

# **PENGARUH *JOB INSECURITY*, STRES KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG BAJAWA**

Fransiska Saferia Moi <sup>1)</sup>, Siti Mujanah<sup>2\*</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[fransiskasafieriamoi@gmail.com](mailto:fransiskasafieriamoi@gmail.com)<sup>1)</sup> [sitimujanah@untag-sby.ac.id](mailto:sitimujanah@untag-sby.ac.id)<sup>2)</sup>

## **Abstract**

Penelitian dilaksanakan dengan tujuan agar mampu menganalisis dan mengetahui pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, Self Efficacy pada Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa, Flores NTT. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Responden untuk studi yang dilaksanakan yakni keseluruhan karyawan BRI Cabang Bajawa sebanyak 44 r. Untuk menganalisis data, dipakai yakni metode analisi regresi linear berganda. Uji t dan Uji F dipakai dalam pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Insecurity memberi pengaruh negative pada Kinerja karyawan Stres kerja tidak pada pengaruh pada kinerja karyawan dan Self Efficacy memberi pengaruh pada kinerja karyawan Hasil Uji F memperlihatkan Job Insecurity, Stres Kerja dan Self Efficacy secara bersamaan memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci :** Job Insecurity, Stres Kerja, Self Efficacy, Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

SDM termasuk bagian asset penting bagi sebuah perusahaan yang berperan menjadi factor penggerak utama semua aktivitas dan kegiatan dalam rangka memenuhi tujuan yang diharapkan. Ardana dkk (2012:3) menjelaskan SDM sebagai asset atau harta yang penting dan berharga dari sebuah organisasi. SDM dengan kompetensi dan kualitas yang baik bisa membuat efektifitas semakin meningkat dengan demikian bisa mengoptimalkan kinerja perusahaan. Keberlangsungan hidup perusahaan menyesuaikan pada seberapa jauh perusahaan bisa menangani ancaman dan memakai peluang dari lingkungan eksteren dengan beragam potensi sumber daya yang ada.

Merujuk paparan Hamali (2016:2) SDM sebagai pendekatan strategis terhadap motivasi manajemen, keterampilan dan pengembangan organisasi atas sumber daya yang ada. Tingginya kualitas SDM diirikan dengan unsur produktifitas dan kreatifitas yang direalisasikan dengan kinerja atau hasil kerja yang baik secara kelompok atau perseorangan. Masalah ini bisa ditangani ketika SDM bisa menyajikan hasil kerja secara produktif dan rasional dimana ada kemampuan, keterampilan dan pengetahuan.

Factor penting yang bisa menentukan tingkat kinerja karyawan adalah *job insecurity* (ketidakamanan kerja). Ketidakamanan kerja yakni situasi saat karyawan merasa terancam karena keberlanjutan status kepegawaian yang tidak pasti. Keamanan kerja mengikutsertakan kenyamanan dan ketenangan kerja untuk karyawan, dimana karyawan merasa cemas sebab posisinya kapan pun bisa diberhentikan oleh perusahaan. Tinggi rendahnya tingkatan *job insecurity* yang terjadi pada karyawan bisa berdampak pada kinerja karyawan, yang mana keadaan ini disertai dengan menurunnya kinerja karyawan.

Selain *job insecurity* factor yang dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yakni stres kerja. Stres termasuk aspek krusial untuk perusahaan khususnya hubungannya dengan kinerja karyawan. Salah satu factor timbulnya stres kerja yaitu tuntutan dari perusahaan yang mengharuskan karyawan mencapai target yang telah ditetapkan. Sebagian karyawan beranggapan bahwa tuntutan itu adalah sebuah motivasi dalam bekerja namun sebagian karyawan beranggapan tuntutan tersebut merupakan beban dalam pekerjaan sehingga menimbulkan stres kerja yang berimbas tidak pada hasil akhir dimana hasil yang diinginkan tidak sebanding dengan hasil yang dicapai.

