------------|--------|-------|
|    |                     | B                                  | Std. Error | Beta                             |        |       |
| 1  | (Constant)          | 15,553                             | 1,714      |                                  | 9,065  | 0,000 |
|    | Job Insecurity (X1) | -0,133                             | 0,132      | -0,134                           | -1,012 | 0,314 |
|    | Work Stress (X2)    | 0,042                              | 0,100      | 0,064                            | 0,422  | 0,674 |
|    | Beban Kerja (X3)    | 0,566                              | 0,146      | 0,550                            | 3,883  | 0,000 |

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

*Sumber: Data diolah, (2026)*

Berdasarkan tabel 4.13, diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,553 - 0,133X_1 + 0,042X_2 + 0,566X_3$$

Berikut adalah interpretasi dari hasil model persamaan regresi linear berganda:

- Konstanta sebesar 15,553, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *Job Insecurity* (X1), *Work Stress* (X2), dan Beban Kerja (X3) bernilai nol, maka nilai Variabel Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 15,553.
- Variabel *Job Insecurity* (X1) memiliki koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,133 artinya apabila ada peningkatan variabel *job insecurity* satu satuan akan menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan sebesar 0,133

dengan asumsi variabel *Work Stress* (X2) dan variabel Beban Kerja (X3) konstan. Namun pengaruh tersebut tidak signifikan.

- c. Variabel *Work Stress* (X2) memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,042 artinya apabila ada peningkatan variabel *work stress* satu satuan akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,042 dengan asumsi variabel *Job Insecurity* (X1) dan Beban Kerja (X3) konstan. Namun pengaruh tersebut tidak signifikan.
- d. Variabel Beban Kerja (X3) memiliki koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,556 dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila ada peningkatan variabel beban kerja satu satuan akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan dengan asumsi variabel *Job Insecurity* (X1) dan *Work Stress* (X2) konstan.

#### 4.3.4 Pengujian Hasil Hipotesis

##### 1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara satu sama lain. Secara sistematis, nilai  $t_{\text{tabel}}$  adalah 1,986 yang dihasilkan dari  $df = n - k - 1 = 96 - 3 - 1 = 92$  dengan taraf signifikan 5%.

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Parsial**

| Variabel                   | $t_{\text{hitung}}$ | Sig.  | $t_{\text{tabel}}$ | Keterangan        |
|----------------------------|---------------------|-------|--------------------|-------------------|
| <i>Job Insecurity</i> (X1) | -1,012              | 0,314 | 1,986              | Tidak Berpengaruh |
| <i>Work Stress</i> (X2)    | 0,422               | 0,674 |                    | Tidak Berpengaruh |
| Beban Kerja (X3)           | 3,883               | 0,000 |                    | Berpengaruh       |

Sumber: Data diolah, (2026)

Berikut adalah interpretasi dari hasil uji parsial (uji t):

- a. Pada variabel *Job Insecurity* (X1) diperoleh nilai negatif  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $>0,05$  oleh karena itu tolak  $H_{a1}$  terima  $H_{01}$ .
- b. Pada variabel Work Stress (X2) diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $>0,05$  oleh karena itu tolak  $H_{a2}$  terima  $H_{02}$ .
- c. Pada variabel Beban Kerja (X3) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $<0,05$  oleh karena itu tolak  $H_{03}$  terima  $H_{a3}$ .

## 2. Uji simultan (Uji F)

Pada dasarnya, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan secara bersamaan, dengan melihat dan menyejajarkan antara nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan  $df = n - k - 1 = 96 - 3 - 1 = 92$  dengan taraf signifikan 5%.

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Simultan**

| Variabel                   | $F_{hitung}$ | Sig.  | $F_{tabel}$ | Keterangan             |
|----------------------------|--------------|-------|-------------|------------------------|
| <i>Job Insecurity</i> (X1) | 11,231       | 0,000 | 2,704       | Berpengaruh Signifikan |
| <i>Work Stress</i> (X2)    |              |       |             |                        |
| Beban Kerja (X3)           |              |       |             |                        |

Sumber: Data diolah, (2026)

Berdasarkan tabel 4.15, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  positif dan  $> F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $<0,05$  oleh karena itu tolak  $H_{04}$  terima  $H_{a4}$ . Dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* (X1), Work Stress (X2), dan Beban Kerja (X3) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama – sama atau simultan. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi ketiga

variabel bebas tersebut berperan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

### 3. Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan serta arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut adalah hasil dari uji korelasi (R).

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi**

| <b>Model</b> | <b>R</b> | <b>R. Square</b> | <b>Adjusted R. Square</b> | <b>Std. Error of the Estimate</b> |
|--------------|----------|------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| 1            | 0,518    | 0,268            | 0,244                     | 4.303                             |

*Sumber: Data diolah (2026)*

Berdasarkan tabel 4.16, menunjukkan bahwa hasil uji koefisien korelasi (R) sebesar 0,518. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel independen yaitu *Job Insecurity* (X1), *Work Stress* (X2), dan Beban Kerja (X3) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Koefisien korelasi bernilai positif, sehingga hubungan yang terbentuk bersifat searah.

### 4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan besaran tingkat keterlibatan variabel bebas yang memengaruhi variabel terikat atau sebaliknya. Berikut adalah hasil dari uji determinasi (R<sup>2</sup>).

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| <b>Model</b> | <b>R</b> | <b>R. Square</b> | <b>Adjusted R. Square</b> | <b>Std. Error of the Estimate</b> |
|--------------|----------|------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| 1            | 0,518    | 0,268            | 0,244                     | 4.303                             |

*Sumber: Data diolah, (2026)*

Berdasarkan tabel 4.17, menunjukkan bahwa hasil dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,244. Hal ini berarti bahwa variabel *Job Insecurity* (X1), *Work Stress* (X2), dan Beban Kerja (X3) memberikan pengaruh secara bersama – sama sebesar 24,4% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya 75,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun ketiga variabel bebas memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan, masih terdapat faktor – faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya kemampuan kerja, motivasi kerja, serta tingkat efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

#### **4.4 Pembahasan Hasil Penelitian**

##### **4.4.1 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh**

Merujuk pada hasil uji t atau uji parsial variabel *Job Insecurity* (X1) memperoleh  $t_{hitung} -1,012 < t_{tabel} 1,985$  dengan nilai signifikan yaitu  $0,314 > 0,05$  oleh karena itu bisa diartikan  $H_{01}$  mengalami penerimaan. Sehingga hipotesis pertama ( $H_{a1}$ ) yaitu “Diduga *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh” tidak terbukti. Hal ini bisa dimaknai bahwa tidak ditemukan *Job Insecurity* pada Kinerja Karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

Tidak berpengaruhnya *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, berdasarkan hasil analisis deskriptif,

tingkat *job insecurity* yang dirasakan responden berada pada kategori sedang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja yang dialami karyawan belum berada pada tingkat yang cukup tinggi untuk menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja. Selama ketidakpastian kerja masih dalam batas yang wajar, karyawan tetap mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Kedua, karakteristik generasi Z cenderung adaptif dan fleksibel, dan memiliki orientasi kerja yang dinamis turut memengaruhi hasil penelitian ini. Generasi Z umumnya memiliki kesiapan untuk menghadapi perubahan serta tidak terlalu bergantung pada satu pekerjaan dalam jangka panjang. Kesiapan untuk berpindah kerja dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru membuat perasaan ketidakamanan kerja tidak secara langsung menurunkan kinerja yang ditunjukkan.

Ketiga, dominannya responden dengan masa kerja lebih dari satu tahun dan status pekerjaan sebagai karyawan tetap memberikan rasa stabilitas kerja yang relatif lebih baik. Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk tetap fokus pada penyelesaian pekerjaan meskipun terdapat persepsi ketidakamanan kerja dalam batas tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Fransiska Saferia Moi & Siti Mujanah (2023) yang dalam jurnal penelitiannya telah membuktikan bahwa *Job Insecurity* bernilai negatif tidak berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa, Flores NTT. Selanjutnya, studi oleh Kumayas (2025) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan PT. Bank Central

Asia (BCA) cabang Samarinda. Kemudian studi oleh Al Amin & Pancasasti (2022) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Teknik Shipyard.

#### **4.4.2 Pengaruh *Work Stress* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh**

Merujuk pada hasil uji t atau uji parsial variabel *Work Stress* (X2) memperoleh  $t_{hitung} 0,422 < t_{tabel} 1,985$  dan nilai signifikan yaitu  $0,674 > 0,05$  oleh karena itu bisa diartikan  $H_0$  mengalami penerimaan. Sehingga hipotesis kedua ( $H_{a2}$ ) yaitu “Diduga *Work Stress* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh” tidak terbukti. Hal ini bisa dimaknai bahwa tidak ditemukan *Work Stress* pada Kinerja Karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

Tidak ditemukannya pengaruh signifikan antara *Work Stress* dan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, Pertama, berdasarkan hasil analisis deskriptif, tingkat stres kerja yang dirasakan responden berada pada kategori sedang, sehingga belum mencapai tingkat stres yang bersifat destruktif atau mengganggu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Stres pada tingkat moderat justru dapat menjadi pemicu kewaspadaan dan fokus kerja tanpa menurunkan performa.

Kedua, karakteristik generasi Z yang adaptif, fleksibel, dan terbiasa dengan ritme kerja yang cepat membuat mereka cenderung memiliki kemampuan pengelolaan stres yang lebih baik. Generasi ini relatif mampu menyesuaikan diri

dengan tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, serta perubahan sistem kerja, sehingga stres yang muncul tidak langsung berdampak negatif pada kinerja.

Ketiga, generasi Z umumnya memiliki orientasi kerja yang dinamis dan tidak memandang tekanan kerja sebagai ancaman jangka panjang. Tekanan kerja lebih dipersepsikan sebagai bagian dari proses pembelajaran dan pengembangan diri, bukan sebagai faktor yang menurunkan motivasi kerja. Kondisi ini menyebabkan stres kerja yang dialami tidak cukup kuat untuk memengaruhi tingkat kinerja secara signifikan.

