



Job Insecurity Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Stikes Wira Medika Bali di Mediasi Stres Kerja

Ni Nyoman Wulan Antari

[Email : wulan_antari@stikom-bali.ac.id](mailto:wulan_antari@stikom-bali.ac.id)

ITB STIKOM BALI

Abstrak

STIKES Wira Medika Bali adalah sebuah sekolah tinggi ilmu kesehatan yang fokus pada pendidikan keperawatan dan kebidanan. Visinya Menjadi pusat pendidikan kesehatan yang profesional dan memiliki daya saing ditingkat nasional tahun 2020 dan global 2030. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator keberhasilan dalam mencapai visi tersebut. Permasalahannya adalah masih ada keluhan pelanggan mengenai kinerja karyawan yang kurang baik sehingga kinerja karyawan menjadi fokus utama yang harus diperhatikan. *Job insecurity*, beban kerja dan stres kerja diprediksi dapat mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan STIKES Wira Medika Bali dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan STIKES Wira Medika Bali yaitu sebanyak 52 orang. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuisisioner yang disusun menggunakan skala *Linkert* 5 point. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path analysis*) dengan program SPSS 21.00 for windows dan tes *sobel* (*sobel test*) untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel stres kerja dalam memediasi hubungan antara *job insecurity* dan beban kerja dengan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan taraf signifikansi ($0,007 < 0,05$). *Job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan taraf signifikansi ($0,017 < 0,05$). Namun, beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan STIKES Wira Medika Bali. Penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi hubungan antara *job insecurity* maupun beban kerja dengan kinerja karyawan STIKES Wira Medika Bali. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka disarankan kepada pihak STIKES Wira Medika Bali untuk lebih memperhatikan faktor *job insecurity* dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan pelatihan mengenai cara mengelola emosi serta perasaan tidak aman yang muncul dari pekerjaan agar menjadi motivasi diri yang positif dalam bekerja.

Kata kunci : *job insecurity*, beban kerja, stres kerja , kinerja karyawan.

Abstract

STIKES Wira Medika Bali is a health science college that focuses on nursing and midwifery education. Its vision is to become a professional and competitive health education center at the national level by 2020 and globally by 2030. Employee performance is one of the indicators of success in achieving this vision. The problem is that there are still customer complaints about employee performance that is not good so that employee performance is the main focus that must be considered. Job insecurity, workload and work stress are predicted to affect employee performance achievement. This study aims to determine the effect of job insecurity and workload on the performance of STIKES Wira Medika Bali employees with work stress as an intervening variable. The population in this study were employees of STIKES Wira Medika Bali, as many as 52 people. The data collection of this research was carried out through the distribution of questionnaires compiled using a 5-point Linkert scale. The analytical technique used is path analysis with the SPSS 21.00 program for windows

and the Sobel test to show how much influence the work stress variable has in mediating the relationship between job insecurity and workload with employee performance. The results of the analysis show that job insecurity and workload have a significant effect on work stress with a significance level ($0.007 < 0.05$). Job insecurity has a significant negative effect on employee performance with a significance level ($0.017 < 0.05$). However, workload and work stress have no effect on the performance of STIKES Wira Medika Bali employees. This study also found that job stress was not able to mediate the relationship between job insecurity and workload with the performance of STIKES Wira Medika Bali employees. Based on the results of this study, it is suggested to STIKES Wira Medika Bali to pay more attention to the job insecurity factor in an effort to improve employee performance and provide opportunities for all employees to gain knowledge and training on how to manage emotions and feelings of insecurity that arise from work in order to become self-motivated. positive at work.

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

PENDAHULUAN

Indikator keberhasilan sebuah organisasi adalah tercapainya tujuan melalui kinerja organisasi. Untuk mencapai kinerja organisasi maka kinerja individu sebagai sumber daya manusia harus terpenuhi terlebih dahulu sehingga organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak utama dalam organisasi. Organisasi tanpa SDM yang berkualitas tidak akan mampu mencapai kinerja yang optimal sesuai harapan. SDM dalam hal ini adalah karyawan yang bekerja dan secara terus menerus memberikan kontribusinya kepada organisasi dalam bentuk kinerja.