Selain itu factor lainnya yaitu terjadinya konflik antar karyawan, situasi kerja, ketersaingan, gaya kepemimpinan, struktur dan beban kerja organisasi. Kinerja dibetuk oleh karyawan yang didukung oleh aspek lain yaitu *self efficacy*. *Self efficacy* berpengaruh bagi individu saat bertindak sesuai dengan keyakinan mengenai kemampuannya dalam mengorganisir dan mengerjakan sebuah tugas yang dibutuhkan agar tujuan bisa tercapai.

## **KAJIAN TEORI**

### **Job Insecurity**

*Job insecurity* merujuk paparan Audina (2018) artinya ketidakpastian yang mengikuti sebuah pekerjaan yang mengakibatkan rasa tidak aman dan ketakutan terhadap konsekuensi pekerjaan itu mencakup ketidakpastian ketidakpastian atau penempatan permasalahan gaji serta kesempatan mendapatka pelatihan atau promosi. *Job insecurity* sebagai kondisi saat pekerja merasa tidak aman saat menjalankan tugas dan bisa memunculkan ketegangan ketika kerja. Faktor-faktor yang menyebabkan adanya *Job Insecurity* menurut Robbins (2019) yaitu umur (1), status perkawinan kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan (2) dan tingkat kepuasan kerja (3)

### **Indikator Job Insecurity**

Hadia Halugunan (2015) mengemukakan Indikator Job Insecurity sebagai berikut

Arti Pekerja itu Sendiri (1), Tingkatan Kepentingan pada diri Individu TTerkait Potensi Setiap Peristiwa (2), Tingkatan Ancaman yang Dirasakan karyawan sehubungan Aspek Pekerjaan (3), Ketidakberdayaan (4) , Tingkatan Ancaman Kemungkinan munculnya Peristiwa yang Secara Negatif Mempengaruhi Keseluruhan Kerja Individu (5)

Hasil penelitian yang dilakukan Frederik G.Worang, Peter Anderson Runtu, Shintia J.C.Wangke (2023) dimana tujuan peneliti ini untuk mengetahui apakah *job insecurity* dan stress

kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan pada PT.Bank Sulutgo Cabang Pembantu Sam Ratulagi Studi ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data dari penelitian ini yaitu data primer dan menggunakan teknik survey dengan instrumen kuesioner. Pengambilan kuesioner menggunakan teknik sampling saturasi atau sampel jenuh dan teknik analisis yang dipergunakan yakni regresi linear berganda. Hasilnya memperlihatkan pengaruh negatif dari stress kerja pada kinerja karyawan.

## **STRES KERJA**

Stress kerja yang dipaparkan Mangkunegara (2013) berarti keadaan tertekan, baik secara fisik maupun mental. Sementara yang dipaparkan Siagian (2012) sebagai situasi tegang yang berdampak pada keadaan emosi, jalan pikiran, dan kondisi individu. Jika stress kerja tidak bisa ditangani secara baik maka akan berdampak pada ketidakmampuan individu dalam menjalankan interaksi secara positif dengan lingkungannya, termasuk pada lingkungan luar ataupun lingkungan pekerjaan. Munculnya stress kerja ketika ada kesenjangan dari tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu.

Menurut Fauji (2013) sejumlah faktor yang mendukung stress kerja yakni keberadaan beban kerja yang berlebihan atau tugas yang dibebankan tidak selaras dengan kemampuan (1), atasan banyak membebani tugas dengan waktu yang sebentar (2), atasan yang memberikan banyak tekanan dan tidak adil kepada karyawannya sehingga menimbulkan stress kerja serta cemas ketika hasil pekerjaan tidak sesuai (3) dan pemberian upah yang tidak selaras dengan beban kerja karyawan menimbulkan stress karena tidak setimpal dengan hasil yang diberikan (4).