Keempat, adanya kemungkinan dukungan lingkungan kerja, seperti kerja tim, pembagian tugas, dan pemanfaatan teknologi, turut membantu karyawan dalam mengelola beban dan tekanan kerja. Dukungan tersebut dapat meredam dampak stres kerja sehingga kinerja tetap terjaga. Dengan demikian, meskipun karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh mengalami *work stress*, kondisi tersebut masih berada dalam batas yang dapat dikelola dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memperkuat temuan bahwa stres kerja tidak selalu menjadi faktor utama yang menentukan kinerja, khususnya pada karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh.

Hal tersebut juga didukung oleh studi yang dilakukan Fransiska Saferia Moi & Siti Mujanah (2023) yang dalam jurnal penelitiannya juga membuktikan bahwa pengaruh *Work Stress* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa, Flores NTT tidak ditemukan pengaruh secara signifikan. Selanjutnya studi oleh Angel & Micheline (2024) menyatakan tidak ditemukan pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan Auto2000.

Kemudian studi oleh Ridwan (2023) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.

#### **4.4.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh**

Merujuk pada hasil uji t atau uji parsial variabel Beban Kerja (X3) memperoleh  $t_{hitung} 3,883 > t_{tabel} 1,986$  dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  oleh karena itu bisa diartikan  $H_{a3}$  mengalami penerimaan dan  $H_{03}$  ditolak. Sehingga bisa diartikan bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh terbukti. Pengaruh signifikan tersebut dapat dijelaskan secara logis melalui karakteristik beban kerja yang dialami responden. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, beban kerja yang dirasakan karyawan berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan masih berada dalam batas kemampuan individu. Beban kerja pada tingkat ini tidak menimbulkan kelelahan berlebihan, tetapi justru mendorong karyawan untuk bekerja lebih terstruktur, fokus, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Selain itu, beban kerja yang jelas dan sesuai dengan peran pekerjaan mampu meningkatkan rasa tanggung jawab dan kedisiplinan kerja. Ketika karyawan memiliki target dan tuntutan kerja yang terukur, mereka cenderung mengatur waktu dan tenaga secara lebih efektif, sehingga kinerja dapat meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak selalu berdampak negatif, tetapi dapat memberikan dampak positif apabila dikelola dengan baik.

Pada konteks karyawan generasi Z, beban kerja juga dipersepsikan sebagai tantangan kerja yang bersifat produktif. Generasi ini dikenal adaptif terhadap tuntutan kerja, memiliki semangat belajar tinggi, serta terbiasa bekerja dalam ritme yang cepat dan dinamis,. Oleh karena itu, beban kerja yang dialami tidak dianggap sebagai tekanan, melainkan sebagai bagian dari proses pengembangan diri dan profesionalisme kerja.

Hal tersebut juga didukung oleh studi yang dilakukan David Shandika Indrayana (2024) yang dalam jurnal penelitiannya juga membuktikan bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR BKK Jateng Kantor Cabang Pemalang berpengaruh negatif signifikan. Selanjutnya studi oleh Angel & Micheline (2024) menyatakan bahwa work overload berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Auto2000. Kemudian studi oleh Muhammad Rizky et al. (2023) menyatakan adanya pengaruh positif signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kabupaten Kerawang.

#### **4.4.4 Pengaruh *Job Insecurity*, *Work Stress*, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh**

Merujuk pada hasil uji F atau uji simultan yang dilakukan untuk mengetahui bahwa *Job Insecurity*, *Work Stress*, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan generasi z di Kota Banda Aceh. Hal ini dinyatakan dari hasil  $F_{hitung} 11,231 > F_{tabel} 3,943$  dan nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  oleh karena itu bisa diartikan  $H_{a4}$  mengalami penerimaan dan  $H_{04}$  ditolak. Sehingga bisa diartikan bahwa pengaruh *Job Insecurity*, *Work Stress*, dan Beban Kerja terhadap

Kinerja Karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh terbukti. Hal tersebut juga didukung oleh studi yang dilakukan David Shandika Indrayana (2024), serta didukung oleh penelitian (Fransiska Saferia Moi & Siti Mujanah, 2023).

Meskipun secara parsial variabel *Job Insecurity* dan *Work Stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja berperan sebagai faktor dominan, sementara *job insecurity* dan *work stress* tetap berkontribusi dalam model ketika dikombinasikan dengan variabel lain.

Secara konseptual, kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi berbagai kondisi kerja yang dialami secara bersamaan, bukan akibat dari satu faktor tunggal. *Job insecurity* dan *work stress* dapat membentuk persepsi, sikap, serta cara karyawan merespon tuntutan pekerjaan, sedangkan beban kerja memengaruhi intensitas dan fokus kerja secara langsung. Ketika ketiga variabel tersebut hadir secara simultan, pengaruhnya menjadi lebih kuat karena saling melengkapi dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh dipengaruhi oleh akumulasi berbagai kondisi kerja, dimana beban kerja menjadi faktor yang paling dominan, sementara *job insecurity* dan *work stress* berperan sebagai faktor pendukung dalam membentuk kinerja secara keseluruhan.

#### 4.5 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis dan teoritis bagi organisasi, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel *job insecurity* dan *work stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun secara simultan bersama dengan variabel beban kerja terbukti berpengaruh signifikan. Kondisi mengindikasikan bahwa kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh lebih dipengaruhi oleh tuntutan kerja yang bersifat nyata dan langsung, seperti jumlah tugas, target kerja, serta tekanan waktu. Dibandingkan oleh faktor psikologis yang bersifat perseptual.

Selain itu, meskipun *job insecurity* dan *work stress* tidak berpengaruh secara individu, keduanya tetap perlu dikelola dengan baik karena berpotensi memberikan dampak ketika terakumulasi dengan faktor lain. Oleh karena itu, secara praktis organisasi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, memberikan kejelasan peran, serta mengatur beban kerja secara proposional agar kinerja karyawan generasi Z di Kota Banda Aceh tetap optimal. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh kombinasi berbagai kondisi kerja yang saling berinteraksi.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

1. *Job Insecurity* secara parsial bernilai negatif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan belum cukup kuat untuk memengaruhi kinerja secara langsung karena masih berada pada kategori sedang dan generasi Z cenderung adaptif, fleksibel, serta siap menghadapi perubahan pekerjaan.
2. *Work Stress* secara parsial bernilai positif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh. Artinya, tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan masih berada pada batas yang dapat dikelola sehingga tidak menurunkan kinerja dan generasi Z mampu menyesuaikan diri dengan tekanan kerja.
3. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Banda Aceh. Hal ini menandakan bahwa beban kerja memiliki peran penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan dan menjadi faktor dominan yang mendorong fokus, disiplin, dan tanggung jawab karyawan.
4. Secara simultan *Job Insecurity*, *Work Stress*, dan Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Banda

Aceh dipengaruhi oleh kombinasi beberapa faktor kinerja secara bersama – sama, dengan beban kerja sebagai variabel yang paling dominan.

## **5.2 Saran**

1. Organisasi disarankan untuk mendorong karyawan generasi Z lebih proaktif dalam mengambil keputusan dan inisiatif, misalnya melalui program pelatihan kemandirian kerja atau pemberian wewenang yang lebih jelas.
2. Organisasi disarankan untuk menyediakan kejelasan mengenai prospek karir, stabilitas pekerjaan, dan pengembangan karir, sehingga karyawan merasa aman dan termotivasi.
3. Organisasi disarankan untuk dapat memperbaiki komunikasi, memberi arahan yang jelas, dan fleksibilitas pengawasan, agar karyawan dapat mengelola stres dengan lebih efektif.
4. Organisasi disarankan untuk dapat menciptakan variasi tugas dan tantangan baru, memberikan rotasi pekerjaan, atau menyusun pekerjaan dengan cara yang lebih menarik, sehingga karyawan tidak merasa jenuh dan tetap termotivasi dalam menjalankan pekerjaan sehari – hari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aceh, D. K. B. (2025). *Data Kependudukan*. <https://disdukcapil.bandaacehkota.go.id/data-kependudukan/>
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). *Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi ( Studi Literature Review )*. 1(1), 83–93.
- Angel Valencia, M. R. (2024). *Pengaruh Work Overload Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AUTO2000*. 5(1), 74–86.
- Anitha Paulina Tinambunan, Robinson Sipahutar, S. M. M. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan*. 8(1), 167–186.
- Anwar, L. R. (2023). *Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(2), 55–64.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). *No Title*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/3/WVc0MGEyMXBkVFUxY25KeE9HdDZkbTQzWkVkb1p6MDkjMyMwMDAw/jumlah-penduduk-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin-ribu-jiwa-.html?year=2024>
- Burlian, I. A. (2024). *Pengaruh Work Engagement Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(4), 1222–1233.
- Chika Nikita Cendani Rezki Winoto, S., & Hikmah Perkasa, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue : Lentera Bisnis Manajemen*, 2(1), 1. <https://lenteranusa.id/>
- David Shandika Indrayana, F. I. F. S. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Dwi Cahya, A., Tri Ratnasari, N., & Prasetya Putra, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(2), 71–83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33%0APENGARUH>
- Et.al, K. A. M. J. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Fransiska Saferia Moi, & Siti Mujanah. (2023). Pengaruh Job Insecurity, Stres

- Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Bajawa. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 59–74. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.594>
- Gani, N. A., Jakarta, U. M., Utama, R., Jakarta, U. M., Jaharuddin, J., & Jakarta, U. M. (2021). *Perilaku Organisasi Pdf* (Issue May).
- 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://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/632%0Ahttp://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/632/411>
- 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*, 9(11), 6058–6068. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i11.17002>
- Khoirul Zulfa, P. Edi Sumantri, R. P. A. (2024). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Bintang Rema Utama Purwokerto*. 1(2).
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., Gunawan, A., Bangsa, U. P., Korespondensi, P., Engagement, E., & Kerja, K. (2023). *Pengaruh Employee Engagement , Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 7, 281–290.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://doi.org/10.31237/osf.io/yvpue>
- Kumayas, Y. C. (2025). *The Influence of Employee Status and Job Insecurity on Employee Performance with Satisfaction as an Intervening Variable ( Case Study at PT Bank Central Asia Samarinda Branch )*. 4(6), 895–910.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 48–57. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>
- Lutfi Noor Apriliani, Arga Sutrisna, & Ai Kusmiati Asyiah. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Dan Pertanahan Ciamis. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 258–273. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.226>
- Meilia Qurrota A'yun. (2024). *Memahami Generasi Z: Tantangan, Perilaku, dan Peluang*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Gorontalo. <https://gorontalokab.bps.go.id/id/news/2025/02/05/30/memahami-generasi-z-tantangan--perilaku--dan-peluang.html>
- Muhammad Rizky, Andriyanto Arif, F. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi z di

- Kabupaten Karawang. *Journal on Education*, 4, 1–118. <http://repository.teknokrat.ac.id/5786/1/skripsi19411192.pdf>
- Nelvira Safni, Lucy Chairael, Lasti Yossi Hastini, M. E. Y. F. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Budiman Swalayan Pondok*. 25(1).
- Neysyah, S. N., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Damai Jaya Lestari Kec . Polinggona Kab . 01(02)*, 213–221.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Raymond, Siregar, D. L., Putr, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–92.
- Ridwan, S. F. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 9(1), 165–177.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*.
- Salsabila Putri Adhisty, Achmad Fauzi, Angelina Simorangkir, Febri Dwiyantri , Hanna Caroline Patricia, V. K. M. (2023). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Stress Kerja , Beban Kerja dan Lingkungan Kerja ( Literature Review MSDM ). February*. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>
- Saputria, P., & Dirga Lestari. (2020). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan Turnover Intention Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk*. 16(3), 235–259.
- Simangunsong, E., Sianturi, L., Sitanggang, D., Haloho, E., & Purba, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Cu Pardomuan Dolok Sanggul E. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, 23(September), 1–14. [https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB\\_ekonomi/article/view/2962](https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/2962)
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Taufan Ade. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Kepala Desa Tanjung Pauh Mudik Kecamatan Danau Kerinci Barat Kabupaten Kerinci Tahun 2021). *JCI Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(4), 749–754. <http://bajangjournal.com/index.php/JCI>
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT . X*. 8(1), 181–193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ di Bandung Jawa Barat. *Indonesian Journal of*

*Economic and Business*, 1(2), 81–92.

- Wulandari, R., Mukti, A., & Adiawaty, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. August Indonesia Jaya Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, Dan UMKM*, 5(1), 28–41.
- Yuhansyah, Y., Afiyanti, Y., & Riyadi, M. (2019). Faktor yang Mempengaruhi Ketidaknyamanan Kerja (Job Insecurity) pada Perawat di RSUD Datu Sanggul Rantau dan RSUD H. Badaruddin Tanjung. *Khatulistiwa Nursing Journal*, 1(2), 1–11. <https://doi.org/10.53399/knj.v1i2.10>
- Zulkarmain, D. P., & Wajdi, M. F. (2022). Pengaruh Teamwork, Job Insecurity, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Inti Daya Rajawali Mulia Rembang. *Jurnal.Balitbangda.Lampungprov.Go.Id/*, 13(1), 1–21.

## **Lampiran 1: Kuesioner Penelitian**

### **“PENGARUH *JOB INSECURITY*, *WORK STRESS*, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA BANDA ACEH”**

Penelitian ini semata – mata untuk kepentingan akademik guna memperoleh data yang diperlukan bagi penulis skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Oleh karena itu, penulis sangat menghargai kesediaan Saudara(i) dalam mengisi seluruh pernyataan secara jujur dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dialami oleh Saudara(i).

#### **A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama dan jawab dengan jujur sesuai keadaan sebenarnya.
2. Jawaban Anda bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.
3. Pada penelitian ini menggunakan skala likert 1 - 5.

Keterangan skala:

- 1: Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2: Tidak Setuju (TS)
- 3: Kurang Setuju (KS)
- 4: Setuju (S)
- 5: Sangat Setuju (SS)

Kriteria Responden:

1. Gen Z yang berusia 20 – 28 tahun.
2. Gen Z yang bekerja pada sektor swasta di Kota Banda Aceh.
3. Gen Z yang bekerja minimal selama 3 bulan di tempat kerja saat ini.
4. Bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner secara lengkap dan jujur.

#### **B. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama Lengkap
2. Usia
  - ☐ 20 – 22 tahun

- ☐ 23 – 25 tahun
- ☐ 26 – 28 tahun
3. Jenis Kelamin
- ☐ Laki – laki
- ☐ Perempuan
4. Status Pekerjaan
- ☐ Karyawan Tetap
- ☐ Karyawan Kontrak
- ☐ *Freelance*/ Paruh Waktu
5. Bidang Pekerjaan
- ☐ Pendidikan/Kesehatan
- ☐ Perdagangan/Ritel
- ☐ Jasa
- ☐ Kuliner/F&B
- ☐ Kreatif, Digital & Startup
6. Lama Bekerja
- ☐ 3 bulan
- ☐ 6 – 12 bulan
- ☐ >1 tahun

### C. VARIABEL PENELITIAN

#### 1. Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan                                                                              | Skor Pernyataan |         |         |        |         |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------|---------|--------|---------|
|    |                                                                                         | STS<br>1        | TS<br>2 | KS<br>3 | S<br>4 | SS<br>5 |
| 1  | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.                     |                 |         |         |        |         |
| 2  | Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. |                 |         |         |        |         |
| 3  | Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya.                      |                 |         |         |        |         |

| No | Pernyataan                                                                   | Skor Pernyataan |         |         |        |         |
|----|------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------|---------|--------|---------|
|    |                                                                              | STS<br>1        | TS<br>2 | KS<br>3 | S<br>4 | SS<br>5 |
| 4  | Saya bekerja secara konsisten mengikuti standar kerja yang telah ditentukan. |                 |         |         |        |         |
| 5  | Saya menjalankan kewajiban kehadiran sesuai dengan jadwal yang ditentukan.   |                 |         |         |        |         |
| 6  | Saya dapat bekerja dengan inisiatif sendiri dalam menjalankan tugas.         |                 |         |         |        |         |

## 2. *Job Insecurity (X1)*

| No | Pernyataan                                                                 | Skor Pernyataan |         |         |        |         |
|----|----------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------|---------|--------|---------|
|    |                                                                            | STS<br>1        | TS<br>2 | KS<br>3 | S<br>4 | SS<br>5 |
| 1  | Saya khawatir kemungkinan kehilangan pekerjaan saya di masa mendatang.     |                 |         |         |        |         |
| 2  | Saya merasa peluang pengembangan karier di tempat kerja masih belum jelas. |                 |         |         |        |         |
| 3  | Saya khawatir posisi kerja dapat berubah sewaktu-waktu.                    |                 |         |         |        |         |
| 4  | Saya khawatir pendapatan dapat menurun akibat ketidakstabilan pekerjaan.   |                 |         |         |        |         |
| 5  | Saya merasa pekerjaan saat ini masih bersifat sementara.                   |                 |         |         |        |         |

## 3. *Work Stress (X2)*

| No | Pernyataan                                                                   | Skor Pernyataan |         |         |        |         |
|----|------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------|---------|--------|---------|
|    |                                                                              | STS<br>1        | TS<br>2 | KS<br>3 | S<br>4 | SS<br>5 |
| 1  | Tugas yang terlalu banyak membuat Saya merasa lelah secara mental dan fisik. |                 |         |         |        |         |
| 2  | Keterbatasan waktu membuat Saya sulit berkonsentrasi.                        |                 |         |         |        |         |
| 3  | Pengawasan yang ketat membuat Saya merasa tidak percaya diri saat bekerja.   |                 |         |         |        |         |

| No | Pernyataan                                                                        | Skor Pernyataan |         |         |        |         |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------|---------|--------|---------|
|    |                                                                                   | STS<br>1        | TS<br>2 | KS<br>3 | S<br>4 | SS<br>5 |
| 4  | Saya merasa khawatir apakah tugas yang dikerjakan sudah sesuai dengan peran Saya. |                 |         |         |        |         |
| 5  | Tugas dan tanggung jawab yang diberikan melebihi wewenang yang Saya miliki.       |                 |         |         |        |         |
| 6  | Saya mengalami kesulitan ketika cara kerja Saya berbeda dengan cara kerja tim.    |                 |         |         |        |         |
| 7  | Saya merasa tuntutan organisasi tidak selalu sejalan dengan ekspektasi karyawan   |                 |         |         |        |         |

#### 4. Beban Kerja (X3)

| No | Pernyataan                                                                                | Skor Pernyataan |         |         |        |         |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------|---------|--------|---------|
|    |                                                                                           | STS<br>1        | TS<br>2 | KS<br>3 | S<br>4 | SS<br>5 |
| 1  | Saya menyelesaikan banyak tugas dan tanggung jawab dalam waktu yang terbatas.             |                 |         |         |        |         |
| 2  | Saya merasa perlu usaha ekstra untuk mencapai target pekerjaan.                           |                 |         |         |        |         |
| 3  | Saya mengalami kejenuhan karena kurangnya variasi dalam pekerjaan.                        |                 |         |         |        |         |
| 4  | Saya merasa khawatir hasil kerja tidak memenuhi standar yang ditetapkan.                  |                 |         |         |        |         |
| 5  | Kondisi fasilitas dan lingkungan kerja memengaruhi tingkat beban kerja yang saya rasakan. |                 |         |         |        |         |