### **Indikator Stres Kerja**

Indicator Stres Kerja menurut Stephen (2008)

1. Waktu
2. Sikap Pemimpin
3. Beban Kerja
4. Peralatan kerja
5. Konflik kerja
6. Balas Jasa
7. Mempunyai Masalah Keluarga

Hasil penelitian yang dilakukan Ani Wahyu Hidayati, Siti Mujanah, Endah Budiarti (2022) dimana tujuan penelitian ini yaitu guna mengkaji pengaruh beban, stress kerja dan kompetensi pada kepuasan dan kinerja auditor pada Dinas Inspektorat Provinsi Jawa Timur. Studi ini memanfaatkan metode pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknis analisis yaitu Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian ini memperlihatkan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan negatif dan kinerja auditor signifikan, ditemukan

pengaruh stres kerja secara negatif dan signifikan pada kepuasan kerja akan tetapi tidak signifikan pada kinerja kerja auditor dan ditemukan pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor secara signifikan positif.

### **SELF EFFICACY**

Merujuk paparan Bandura (2013) *self efficacy* yakni kepercayaan atau keyakinan diri individu sehubungan kemampuannya untuk mengorganisasikan, melaksanakan suatu tugas, meraih sebuah tujuan, sehingga dihasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan agar mencapai kecakapan tertentu. *Self Efficacy* akan menentukan tindakan yang berkaitan dengan perilaku, lingkungan dan variabel personal lainnya.

Merujuk paparan Puspitaningsih (2016:226) menjelaskan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan seseorang sebab kemampuannya melaksanakan kegiatan dan mengatur sebuah prestasi dan pencapaian. Merujuk paparan Rohman Efendi (2013) faktor yang memberi pengaruh pada *Self Efficacy* yaitu dukungan sosial (1), motivasi (2), ketersediaan sarana dan prasarana (3), niat (4), kompetensi (5), kesehatan fisik (6), disiplin (7) dan rasa syukur kepada Tuhan (8).

### **Indikator Self efficacy**

Indikator *Self Efficacy* menurut Indarwati (2014) sebagai berikut:

1. Keyakinan akan Kemampuan
2. Kemampuan yang Lebih Baik dari Orang Lain
3. Kepuasan akan Pekerjaan
4. Tantangan akan Pekerjaan

### **KINERJA KARYAWAN**

Menurut Kasmir (2018) perilaku kerja dan kinerja hasil kerja yang sudah dicapai untuk mengerjakan tanggung jawab dan tugasnya untuk suatu periode tertentu. Kinerja artinya hasil pekerjaan yang didapat pegawai dalam mengambil kerja dan tugas dari organisasi. Merujuk paparan Hasibuan (2016:94) menjelaskan kinerja sebagai hasil kerja yang didapat individu dalam menjalankan tugas yang dimantakan merujuk waktu, pengalaman kesungguhan serta kecakapan. Merujuk paparan Priansa Donni Juni (2018:270) menjelaskan sejumlah faktor yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan yakni variabel organisasi (1), variabel psikologis (2), ataupun variabel individu (3).

### **Indikator Kinerja Karyawan**

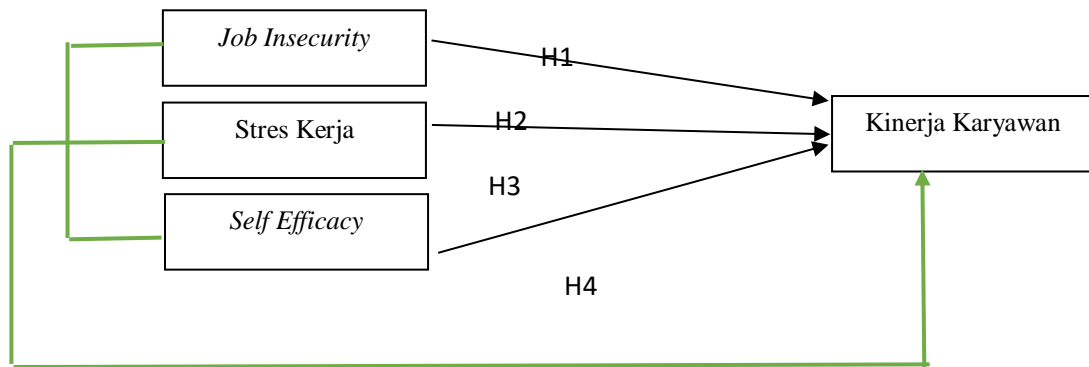
Merujuk paparan Mangkunegara (2015) indikator Kinerja Karyawan yakni:

1. Kerjasama
2. Tanggung Jawab
3. Kualitas Kerja

4. Kualitas Kerja
5. Kehadiran

Hasil studi yang dilakukan Abelia Permatasari, Siti Mujanah (2021), yang bertujuan menjabarkan pengaruh kompensasi, *self ability*, dan *self efficacy* pada kinerja karyawan perusahaan Rizky Jaya Mulia Sidoarjo. Studi ini memakai data primer yang didapat dari penyebaran kuesioner memakai metode simple random sampling. Teknik analisis yang dipakai peneliti yakni regresi linear berganda. Hasilnya memperlihatkan secara positif dan signifikan ditemukan pengaruh dari kompensasi, *self ability*, dan *self efficacy* pada kinerja karyawan perusahaan Rizky Jaya Mulia Sidoarjo.

#### **KERANGKA KONSEPTUAL**



Menurut kerangka konseptual dan teori, maka rumusan hipotesis yakni:

H1 : *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa, Flores NTT

H2 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa, Flores NTT

H3 : *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa, Flores NTT

H4 : *Job insecurity*, Stres Kerja dan *Self Efficacy* berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa, Flores NTT

#### **METODE PENELITIAN**

Studi menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebab untuk penelitian ini memakai data dengan angka dan melaksanakan analisis memakai teknik statistik.

Populasi yang dipergunakan peneliti mencakup seluruh karyawan kantor BRI cabang Bajawa berjumlah 44 karyawan dan teknik pengampilan sampel yaitu memakai sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel yaitu berjumlah 44 respondedn

Metode analisis yang dipakai untuk penelitian yang dilaksanakan ada Analisis Deskripsi, Uji Reliabilitas, Uji Validitas, Analisis Regresi Linear Berganda serta Analisis R Square (Koefisien Determinasi). Tujuan penelitian ini yakni untuk menganalisis pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa,Flores NTT. Teknik dalam pengambilan sampel memakai Sample jenuh dimana seluruh populasi menjadi sampel dan pengujian hipotesisnya yaitu Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F) menggunakan alat bantu *SPSS Versi 25*.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas**

. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 dengan membandingkan r-hitung dan r-tabel. Degree of freedom (df) = n-2, n yakni jumlah sampel, (df) 44-2 = 42 dengan alpha 0,05 diperoleh hasil r-tabel berskor 0,297. Ketika r-hitung melebihi r-tabel memperlihatkan pertanyaan bisa disebut valid, hasil dari semua pertanyaan diyakan valid

### **Uji Reliabilitas**

Hasil atas penelitian yang dilaksanakan menyatakan uji reabilitas Cronbach's Alpha melebihi 0,60 menandakan hasil yang reliable dari seluruh variabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas Data**

Tujuan pelaksanaan uji Normalitas yaitu sebagai penguji apakah untuk variabel terikat dan bebas permodelan regresi memunculkan distribusi normal, jika ada pelanggaran asumsi ini menandakan uji statistic tidak valid

**Tabel 1 Uji Normalitas Data**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		44	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.46957408	
Most Extreme Differences	Absolute	.179	
	Positive	.179	
	Negative	-.128	
Test Statistic		.179	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.104 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.096
		Upper Bound	.112
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.			