## Lampiran 2: Data Karakteristik Responden

### Usia

|       |         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20 - 22 | 48        | 50.0    | 50.0          | 50.0               |
|       | 23 - 25 | 24        | 25.0    | 25.0          | 75.0               |
|       | 26 - 28 | 24        | 25.0    | 25.0          | 100.0              |
|       | Total   | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Jenis Kelamin

|       |             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Laki - Laki | 39        | 40.6    | 40.6          | 40.6               |
|       | Perempuan   | 57        | 59.4    | 59.4          | 100.0              |
|       | Total       | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Status Pekerjaan

|       |                | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Freelance/Paru | 35        | 36.5    | 36.5          | 36.5               |
|       | Karyawan Kontr | 21        | 21.9    | 21.9          | 58.3               |
|       | Karyawan Tetap | 40        | 41.7    | 41.7          | 100.0              |
|       | Total          | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Bidang Pekerjaan

|       |                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Jasa              | 21        | 21.9    | 21.9          | 21.9               |
|       | Kreatif, Digital  | 12        | 12.5    | 12.5          | 34.4               |
|       | Kuliner/ F&B      | 13        | 13.5    | 13.5          | 47.9               |
|       | Pendidikan/Keseha | 24        | 25.0    | 25.0          | 72.9               |
|       | Perdagangan/Ritel | 26        | 27.1    | 27.1          | 100.0              |
|       | Total             | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Lama Bekerja

|       |          | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | >1 Tahun | 50        | 52.1    | 52.1          | 52.1               |
|       | 3 Bulan  | 21        | 21.9    | 21.9          | 74.0               |
|       | 6 - 12 B | 25        | 26.0    | 26.0          | 100.0              |
|       | Total    | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Lampiran 3: Rekapitulasi Jawaban Responden

| Karakteristik Responden |    |    |    |    |    | Kinerja Karyawan (Y) |    |    |    |    |    | Job Insecurity (X1) |     |     |     |     | Work Stress (X2) |     |     |     |     |     |     | Beban Kerja (X3) |     |     |     |     |
|-------------------------|----|----|----|----|----|----------------------|----|----|----|----|----|---------------------|-----|-----|-----|-----|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------|-----|-----|-----|-----|
| Responden               | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | Y1                   | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | X11                 | X12 | X13 | X14 | X15 | X21              | X22 | X23 | X24 | X25 | X26 | X27 | X31              | X32 | X33 | X34 | X35 |
| 1                       | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4                   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4                | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5                | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 2                       | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 3                       | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4                   | 2   | 2   | 4   | 4   | 3                | 3   | 4   | 3   | 2   | 5   | 4   | 2                | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 4                       | 1  | 2  | 3  | 2  | 1  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3                   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2                | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4                | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 5                       | 3  | 2  | 1  | 5  | 2  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                   | 4   | 4   | 3   | 3   | 5                | 3   | 2   | 4   | 4   | 2   | 4   | 3                | 3   | 4   | 2   | 4   |
| 6                       | 2  | 2  | 3  | 1  | 2  | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 2                   | 1   | 1   | 1   | 1   | 2                | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2                | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 7                       | 1  | 2  | 3  | 3  | 2  | 5                    | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3                   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3                | 3   | 1   | 4   | 3   | 3   | 3   | 5                | 5   | 4   | 4   | 4   |
| 8                       | 1  | 1  | 1  | 3  | 1  | 1                    | 1  | 2  | 1  | 4  | 4  | 4                   | 1   | 1   | 3   | 2   | 2                | 2   | 1   | 1   | 3   | 3   | 1   | 2                | 1   | 2   | 1   | 1   |
| 9                       | 1  | 1  | 2  | 4  | 2  | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 2                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1                | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 2   | 3                | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 10                      | 2  | 1  | 3  | 3  | 2  | 4                    | 2  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3                   | 4   | 1   | 4   | 4   | 2                | 3   | 3   | 1   | 4   | 4   | 4   | 3                | 4   | 3   | 3   | 4   |
| 11                      | 1  | 1  | 2  | 5  | 2  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3                | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3                | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 12                      | 1  | 1  | 1  | 5  | 2  | 2                    | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 3                   | 3   | 1   | 3   | 3   | 2                | 3   | 3   | 1   | 3   | 3   | 1   | 1                | 3   | 2   | 2   | 2   |
| 13                      | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 3                    | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  | 3                   | 3   | 2   | 2   | 2   | 1                | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1                | 1   | 3   | 2   | 3   |
| 14                      | 1  | 2  | 3  | 2  | 2  | 5                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                   | 2   | 2   | 3   | 4   | 4                | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 2   | 3                | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 15                      | 1  | 2  | 3  | 1  | 2  | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5                | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 16                      | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5                | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 17                      | 3  | 1  | 3  | 2  | 2  | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 18                      | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3                   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3                | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3                | 4   | 3   | 4   | 4   |
| 19                      | 2  | 2  | 2  | 5  | 2  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3                   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4                | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4                | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 20                      | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3                   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3                | 4   | 3   | 3   | 4   |
| 21                      | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5                   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                | 4   | 4   | 4   | 3   |
| 22                      | 2  | 2  | 3  | 1  | 2  | 5                    | 4  | 5  | 5  | 5  | 1  | 4                   | 5   | 5   | 5   | 1   | 5                | 4   | 4   | 3   | 1   | 4   | 2   | 3                | 5   | 4   | 4   | 5   |
| 23                      | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 4                    | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4                   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 24                      | 1  | 2  | 3  | 5  | 1  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                   | 2   | 2   | 1   | 4   | 3                | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 25                      | 3  | 2  | 1  | 1  | 2  | 4                    | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 3                   | 2   | 4   | 3   | 2   | 5                | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4                | 4   | 4   | 3   | 5   |
| 26                      | 3  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1                    | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 1                   | 2   | 1   | 2   | 1   | 1                | 2   | 1   | 2   | 1   | 2   | 1   | 2                | 1   | 2   | 1   | 2   |

| Karakteristik Responden |    |    |    |    |    | Kinerja Karyawan (Y) |    |    |    |    |    | Job Insecurity (X1) |     |     |     |     | Work Stress (X2) |     |     |     |     |     |     | Beban Kerja (X3) |     |     |     |     |
|-------------------------|----|----|----|----|----|----------------------|----|----|----|----|----|---------------------|-----|-----|-----|-----|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------------|-----|-----|-----|-----|
| Responden               | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | Y1                   | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | X11                 | X12 | X13 | X14 | X15 | X21              | X22 | X23 | X24 | X25 | X26 | X27 | X31              | X32 | X33 | X34 | X35 |
| 27                      | 1  | 2  | 1  | 3  | 2  | 4                    | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3                   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3                | 4   | 5   | 3   | 3   |
| 28                      | 1  | 1  | 3  | 3  | 2  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5                   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4                | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3                | 3   | 3   | 4   | 3   |
| 29                      | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3                   | 1   | 4   | 4   | 2   | 3                | 4   | 4   | 3   | 2   | 2   | 1   | 2                | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 30                      | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4                | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 31                      | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4                    | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 5                   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4                | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5                | 4   | 5   | 5   | 5   |
| 32                      | 3  | 1  | 3  | 4  | 2  | 4                    | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5                   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2                | 2   | 3   | 3   | 2   | 2   | 2   | 4                | 4   | 5   | 4   | 4   |
| 33                      | 1  | 1  | 3  | 5  | 1  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3                   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3                | 3   | 2   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                | 4   | 3   | 3   | 3   |
| 34                      | 2  | 2  | 3  | 1  | 1  | 4                    | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4                   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4                | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3                | 3   | 4   | 3   | 4   |
| 35                      | 3  | 1  | 1  | 2  | 2  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 36                      | 1  | 2  | 2  | 3  | 2  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5                   | 3   | 4   | 5   | 5   | 5                | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4                | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 37                      | 3  | 2  | 3  | 5  | 2  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2                   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2                | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3                | 4   | 3   | 3   | 4   |
| 38                      | 3  | 1  | 1  | 4  | 2  | 5                    | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5                   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5                | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4                | 5   | 4   | 4   | 5   |
| 39                      | 3  | 1  | 1  | 2  | 2  | 5                    | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 2                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2                | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3                | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 40                      | 2  | 1  | 1  | 4  | 2  | 5                    | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 1                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3                | 3   | 2   | 2   | 3   | 1   | 1   | 2                | 3   | 1   | 2   | 2   |
| 41                      | 3  | 1  | 1  | 2  | 2  | 5                    | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1                | 1   | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 1                | 1   | 1   | 1   | 1   |
| 42                      | 3  | 1  | 3  | 3  | 2  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 43                      | 3  | 1  | 3  | 3  | 2  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                | 4   | 4   | 4   | 4   |
| 44                      | 3  | 1  | 1  | 2  | 2  | 3                    | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 1                | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 3                | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 45                      | 1  | 1  | 1  | 2  | 2  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3                   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3                | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3                | 4   | 3   | 4   | 2   |
| 46                      | 1  | 2  | 3  | 4  | 1  | 4                    | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4                   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2                | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2                | 2   | 2   | 2   | 2   |
| 47                      | 1  | 2  | 1  | 4  | 2  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4                | 4   | 2   | 4   | 3   | 2   | 3   | 4                | 2   | 2   | 4   | 4   |
| 48                      | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5                   | 4   | 2   | 2   | 4   | 4                | 5   | 3   | 2   | 2   | 3   | 2   | 4                | 5   | 5   | 5   | 5   |
| 49                      | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2                | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 5                | 5   | 2   | 5   | 5   |
| 50                      | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3                    | 4  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2                   | 1   | 4   | 3   | 2   | 2                | 1   | 1   | 3   | 1   | 1   | 1   | 2                | 1   | 1   | 3   | 3   |
| 51                      | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3                   | 3   | 4   | 4   | 2   | 1                | 1   | 1   | 4   | 1   | 1   | 1   | 1                | 2   | 1   | 4   | 3   |
| 52                      | 2  | 1  | 3  | 3  | 2  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2                   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3                | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3                | 3   | 3   | 3   | 3   |
| 53                      | 1  | 1  | 3  | 3  | 2  | 5                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 1                   | 1   | 1   | 1   | 1   | 4                | 4   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5                | 5   | 1   | 4   | 4   |
| 54                      | 1  | 1  | 3  | 4  | 1  | 4                    | 3  | 4  | 1  | 1  | 1  | 4                   | 1   | 4   | 4   | 4   | 4                | 1   | 1   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4                | 4   | 1   | 3   | 4   |