Uji normalitas yang dipakai peneliti yakni Monte Carlo sig sebesar 0,104, karena Monte Carlo Sig > 0,05 maka untuk penelitian ini data memperlihatkan distribusi normal.

**Uji Multikolonieritas**

Sebagai penguji multikolonieritas dilaksanakan lewat tinjauan nilai VIF seluruh variabel bebas, ketika nilainya VIF < 10 bisa diambil kesimpulan data bebas dari gejala multikolonieritas.

**Tabel 2 Uji Multikolonieritas**

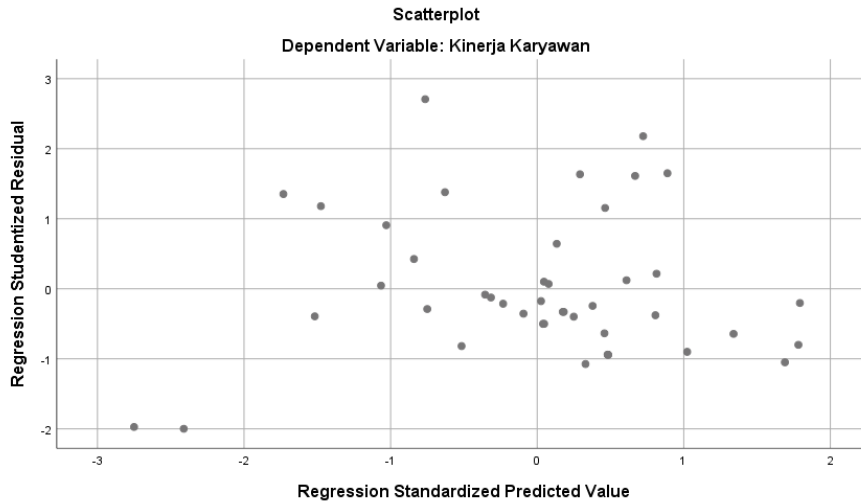
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.312	6.319		3.215	.003		
	JOB INSECURITY	-.005	.098	-.007	-.050	.961	.719	1.391
	STRES KERJA	.177	.180	.143	.982	.332	.627	1.595
	SELF EFFICACY	.748	.151	.623	4.952	.000	.835	1.198
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN								

Berdasarkan tabel memperlihatkan variabel Job Insecurity (X1) mempunyai Tolerance 0,719 dengan VIF 1.391, variabel Stres Kerja (X2) mempunyai Tolerance 0,627 dan VIF 1.595, variabel Stres Kerja (X3) memunculkan Tolerance 0,835 dan VIF 1.198. Dari ketiga variabel ini tampak nilainya Tolerance > 0,10 dan nilainya VIF < 10 dengannya dinyatakan tidak ditemukan gejala multikolinearitas untuk permodelan regresi pada permodelan ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Model regresi disebut baik ketika homoskedastisitas (mempunyai variance yang sama). Sebagai penguji keberadaan heteroskedastisitas bisa memakai grafik plot dari nilai prediksi variabel terikat dengan residual

**Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas**



Merujuk gambar ini tampak data yang diolah tidak memperlihatkan heteroskedastisitas sebab sebaran titik-titik data di daerah antara 0 – Y dan tidak ada pola tertentu yang terbentuk

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil atas olah data ini dijasikan dengan tabel:



**Tabel 4 Analisis Regresi Liner Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.312	6.319		3.215	.003	.719	
	JOB INSECURITY	-.005	.098	-.007	-.050	.961	.627	1.391
	STRES KERJA	.177	.180	.143	.982	.332	.835	1.595
	SELF EFFICACY	.748	.151	.623	4.952	.000	.835	1.198
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN								

Merujuk tabel, model persamaan regresi yang bisa dimunculkan yakni

$$Y = 20.312 + (-0,05)X_1 + 0,117X_2 + 0,748X_3$$

Keterangan:

$\alpha$  = Bilangan Konstanta

Untuk variabel Y nilai konstanta berskor 20.312 yang menandakan angka besaran variabel kinerja (Y). Ketika Job Insecurity, Stres Kerja dan Self Efficacy dengan kondisi tetap menandakan besaran tingkat Kinerja Karyawan berskor 20.312.