| Karakteristik Responden |     |     |     |     |     | Kinerja Karyawan (Y) |     |     |     |     |     | Job Insecurity (X1) |      |      |      |      | Work Stress (X2) |      |      |      |      |      |      | Beban Kerja (X3) |      |      |      |      |   |
|-------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------|------|------|------|------|------------------|------|------|------|------|------|------|------------------|------|------|------|------|---|
| Responden               | K 1 | K 2 | K 3 | K 4 | K 5 | Y 1                  | Y 2 | Y 3 | Y 4 | Y 5 | Y 6 | X1 1                | X1 2 | X1 3 | X1 4 | X1 5 | X2 1             | X2 2 | X2 3 | X2 4 | X2 5 | X2 6 | X2 7 | X3 1             | X3 2 | X3 3 | X3 4 | X3 5 |   |
| 55                      | 3   | 1   | 3   | 3   | 1   | 4                    | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4                | 4    | 2    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4 |
| 56                      | 1   | 2   | 1   | 2   | 1   | 4                    | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4                   | 3    | 4    | 5    | 4    | 4                | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 4                | 4    | 4    | 5    | 5    | 5 |
| 57                      | 1   | 1   | 2   | 2   | 2   | 4                    | 4   | 5   | 4   | 4   | 3   | 4                   | 5    | 4    | 4    | 5    | 3                | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3                | 3    | 3    | 3    | 4    | 4 |
| 58                      | 1   | 2   | 3   | 5   | 1   | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4 |
| 59                      | 1   | 2   | 1   | 1   | 2   | 4                    | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4 |
| 60                      | 1   | 2   | 3   | 5   | 2   | 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4                   | 4    | 4    | 5    | 5    | 3                | 3    | 3    | 2    | 1    | 2    | 2    | 3                | 3    | 4    | 4    | 4    | 4 |
| 61                      | 1   | 2   | 3   | 3   | 2   | 5                    | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4                   | 4    | 5    | 5    | 4    | 4                | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3                | 3    | 4    | 3    | 4    | 3 |
| 62                      | 1   | 2   | 1   | 1   | 2   | 4                    | 4   | 4   | 3   | 4   | 2   | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 3                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4 |
| 63                      | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 1                   | 3    | 4    | 4    | 1    | 4                | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4 |
| 64                      | 2   | 2   | 2   | 1   | 2   | 4                    | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4                | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4                | 4    | 3    | 4    | 5    | 5 |
| 65                      | 2   | 2   | 3   | 1   | 2   | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4 |
| 66                      | 1   | 2   | 1   | 2   | 1   | 3                    | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 2                   | 1    | 1    | 3    | 3    | 3                | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3                | 3    | 4    | 4    | 1    | 1 |
| 67                      | 1   | 2   | 1   | 1   | 1   | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3                   | 3    | 3    | 4    | 3    | 4                | 4    | 4    | 4    | 2    | 4    | 4    | 4                | 4    | 4    | 2    | 4    | 4 |
| 68                      | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4 |
| 69                      | 2   | 2   | 3   | 2   | 1   | 5                    | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 3                   | 3    | 4    | 4    | 4    | 5                | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4                | 4    | 4    | 3    | 4    | 4 |
| 70                      | 1   | 2   | 2   | 1   | 2   | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 2                | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4 |
| 71                      | 2   | 2   | 1   | 1   | 1   | 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4                   | 3    | 4    | 4    | 2    | 3                | 4    | 5    | 4    | 3    | 5    | 4    | 3                | 5    | 4    | 4    | 3    | 3 |
| 72                      | 1   | 2   | 3   | 3   | 2   | 4                    | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 2                   | 2    | 4    | 4    | 4    | 4                | 3    | 3    | 4    | 3    | 2    | 3    | 3                | 3    | 4    | 3    | 3    | 3 |
| 73                      | 3   | 1   | 1   | 5   | 2   | 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 1                   | 5    | 1    | 1    | 1    | 4                | 5    | 4    | 1    | 3    | 5    | 1    | 5                | 1    | 1    | 1    | 1    | 3 |
| 74                      | 3   | 2   | 1   | 3   | 2   | 4                    | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 2                   | 3    | 3    | 3    | 4    | 4                | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4                | 4    | 3    | 4    | 4    | 4 |
| 75                      | 2   | 1   | 2   | 3   | 2   | 1                    | 1   | 1   | 1   | 1   | 1   | 1                   | 1    | 1    | 1    | 1    | 1                | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1                | 1    | 1    | 1    | 1    | 1 |
| 76                      | 3   | 1   | 1   | 3   | 2   | 4                    | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 2                   | 5    | 4    | 4    | 5    | 4                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 2                | 4    | 4    | 2    | 4    | 4 |
| 77                      | 1   | 2   | 2   | 4   | 2   | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3                   | 4    | 4    | 4    | 5    | 5                | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5                | 4    | 4    | 4    | 5    | 5 |
| 78                      | 3   | 2   | 2   | 4   | 2   | 4                    | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4                   | 4    | 4    | 5    | 5    | 5                | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4                | 3    | 3    | 3    | 3    | 4 |
| 79                      | 1   | 2   | 3   | 4   | 2   | 4                    | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 3                   | 2    | 4    | 4    | 3    | 4                | 5    | 3    | 3    | 1    | 3    | 1    | 4                | 5    | 2    | 3    | 4    | 4 |
| 80                      | 3   | 2   | 1   | 3   | 2   | 4                    | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 3                   | 3    | 4    | 3    | 3    | 5                | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4                | 4    | 4    | 3    | 5    | 5 |
| 81                      | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3                    | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 2                   | 3    | 1    | 2    | 2    | 2                | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2                | 2    | 2    | 2    | 2    | 2 |
| 82                      | 2   | 1   | 1   | 2   | 2   | 4                    | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 3                   | 3    | 4    | 3    | 3    | 4                | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4                | 4    | 3    | 3    | 3    | 3 |

| Karakteristik Responden |                |                |                |                |                | Kinerja Karyawan (Y) |                |                |                |                |                | Job Insecurity (X1) |                 |                 |                 |                 | Work Stress (X2) |                 |                 |                 |                 |                 |                 | Beban Kerja (X3) |                 |                 |                 |                 |
|-------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Responden               | K <sub>1</sub> | K <sub>2</sub> | K <sub>3</sub> | K <sub>4</sub> | K <sub>5</sub> | Y <sub>1</sub>       | Y <sub>2</sub> | Y <sub>3</sub> | Y <sub>4</sub> | Y <sub>5</sub> | Y <sub>6</sub> | X1 <sub>1</sub>     | X1 <sub>2</sub> | X1 <sub>3</sub> | X1 <sub>4</sub> | X1 <sub>5</sub> | X2 <sub>1</sub>  | X2 <sub>2</sub> | X2 <sub>3</sub> | X2 <sub>4</sub> | X2 <sub>5</sub> | X2 <sub>6</sub> | X2 <sub>7</sub> | X3 <sub>1</sub>  | X3 <sub>2</sub> | X3 <sub>3</sub> | X3 <sub>4</sub> | X3 <sub>5</sub> |
| 83                      | 1              | 1              | 1              | 2              | 2              | 5                    | 5              | 5              | 5              | 5              | 5              | 1                   | 1               | 1               | 1               | 1               | 1                | 1               | 1               | 1               | 1               | 1               | 1               | 5                | 5               | 1               | 1               | 1               |
| 84                      | 1              | 2              | 1              | 1              | 1              | 5                    | 5              | 5              | 5              | 5              | 5              | 1                   | 1               | 1               | 1               | 1               | 1                | 1               | 1               | 1               | 1               | 1               | 1               | 1                | 1               | 5               | 1               | 2               |
| 85                      | 1              | 1              | 2              | 5              | 2              | 2                    | 2              | 2              | 2              | 2              | 2              | 2                   | 2               | 2               | 2               | 2               | 1                | 1               | 1               | 1               | 1               | 1               | 1               | 1                | 1               | 1               | 1               | 1               |
| 86                      | 2              | 1              | 3              | 2              | 1              | 4                    | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 2                   | 3               | 4               | 2               | 4               | 4                | 4               | 4               | 4               | 4               | 4               | 4               | 4                | 4               | 4               | 4               | 4               |
| 87                      | 2              | 1              | 1              | 4              | 2              | 5                    | 4              | 5              | 5              | 5              | 4              | 1                   | 2               | 2               | 2               | 2               | 3                | 3               | 2               | 2               | 3               | 1               | 1               | 2                | 3               | 1               | 2               | 2               |
| 88                      | 3              | 1              | 1              | 2              | 2              | 5                    | 3              | 3              | 3              | 3              | 3              | 2                   | 2               | 2               | 2               | 2               | 1                | 1               | 1               | 2               | 1               | 1               | 1               | 1                | 1               | 1               | 1               | 1               |
| 89                      | 1              | 2              | 3              | 5              | 2              | 5                    | 4              | 5              | 5              | 5              | 5              | 3                   | 3               | 4               | 4               | 3               | 2                | 2               | 3               | 4               | 3               | 1               | 1               | 5                | 5               | 3               | 3               | 2               |
| 90                      | 3              | 1              | 3              | 3              | 2              | 4                    | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4                   | 4               | 4               | 4               | 4               | 4                | 4               | 4               | 4               | 4               | 4               | 4               | 4                | 4               | 4               | 4               | 4               |
| 91                      | 3              | 1              | 3              | 3              | 2              | 4                    | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4                   | 4               | 4               | 4               | 4               | 4                | 4               | 4               | 4               | 4               | 4               | 4               | 4                | 4               | 4               | 4               | 4               |
| 92                      | 3              | 1              | 1              | 2              | 2              | 3                    | 2              | 3              | 3              | 3              | 3              | 2                   | 2               | 2               | 2               | 2               | 1                | 1               | 1               | 1               | 1               | 1               | 1               | 3                | 3               | 3               | 3               | 3               |
| 93                      | 1              | 1              | 1              | 2              | 2              | 4                    | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 3                   | 4               | 4               | 3               | 3               | 3                | 3               | 2               | 3               | 3               | 3               | 3               | 3                | 4               | 3               | 4               | 2               |
| 94                      | 1              | 2              | 3              | 4              | 1              | 4                    | 4              | 4              | 5              | 5              | 5              | 4                   | 4               | 4               | 4               | 4               | 2                | 2               | 2               | 2               | 2               | 2               | 2               | 2                | 2               | 2               | 2               | 2               |
| 95                      | 1              | 2              | 1              | 4              | 2              | 4                    | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 4                   | 3               | 3               | 3               | 4               | 4                | 4               | 2               | 4               | 3               | 2               | 3               | 4                | 2               | 2               | 4               | 4               |
| 96                      | 1              | 2              | 2              | 1              | 1              | 4                    | 4              | 4              | 4              | 4              | 4              | 5                   | 4               | 2               | 2               | 4               | 4                | 5               | 3               | 2               | 2               | 3               | 2               | 4                | 5               | 5               | 5               | 5               |

#### Lampiran 4: Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Y\_1**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 3         | 3.1     | 3.1           | 3.1                |
|       | Tidak Setuju        | 2         | 2.1     | 2.1           | 5.2                |
|       | Kurang Setuju       | 6         | 6.3     | 6.3           | 11.5               |
|       | Setuju              | 59        | 61.5    | 61.5          | 72.9               |
|       | Sangat Setuju       | 26        | 27.1    | 27.1          | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y\_2**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 3         | 3.1     | 3.1           | 3.1                |
|       | Tidak Setuju        | 6         | 6.3     | 6.3           | 9.4                |
|       | Kurang Setuju       | 7         | 7.3     | 7.3           | 16.7               |
|       | Setuju              | 58        | 60.4    | 60.4          | 77.1               |
|       | Sangat Setuju       | 22        | 22.9    | 22.9          | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y\_3**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 4         | 4.2     | 4.2           | 4.2                |
|       | Tidak Setuju        | 2         | 2.1     | 2.1           | 6.3                |
|       | Kurang Setuju       | 6         | 6.3     | 6.3           | 12.5               |
|       | Setuju              | 55        | 57.3    | 57.3          | 69.8               |
|       | Sangat Setuju       | 29        | 30.2    | 30.2          | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y\_4**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 5         | 5.2     | 5.2           | 5.2                |
|       | Tidak Setuju        | 3         | 3.1     | 3.1           | 8.3                |
|       | Kurang Setuju       | 8         | 8.3     | 8.3           | 16.7               |
|       | Setuju              | 51        | 53.1    | 53.1          | 69.8               |
|       | Sangat Setuju       | 29        | 30.2    | 30.2          | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Y\_5**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 5         | 5.2     | 5.2           | 5.2                |
|       | Tidak Setuju        | 2         | 2.1     | 2.1           | 7.3                |
|       | Kurang Setuju       | 9         | 9.4     | 9.4           | 16.7               |
|       | Setuju              | 52        | 54.2    | 54.2          | 70.8               |
|       | Sangat Setuju       | 28        | 29.2    | 29.2          | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Y\_6

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 5         | 5.2     | 5.2           | 5.2                |
|       | Tidak Setuju        | 3         | 3.1     | 3.1           | 8.3                |
|       | Kurang Setuju       | 15        | 15.6    | 15.6          | 24.0               |
|       | Setuju              | 53        | 55.2    | 55.2          | 79.2               |
|       | Sangat Setuju       | 20        | 20.8    | 20.8          | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Statistics

|      |         | Y_1  | Y_2  | Y_3  | Y_4  | Y_5  | Y_6  |
|------|---------|------|------|------|------|------|------|
| N    | Valid   | 96   | 96   | 96   | 96   | 96   | 96   |
|      | Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Mean |         | 4.07 | 3.94 | 4.07 | 4.00 | 4.00 | 3.83 |

## Lampiran 5: Frekuensi Variabel Job Insecurity (X1)

**X1\_1**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 9         | 9.4     | 9.4           | 9.4                |
|       | Tidak Setuju        | 17        | 17.7    | 17.7          | 27.1               |
|       | Kurang Setuju       | 24        | 25.0    | 25.0          | 52.1               |
|       | Setuju              | 36        | 37.5    | 37.5          | 89.6               |
|       | Sangat Setuju       | 10        | 10.4    | 10.4          | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1\_2**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 10        | 10.4    | 10.4          | 10.4               |
|       | Tidak Setuju        | 20        | 20.8    | 20.8          | 31.3               |
|       | Kurang Setuju       | 27        | 28.1    | 28.1          | 59.4               |
|       | Setuju              | 30        | 31.3    | 31.3          | 90.6               |
|       | Sangat Setuju       | 9         | 9.4     | 9.4           | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1\_3**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 12        | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
|       | Tidak Setuju        | 18        | 18.8    | 18.8          | 31.3               |
|       | Kurang Setuju       | 9         | 9.4     | 9.4           | 40.6               |
|       | Setuju              | 49        | 51.0    | 51.0          | 91.7               |
|       | Sangat Setuju       | 8         | 8.3     | 8.3           | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1\_4**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 7         | 7.3     | 7.3           | 7.3                |
|       | Tidak Setuju        | 17        | 17.7    | 17.7          | 25.0               |
|       | Kurang Setuju       | 20        | 20.8    | 20.8          | 45.8               |
|       | Setuju              | 40        | 41.7    | 41.7          | 87.5               |
|       | Sangat Setuju       | 12        | 12.5    | 12.5          | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X1\_5**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 9         | 9.4     | 9.4           | 9.4                |
|       | Tidak Setuju        | 20        | 20.8    | 20.8          | 30.2               |
|       | Kurang Setuju       | 15        | 15.6    | 15.6          | 45.8               |
|       | Setuju              | 40        | 41.7    | 41.7          | 87.5               |
|       | Sangat Setuju       | 12        | 12.5    | 12.5          | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Statistics**

|      |         | X1_1 | X1_2 | X1_3 | X1_4 | X1_5 |
|------|---------|------|------|------|------|------|
| N    | Valid   | 96   | 96   | 96   | 96   | 96   |
|      | Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Mean |         | 3.22 | 3.08 | 3.24 | 3.34 | 3.27 |

## Lampiran 6: Frekuensi Variabel Work Stress (X2)

**X2\_1**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 12        | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
|       | Tidak Setuju        | 15        | 15.6    | 15.6          | 28.1               |
|       | Kurang Setuju       | 17        | 17.7    | 17.7          | 45.8               |
|       | Setuju              | 39        | 40.6    | 40.6          | 86.5               |
|       | Sangat Setuju       | 13        | 13.5    | 13.5          | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2\_2**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 12        | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
|       | Tidak Setuju        | 13        | 13.5    | 13.5          | 26.0               |
|       | Kurang Setuju       | 24        | 25.0    | 25.0          | 51.0               |
|       | Setuju              | 36        | 37.5    | 37.5          | 88.5               |
|       | Sangat Setuju       | 11        | 11.5    | 11.5          | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2\_3**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 15        | 15.6    | 15.6          | 15.6               |
|       | Tidak Setuju        | 19        | 19.8    | 19.8          | 35.4               |
|       | Kurang Setuju       | 19        | 19.8    | 19.8          | 55.2               |
|       | Setuju              | 36        | 37.5    | 37.5          | 92.7               |
|       | Sangat Setuju       | 7         | 7.3     | 7.3           | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2\_4**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 10        | 10.4    | 10.4          | 10.4               |
|       | Tidak Setuju        | 18        | 18.8    | 18.8          | 29.2               |
|       | Kurang Setuju       | 21        | 21.9    | 21.9          | 51.0               |
|       | Setuju              | 40        | 41.7    | 41.7          | 92.7               |
|       | Sangat Setuju       | 7         | 7.3     | 7.3           | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2\_5**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 16        | 16.7    | 16.7          | 16.7               |
|       | Tidak Setuju        | 14        | 14.6    | 14.6          | 31.3               |
|       | Kurang Setuju       | 28        | 29.2    | 29.2          | 60.4               |
|       | Setuju              | 30        | 31.3    | 31.3          | 91.7               |
|       | Sangat Setuju       | 8         | 8.3     | 8.3           | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2\_6**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 13        | 13.5    | 13.5          | 13.5               |
|       | Tidak Setuju        | 17        | 17.7    | 17.7          | 31.3               |
|       | Kurang Setuju       | 23        | 24.0    | 24.0          | 55.2               |
|       | Setuju              | 32        | 33.3    | 33.3          | 88.5               |
|       | Sangat Setuju       | 11        | 11.5    | 11.5          | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X2\_7**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 20        | 20.8    | 20.8          | 20.8               |
|       | Tidak Setuju        | 15        | 15.6    | 15.6          | 36.5               |
|       | Kurang Setuju       | 19        | 19.8    | 19.8          | 56.3               |
|       | Setuju              | 33        | 34.4    | 34.4          | 90.6               |
|       | Sangat Setuju       | 9         | 9.4     | 9.4           | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Statistics**

|      |         | X2_1 | X2_2 | X2_3 | X2_4 | X2_5 | X2_6 | X2_7 |
|------|---------|------|------|------|------|------|------|------|
| N    | Valid   | 96   | 96   | 96   | 96   | 96   | 96   | 96   |
|      | Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Mean |         | 3.27 | 3.22 | 3.01 | 3.17 | 3.00 | 3.11 | 2.96 |

## Lampiran 7: Frekuensi Variabel Beban Kerja (X3)

**X3\_1**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 8         | 8.3     | 8.3           | 8.3                |
|       | Tidak Setuju        | 12        | 12.5    | 12.5          | 20.8               |
|       | Kurang Setuju       | 26        | 27.1    | 27.1          | 47.9               |
|       | Setuju              | 38        | 39.6    | 39.6          | 87.5               |
|       | Sangat Setuju       | 12        | 12.5    | 12.5          | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3\_2**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 10        | 10.4    | 10.4          | 10.4               |
|       | Tidak Setuju        | 7         | 7.3     | 7.3           | 17.7               |
|       | Kurang Setuju       | 18        | 18.8    | 18.8          | 36.5               |
|       | Setuju              | 45        | 46.9    | 46.9          | 83.3               |
|       | Sangat Setuju       | 16        | 16.7    | 16.7          | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3\_3**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 12        | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
|       | Tidak Setuju        | 12        | 12.5    | 12.5          | 25.0               |
|       | Kurang Setuju       | 23        | 24.0    | 24.0          | 49.0               |
|       | Setuju              | 38        | 39.6    | 39.6          | 88.5               |
|       | Sangat Setuju       | 11        | 11.5    | 11.5          | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3\_4**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 9         | 9.4     | 9.4           | 9.4                |
|       | Tidak Setuju        | 10        | 10.4    | 10.4          | 19.8               |
|       | Kurang Setuju       | 23        | 24.0    | 24.0          | 43.8               |
|       | Setuju              | 44        | 45.8    | 45.8          | 89.6               |
|       | Sangat Setuju       | 10        | 10.4    | 10.4          | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**X3\_5**

|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 7         | 7.3     | 7.3           | 7.3                |
|       | Tidak Setuju        | 12        | 12.5    | 12.5          | 19.8               |
|       | Kurang Setuju       | 19        | 19.8    | 19.8          | 39.6               |
|       | Setuju              | 42        | 43.8    | 43.8          | 83.3               |
|       | Sangat Setuju       | 16        | 16.7    | 16.7          | 100.0              |
|       | Total               | 96        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Statistics**

|      |         | X3_1 | X3_2 | X3_3 | X3_4 | X3_5 |
|------|---------|------|------|------|------|------|
| N    | Valid   | 96   | 96   | 96   | 96   | 96   |
|      | Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Mean |         | 3.35 | 3.52 | 3.25 | 3.38 | 3.50 |