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari variabel Job Insecurity

Variabel stres kerja memunculkan nilai koefisien regresi berskor 0,050, nilai  $\beta_1$  menerangkan keberadaan hubungan searah dari Kinerja Karyawan (Y) dengan Job Insecurity (X1). Maknanya ketika ada kenaikan nilai Job insecurity (X2) dengan besar satu satuan menandakan kenaikan nilai Kinerja Karyawan (Y) berskor 0,117 dimana diasumsikan sifat variabel lainnya konstan

$\beta_2$  = Koefisien regresi dari variabel Stres Kerja

Variabel stres kerja mempunyai nilai koefisien regresi berskor 0,117, nilai  $\beta_2$  memberi bukti keberadaan hubungan searah dari Kinerja Karyawan (Y) dengan Stres Kerja (X2). Maknanya ketika nilai Stres Kerja (X2) naik 1 satuan menandakan kenaikan nilai Kinerja Karyawan (Y) berskor 0,117 dimana diasumsikan variabel lainnya tetap

$\beta_3$  = Koefisien regresi dari variabel Self Efficacy

Nilai koefisien regresi dari variabel self efficacy berskor 0,748, nilai  $\beta_3$  membuktikan bahwa terdapat hubungan searah dari Kinerja Karyawan (Y) dengan Self Efficacy (X3). Artinya apabila nilai Self Efficacy (X2) mengalami kenaikan berjumlah 1 satuan, nilai Kinerja Karyawan (Y) naik berskor 0,748 dimana diasumsikan variabel lainnya tetap

**Analisis R Square ( Koefisien Determinasi)**

Merujuk data studi yang didapatkan, bisa ditampilkan tabel hasil koefisien determinasi yakni

**Tabel 5 Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 <sup>a</sup>	.471	.432	3.5973
a. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY, JOB INSECURITY, STRES KERJA				

Merujuk tabel nilai dari Adjusted R Square berskor 0,432. Hal itu menunjukkan bahwa sejumlah 43,2% variabel Job Insecurity, Stres Kerja dan Self Efficacy memberi pengaruh variabel Kinerja Karyawan, sementara sisa lainnya berjumlah 56,8% terpengaruh dari variabel lainnya yang tidak diteliti pada studi ini.

## **PENGUJIAN HIPOTESIS**

### **Uji t (Parsial)**

Untuk variabel Job Insecurity ditemukan pengaruh negative yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} -0,050 < \text{nilai } t_{tabel} 0,2021$  dan koefisien signifikan senilai  $0,961 > 0,05$ . Artinya Job Insecurity tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian H1 mengalami penolakan dan memunculkan nilai negatif

Untuk variabel Job Insecurity ditemukan pengaruh yang tidak signifikan pada kinerja karyawan dengan  $t_{hitung} 0,982 < \text{nilai } t_{tabel} 0,2021$ . Dan koefisien signifikan senilai  $0,332 > 0,05$ . Maknanya tidak ditemukan pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Karyawan, dengannya H2 mengalami penolakan dan memunculkan nilai positif

Untuk variabel Self Efficacy memperlihatkan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang signifikan dengan  $t_{hitung} 0,4952 > \text{nilai } t_{tabel} 0,2021$ . Dan koefisien signifikan senilai  $0,000 < 0,05$ . Maknanya ditemukan pengaruh Self efficacy terhadap Kinerja Karyawan, dengannya H3 mengalami penerimaan dan memunculkan nilai positif

## Uji F (Simultan)

Tabel 6 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.368	3	153.789	11.884	.000 <sup>b</sup>
	Residual	517.632	40	12.941		
	Total	979.000	43			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), SELF EFFICACY, JOB INSECURITY, STRES KERJA						