## Lampiran 8: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

### 1. Hasil Uji Validitas

|         |                     | Correlations |        |        |        |        |        |         |
|---------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
|         |                     | Y_1          | Y_2    | Y_3    | Y_4    | Y_5    | Y_6    | TOTAL Y |
| Y_1     | Pearson Correlation | 1            | .762** | .810** | .772** | .698** | .534** | .856**  |
|         | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000    |
|         | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96      |
| Y_2     | Pearson Correlation | .762**       | 1      | .802** | .774** | .685** | .640** | .877**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000    |
|         | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96      |
| Y_3     | Pearson Correlation | .810**       | .802** | 1      | .838** | .785** | .623** | .914**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000    |
|         | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96      |
| Y_4     | Pearson Correlation | .772**       | .774** | .838** | 1      | .870** | .698** | .936**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000    |
|         | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96      |
| Y_5     | Pearson Correlation | .698**       | .685** | .785** | .870** | 1      | .758** | .909**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000    |
|         | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96      |
| Y_6     | Pearson Correlation | .534**       | .640** | .623** | .698** | .758** | 1      | .809**  |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000    |
|         | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96      |
| TOTAL Y | Pearson Correlation | .856**       | .877** | .914** | .936** | .909** | .809** | 1       |
|         | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |         |
|         | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96      |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 2. Hasil Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .943             | 6          |

## Lampiran 9: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Job Insecurity*

### 1. Hasil Uji Validitas

|          |                     | Correlations |        |        |        |        |          |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|----------|
|          |                     | X1_1         | X1_2   | X1_3   | X1_4   | X1_5   | TOTAL X1 |
| X1_1     | Pearson Correlation | 1            | .555** | .603** | .665** | .707** | .830**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   | .000   | .000     |
|          | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96       |
| X1_2     | Pearson Correlation | .555**       | 1      | .616** | .585** | .625** | .796**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   | .000   | .000     |
|          | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96       |
| X1_3     | Pearson Correlation | .603**       | .616** | 1      | .816** | .623** | .865**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .000   | .000     |
|          | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96       |
| X1_4     | Pearson Correlation | .665**       | .585** | .816** | 1      | .698** | .887**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        | .000   | .000     |
|          | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96       |
| X1_5     | Pearson Correlation | .707**       | .625** | .623** | .698** | 1      | .863**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   |        | .000     |
|          | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96       |
| TOTAL X1 | Pearson Correlation | .830**       | .796** | .865** | .887** | .863** | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   |          |
|          | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96       |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 2. Hasil Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .902             | 5          |

## Lampiran 10: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Work Stress*

### 1. Hasil Uji Validitas

|          |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |          |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
|          |                     | X2_1         | X2_2   | X2_3   | X2_4   | X2_5   | X2_6   | X2_7   | TOTAL X2 |
| X2_1     | Pearson Correlation | 1            | .850** | .722** | .725** | .767** | .743** | .742** | .904**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000     |
|          | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96       |
| X2_2     | Pearson Correlation | .850**       | 1      | .779** | .644** | .702** | .790** | .641** | .879**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000     |
|          | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96       |
| X2_3     | Pearson Correlation | .722**       | .779** | 1      | .624** | .643** | .766** | .647** | .844**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000     |
|          | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96       |
| X2_4     | Pearson Correlation | .725**       | .644** | .624** | 1      | .723** | .625** | .779** | .831**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000     |
|          | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96       |
| X2_5     | Pearson Correlation | .767**       | .702** | .643** | .723** | 1      | .768** | .832** | .886**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000     |
|          | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96       |
| X2_6     | Pearson Correlation | .743**       | .790** | .766** | .625** | .768** | 1      | .824** | .900**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000     |
|          | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96       |
| X2_7     | Pearson Correlation | .742**       | .641** | .647** | .779** | .832** | .824** | 1      | .893**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000     |
|          | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96       |
| TOTAL X2 | Pearson Correlation | .904**       | .879** | .844** | .831** | .886** | .900** | .893** | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |          |
|          | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96     | 96       |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 2. Hasil Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .950             | 7          |

## Lampiran 11: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja

### 1. Hasil Uji Validitas

|          |                     | Correlations |        |        |        |        |          |
|----------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|----------|
|          |                     | X3_1         | X3_2   | X3_3   | X3_4   | X3_5   | TOTAL X3 |
| X3_1     | Pearson Correlation | 1            | .705** | .415** | .616** | .634** | .798**   |
|          | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   | .000   | .000     |
|          | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96       |
| X3_2     | Pearson Correlation | .705**       | 1      | .568** | .725** | .659** | .871**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   | .000   | .000     |
|          | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96       |
| X3_3     | Pearson Correlation | .415**       | .568** | 1      | .628** | .621** | .774**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .000   | .000     |
|          | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96       |
| X3_4     | Pearson Correlation | .616**       | .725** | .628** | 1      | .763** | .886**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        | .000   | .000     |
|          | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96       |
| X3_5     | Pearson Correlation | .634**       | .659** | .621** | .763** | 1      | .874**   |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   |        | .000     |
|          | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96       |
| TOTAL X3 | Pearson Correlation | .798**       | .871** | .774** | .886** | .874** | 1        |
|          | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   |          |
|          | N                   | 96           | 96     | 96     | 96     | 96     | 96       |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

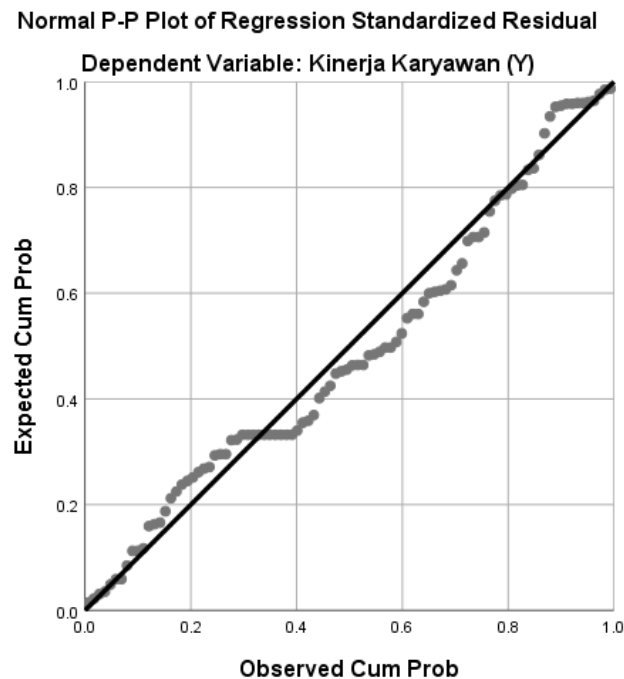
### 2. Hasil Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .895             | 5          |

## Lampiran 12: Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Hasil Uji Normalitas



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                   |                | Unstandardized Residual |
|-----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                 |                | 96                      |
| Normal Parameters <sup>a, b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                   | Std. Deviation | 4128.892576             |
| Most Extreme Differences          | Absolute       | .086                    |
|                                   | Positive       | .086                    |
|                                   | Negative       | -.070                   |
| Test Statistic                    |                | .086                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)            |                | .075 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

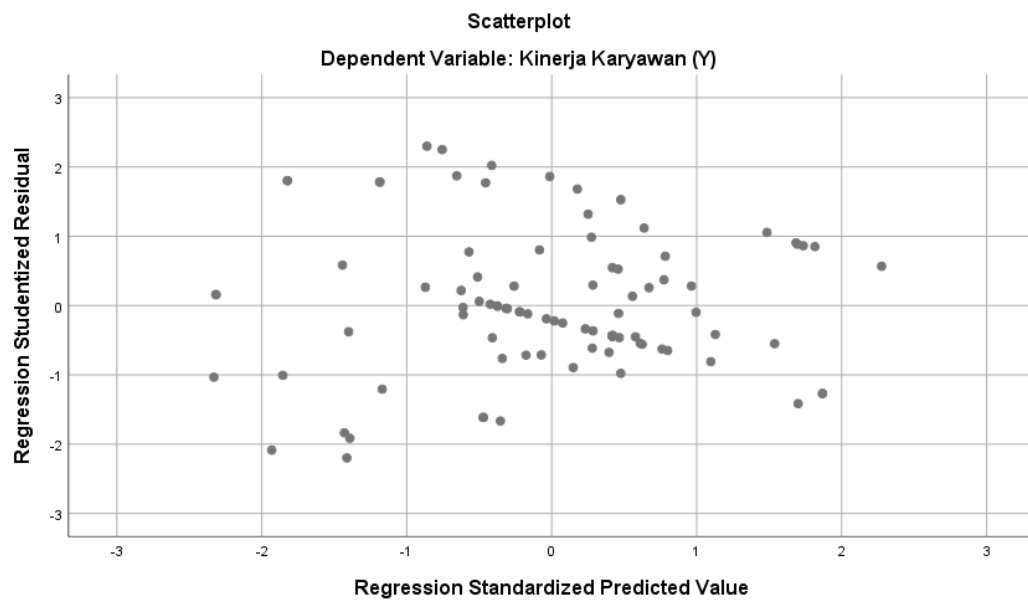
## 2. Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)          | 11948.857                   | 1709.918   |                           | 6.988  | .000 |                         |       |
|       | Job Insecurity (X1) | -.204                       | .157       | -.174                     | -1.298 | .198 | .467                    | 2.139 |
|       | Work Stress (X2)    | .039                        | .123       | .048                      | .314   | .755 | .358                    | 2.790 |
|       | Beban Kerja (X3)    | .644                        | .169       | .540                      | 3.816  | .000 | .417                    | 2.397 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

## 3. Hasil Uji Heterokedastisitas



### Lampiran 13: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)          | 15.533                      | 1.714      |                           | 9.065  | .000 |
|       | Job Insecurity (X1) | -.133                       | .132       | -.134                     | -1.012 | .314 |
|       | Work Stress (X2)    | .042                        | .100       | .064                      | .422   | .674 |
|       | Beban Kerja (X3)    | .566                        | .146       | .550                      | 3.883  | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

## Lampiran 14: Hasil Uji Hipotesis

### 1. Hasil Uji t

| Coefficients <sup>a</sup> |                     |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1                         | (Constant)          | 15.533                      | 1.714      |                           | 9.065  | .000 |
|                           | Job Insecurity (X1) | -.133                       | .132       | -.134                     | -1.012 | .314 |
|                           | Work Stress (X2)    | .042                        | .100       | .064                      | .422   | .674 |
|                           | Beban Kerja (X3)    | .566                        | .146       | .550                      | 3.883  | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### 2. Hasil Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 623.842        | 3  | 207.947     | 11.231 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 1703.491       | 92 | 18.516      |        |                   |
|                    | Total      | 2327.333       | 95 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X3), Job Insecurity (X1), Work Stress (X2)

### 3. Hasil Uji Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .518 <sup>a</sup> | .268     | .244              | 4.303                      |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X3), Job Insecurity (X1), Work Stress (X2)

**Lampiran 15: Tabel r**

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah |        |        |        |        |
|------------|------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|            | 0,05                                     | 0,025  | 0,01   | 0,005  | 0,0005 |
|            | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah  |        |        |        |        |
|            | 0,1                                      | 0,05   | 0,02   | 0,01   | 0,001  |
| 81         | 0,1818                                   | 0,2159 | 0,2550 | 0,2813 | 0,3547 |
| 82         | 0,1807                                   | 0,2146 | 0,2535 | 0,2796 | 0,3527 |
| 83         | 0,1796                                   | 0,2133 | 0,2520 | 0,2780 | 0,3507 |
| 84         | 0,1786                                   | 0,2120 | 0,2505 | 0,2764 | 0,3487 |
| 85         | 0,1775                                   | 0,2108 | 0,2491 | 0,2748 | 0,3468 |
| 86         | 0,1765                                   | 0,2096 | 0,2477 | 0,2732 | 0,3449 |
| 87         | 0,1755                                   | 0,2084 | 0,2463 | 0,2717 | 0,3430 |
| 88         | 0,1745                                   | 0,2072 | 0,2449 | 0,2702 | 0,3412 |
| 89         | 0,1735                                   | 0,2061 | 0,2435 | 0,2687 | 0,3393 |
| 90         | 0,1726                                   | 0,2050 | 0,2422 | 0,2673 | 0,3375 |
| 91         | 0,1716                                   | 0,2039 | 0,2409 | 0,2659 | 0,3358 |
| 92         | 0,1707                                   | 0,2028 | 0,2396 | 0,2645 | 0,3341 |
| 93         | 0,1698                                   | 0,2017 | 0,2384 | 0,2631 | 0,3323 |
| 94         | 0,1689                                   | 0,2006 | 0,2371 | 0,2617 | 0,3307 |
| 95         | 0,1680                                   | 0,1996 | 0,2359 | 0,2604 | 0,3290 |
| 96         | 0,1671                                   | 0,1986 | 0,2347 | 0,2591 | 0,3274 |
| 97         | 0,1663                                   | 0,1975 | 0,2335 | 0,2578 | 0,3258 |
| 98         | 0,1654                                   | 0,1966 | 0,2324 | 0,2565 | 0,3242 |
| 99         | 0,1646                                   | 0,1956 | 0,2312 | 0,2552 | 0,3226 |
| 100        | 0,1638                                   | 0,1946 | 0,2301 | 0,2540 | 0,3211 |

**Lampiran 16: Tabel t**

| <b>Pr</b>  | <b>0,25</b> | <b>0,10</b> | <b>0,05</b> | <b>0,025</b> | <b>0,01</b> | <b>0,005</b> | <b>0,001</b> |
|------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| <b>df</b>  | <b>0,50</b> | <b>0,20</b> | <b>0,10</b> | <b>0,050</b> | <b>0,02</b> | <b>0,010</b> | <b>0,002</b> |
| <b>81</b>  | 0,67753     | 1,29209     | 1,66388     | 1,98969      | 2,37327     | 2,63790      | 3,19392      |
| <b>82</b>  | 0,67749     | 1,29196     | 1,66365     | 1,98932      | 2,37269     | 2,63712      | 3,19262      |
| <b>83</b>  | 0,67746     | 1,29183     | 1,66342     | 1,98896      | 2,37212     | 2,63637      | 3,19135      |
| <b>84</b>  | 0,67742     | 1,29171     | 1,66320     | 1,98861      | 2,37156     | 2,63563      | 3,19011      |
| <b>85</b>  | 0,67739     | 1,29159     | 1,66298     | 1,98827      | 2,37102     | 2,63491      | 3,18890      |
| <b>86</b>  | 0,67735     | 1,29147     | 1,66277     | 1,98793      | 2,37049     | 2,63421      | 3,18772      |
| <b>87</b>  | 0,67732     | 1,29136     | 1,66256     | 1,98761      | 2,36998     | 2,63353      | 3,18657      |
| <b>88</b>  | 0,67729     | 1,29125     | 1,66235     | 1,98729      | 2,36947     | 2,63286      | 3,18544      |
| <b>89</b>  | 0,67726     | 1,29114     | 1,66216     | 1,98698      | 2,36898     | 2,63220      | 3,18434      |
| <b>90</b>  | 0,67723     | 1,29103     | 1,66196     | 1,98667      | 2,36850     | 2,63157      | 3,18327      |
| <b>91</b>  | 0,67720     | 1,29092     | 1,66177     | 1,98638      | 2,36803     | 2,63094      | 3,18222      |
| <b>92</b>  | 0,67717     | 1,29082     | 1,66159     | 1,98609      | 2,36757     | 2,63033      | 3,18119      |
| <b>93</b>  | 0,67714     | 1,29072     | 1,66140     | 1,98580      | 2,36712     | 2,62973      | 3,18019      |
| <b>94</b>  | 0,67711     | 1,29062     | 1,66123     | 1,98552      | 2,36667     | 2,62915      | 3,17921      |
| <b>95</b>  | 0,67708     | 1,29053     | 1,66105     | 1,98525      | 2,36624     | 2,62858      | 3,17825      |
| <b>96</b>  | 0,67705     | 1,29043     | 1,66088     | 1,98498      | 2,36582     | 2,62802      | 3,17731      |
| <b>97</b>  | 0,67703     | 1,29034     | 1,66071     | 1,98472      | 2,36541     | 2,62747      | 3,17639      |
| <b>98</b>  | 0,67700     | 1,29025     | 1,66055     | 1,98447      | 2,36500     | 2,62693      | 3,17549      |
| <b>99</b>  | 0,67698     | 1,29016     | 1,66039     | 1,98422      | 2,36461     | 2,62641      | 3,17460      |
| <b>100</b> | 0,67695     | 1,29007     | 1,66023     | 1,98397      | 2,36422     | 2,62589      | 3,17374      |

**Lampiran 17: Tabel F**

| $\alpha = 0,05$      | $df_1 = (k-1)$ |       |       |       |       |       |       |       |
|----------------------|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| $df_2 = (n - k - 1)$ | 1              | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     |
| 81                   | 3,959          | 3,109 | 2,717 | 2,484 | 2,327 | 2,213 | 2,125 | 2,055 |
| 82                   | 3,957          | 3,108 | 2,716 | 2,483 | 2,326 | 2,211 | 2,123 | 2,053 |
| 83                   | 3,956          | 3,107 | 2,715 | 2,482 | 2,324 | 2,210 | 2,122 | 2,052 |
| 84                   | 3,955          | 3,105 | 2,713 | 2,480 | 2,323 | 2,209 | 2,121 | 2,051 |
| 85                   | 3,953          | 3,104 | 2,712 | 2,479 | 2,322 | 2,207 | 2,119 | 2,049 |
| 86                   | 3,952          | 3,103 | 2,711 | 2,478 | 2,321 | 2,206 | 2,118 | 2,048 |
| 87                   | 3,951          | 3,101 | 2,709 | 2,476 | 2,319 | 2,205 | 2,117 | 2,047 |
| 88                   | 3,949          | 3,100 | 2,708 | 2,475 | 2,318 | 2,203 | 2,115 | 2,045 |
| 89                   | 3,948          | 3,099 | 2,707 | 2,474 | 2,317 | 2,202 | 2,114 | 2,044 |
| 90                   | 3,947          | 3,098 | 2,706 | 2,473 | 2,316 | 2,201 | 2,113 | 2,043 |
| 91                   | 3,946          | 3,097 | 2,705 | 2,472 | 2,315 | 2,200 | 2,112 | 2,042 |
| 92                   | 3,945          | 3,095 | 2,704 | 2,471 | 2,313 | 2,199 | 2,111 | 2,041 |
| 93                   | 3,943          | 3,094 | 2,703 | 2,470 | 2,312 | 2,198 | 2,110 | 2,040 |
| 94                   | 3,942          | 3,093 | 2,701 | 2,469 | 2,311 | 2,197 | 2,109 | 2,038 |
| 95                   | 3,941          | 3,092 | 2,700 | 2,467 | 2,310 | 2,196 | 2,108 | 2,037 |
| 96                   | 3,940          | 3,091 | 2,699 | 2,466 | 2,309 | 2,195 | 2,106 | 2,036 |
| 97                   | 3,939          | 3,090 | 2,698 | 2,465 | 2,308 | 2,194 | 2,105 | 2,035 |
| 98                   | 3,938          | 3,089 | 2,697 | 2,465 | 2,307 | 2,193 | 2,104 | 2,034 |
| 99                   | 3,937          | 3,088 | 2,696 | 2,464 | 2,306 | 2,192 | 2,103 | 2,033 |
| 100                  | 3,936          | 3,087 | 2,696 | 2,463 | 2,305 | 2,191 | 2,103 | 2,032 |