Berdasarkan perhitungan tabel menunjukkan nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$  sedangkan nilai  $F_{hitung} 11.884 > F_{tabel} 2,833$ . Hal ini menunjukkan  $H_0$  diterima. Dengannya variabel bebas yang mencakup Job Insecurity (X1), Stres Kerja (X2) dan Self Efficacy (X3) secara bersamaan memberi pengaruh pada Kinerja Karyawan(Y) dan  $H_4$  diterima.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk hasil uji t atau parsial variabel Job Insecurity (X1) memperoleh nilai  $t_{hitung} - 0,050 < \text{nilai } t_{tabel} 0,2021$  dengan nilai signifikan yaitu  $0,961 > 0,05$  karenanya bisa dimaknai  $H_0$  mengalami penerimaan. Sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) yakni “Job Insecurity berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan,tidak terbukti. Hal itu bisa dimaknai bahwa tidak ditemukan Job Insecurity pada kinerja karyawan.

Hasil tersebut juga mendukung studi yang dilaksanakan Peter Anderson Runtu, Frederik G.Worang, Shintia J.C.Wangke (2023) yang dalam jurnal penelitiannya telah membuktikan bahwa Job Insecurity berpengaruh negative pada Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Bajawa.

### Pengaruh Stres Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Merujuk hasil uji t atau parsial variabel Job Insecurity (X1) memperoleh nilai  $t_{hitung} 0,982 < \text{nilai } t_{tabel} 0,2021$  dengan nilai signifikan berskor  $0,332 > 0,05$  bisa dimaknai  $H_0$  mengalami penerimaan. Sehingga hipotesis kedua yang berbunyi” Stres Kerja memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak terbukti. Hal itu dimaknai Stres Kerja tidak memunculkan pengaruh pada Kinerja Karyawan secara signifikan

Hasil itu mendukung studi yang dilaksanakan Christian Sahat Parasian, I Gede Adiputra (2021) yang dalam jurnal penelitiannya telah membuktikan Stres Kerja pada Kinerja Karyawan secara signifikan tidak ditemukan pengaruh

### Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk hasil uji t atau parsial variabel Job Insecurity (X1) memperoleh nilai  $t_{hitung} 0,4952 > \text{nilai } t_{tabel} 0,2021$  dengan nilai signifikannya berskor  $0,000 > 0,05$  maka bisa dimaknai

H0 mengalami penolakan. Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi “Self Efficacy memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan” terbukti. Pernyataan itu dapat diartikan bahwa ditemukan pengaruh Self Efficacy pada Kinerja Karyawan secara signifikan.

Hasil itu mendukung studi yang dilaksanakan Abelia Permatasari, Siti Mujannah (2021), yang dalam jurnal penelitiannya telah membuktikan Stres Kerja pada Kinerja Karyawan secara signifikan tidak memberi pengaruh

### **Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan**

Merujuk hasil uji F variabel Job Insecurity (X1), Stres Kerja (X2) dan Self Efficacy (X3) memperoleh nilai  $F_{hitung} 11.884 > F_{tabel} 2,833$  dengan nilai signifikan berskor  $0,000 < 0,05$ , maka dapat diartikan H0 mengalami penolakan dan H4 mengalami penerimaan yaitu telah dibuktikan pengaruh variabel Job Insecurity (X1), Stres Kerja (X2) dan Self Efficacy (X3) pada Kinerja Karyawan secara bersamaan

### **Simpulan**

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian, bisa dimunculkan kesimpulan bahwa, ditemukan pengaruh *Job Insecurity* pada Kinerja Karyawan secara negative dan tidak signifikan, tidak ditemukan pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Karyawan secara signifikan, *Self Efficacy* memberi pengaruh pada Kinerja Karyawan dan *Job Insecurity*, Stres Kerja, *Self Efficacy* berpengaruh bersamaan pada Kinerja Karyawan secara signifikan positif

### **Saran**

Memunculkan kondisi kerja penuh kenyamanan, keamanan dan kondusif agar meminimalis munculnya ancaman dalam pekerjaan yang berikutnya bisa membuat kinerja karyawan berkurang

Untuk mencegah terjadinya Job Insecurity dan Stres Kerja yang tinggi pihak BRI Cabang Bajawa perlu membuat sebuah program kerja yang diadakan tiap minggu atau satu bulan sekali seperti meditasi, jalan sehat, olahraga bersama (Senam, Zumba, dan sebagainya) guna membiasakan pola sehat serta mengelolah pikiran, emosi sehingga karyawan tidak merasakan stres akan pekerjaannya dan mengurangi rasa insecurity atas pekerjaan mereka.

Memberikan pelatihan kepada Karyawan Kontak maupun tetap guna meningkatkan keterampilan dalam melayani nasabah, meningkatkan rasa kepercayaan diri serta kemampuan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan nasabah maupun pekerjaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen*.
- Ali, F. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT.Ultrajawa Milk Indutry,TBK Surabaya Bagian Marketing. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Amin, R. A., & Pancasasti, R. (2022). Penharu Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal*.
- Aslami, N. (2021). Pengaruh Job Insecuirty Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Businnes Support Melalui Motivasi Sebagai Variaebl Intervening Pada PT.Telekomunikasi Selular Cabang Medan. *JUrnal Manajemen dan Akuntansi Medan*.
- Barsah, A. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi,Job Insecurity,Turnover Terhadap Kinerja Karyawan PT Serasi Autroya Bandung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* .
- Kharena. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sektretariat Komisi Pemelihan Umum Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Lengkong, C. M., Areros, W. A., & Sambul, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Self Efficacy Tehadap Karyawan Pada PT Manado Karya Anugrah. *Jurnal Manajemen*, Vol.1.3.
- Mujanah, S. (2020). The Effect of Self Efficacy, Compentence and Emotional Quotient on Employee Performance Through Career Development as an Intervening Variabel on Companies. *Advance in Economics, Businnes and Management Research*, Vol.115.
- Permatasari, A., & Mujanah, S. (2021). The Effect of Self Ability, Compensation, and Self Efficacy on Employee Performance At Rizqy Jaya Mulia Sidoarjo Company. *Jurnal of Applied Management and Businnes*,Vol.2.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*.
- Runtu, P. A., Worang, F. G., & Wangke, S. J. (2023). The Influence of Job Insecurity and Job Stres Toward Employee Performance at PT Bank Sulutgo Sub Branch Sam Ratulangi. *Jurnal Fokus Ekonomi,Manajemen Bisnis dan Akuntanis*.

- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Telkom Witel Jakarta Utara. *Jurnal penelitian Iptek*.
- Sumiati. (2020). Quality of Work Life and Work Stres in Employee Performance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Saragih, S., & Slahaan, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Efikasi Diri dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit Umum Daerah Djasamen Saragih. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Taufan, A. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kepala Desa Tanjung Pauh Mudik Kecamatan Danau Kerinci Kabupaten Kerinci. *Jurnal Cakrawal ilmiah*, Vol.1.
- Wahyuni, S., & Andjarwati, T. (2022). Influence Leadership Transformational, Discipline Work and Work Stres on Performance Employee on PT. Titans Agency Prudential Life Assurance in Surabaya. *International Journal Entrepreneurship and Business Development*, Vol 5.
- Wirya, S. K., & Telagawathi, L. N. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Yulianto, & Igbal, M. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab, Job Insecurity dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi PT PLN Unit Rungkut Industri Surabaya. *jurnal Manajemen*.
- Zilhilmi, M., & Kusumayadi, F. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tugu Mas Yamaha Kota Bima. *Business Management And Entrepreneurship Journal*.