Kinerja karyawan adalah *performance* atau unjuk kerja. Selain itu banyak yang menyebutkan kinerja sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Smith mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia (Suwatno, 2016). Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Astianto dan Supriyadi, 2014).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor fisik dan psikologis yang mempunyai peran sama dalam upaya mencapai kinerja optimal. Faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *job insecurity*. Rony dan Bram (2008) mengatakan bahwa *Job insecurity* (ketidakamanan kerja) adalah kondisi dimana karyawan terancam oleh ketidakpastian berkelanjutan dalam bekerja di organisasi mereka dan akan menimbulkan dampak negatif terhadap fisik dan psikologis karyawan dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Sanny dan Kristanti, 2016). Paserawak dan Strawser (2001), bahwa terdapat empat faktor prediktor yang menyebabkan *job insecurity* pada karyawan yaitu konflik peran, ketidakjelasan peran, perubahan organisasi dan *locus of control* (Suwandi dan Indriartoro (2003). Menurut Suhartono (2007), menyebutkan bahwa faktor atau masalah-masalah yang dapat menyebabkan terjadinya *job insecurity* adalah kondisi pekerjaan, ketidakjelasan peran dan pengembangan karir (Negara dan Dewi, 2017).

Selain masalah ketidakamanan kerja, beban kerja juga sering luput dari perhatian organisasi. Meshkati dalam Hariyati (2011) mengatakan bahwa beban kerja karyawan adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Astianto dan Supriyadi, 2014). Menurut Schultz dan Schultz (2000), beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*) tetapi termasuk pula yang setara/ sama atau sebaliknya kekurangan pekerjaan (*work underload*) atau terlalu rendah/kecil (Suwatno 2016). Kondisi pekerjaan yang menuntut karyawan STIKES Wira Medika Bali untuk menjalani beberapa peran secara bersamaan dapat menimbulkan konflik peran yang dapat

menjadi sumber *job insecurity* bagi karyawan yang bersangkutan. Disamping itu peran ganda akan memberi peluang pada peningkatan beban kerja karyawan.

Job insecurity dan beban kerja yang terlalu tinggi dapat menjadi sumber stres bagi karyawan. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi baik yang dari internal maupun eksternal dirinya. Stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kondisi biologis maupun psikologis karyawan. Menurut Siagian (2009), stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik akan berakibat pada kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungan baik lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan (Astianto dan Supriyadi, 2014). Stres yang berkaitan dengan pekerjaan sering disebut dengan stres kerja yaitu pengalaman emosional yang berhubungan dengan ketegangan, kecemasan dan ketegangan yang berasal dari tugas atau pekerjaan (Cooke & Rousseau, 1984). *Job insecurity* (ketidakamanan kerja) merupakan kebalikan dari *job security*. *Job security* adalah perasaan aman yang diperoleh dari adanya suasana kerja yang menyenangkan tidak ada rasa takut akan sesuatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba (Suwatno, 2016).

Beban kerja menurut Meshkati dalam Haryati (2011), didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut beberapa ahli beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan (Astianto dan Supriyadi, 2014). Schultz dan Schultz (2000), mengemukakan bahwa beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara/ sama atau sebaliknya kekurangan (*work underload*) atau terlalu rendah/ kecil pekerjaan (Suwatno, 2016). Indikator beban kerja terdiri atas tuntutan tugas/ pekerjaan, usaha/ tenaga dan *performance* (Astianto dan Supriyadi (2014).

Stres kerja (*job stres*) merupakan respon adaptif ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang (Ivancevich dan Matterson, dalam Suwatno 2016). Menurut Putra dan Wibawa dalam Negara dan Dewi (2017), stres merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasa tertekan dalam pekerjaannya yang bersumber dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja. Dalam buku *Stres and Fatigue* (Hill, R.J.M., 1998) dijelaskan bahwa Stres kerja merupakan transaksi antara karyawan dengan lingkungan pekerjaan. Adanya stres dapat disimpulkan dari adanya permasalahan/ interaksi lingkungan atau diukur dari segi masalah kesehatan, proses kognitif, reaksi emosional dan hasil organisasi seperti ketidakhadiran atau *presenteeism* (hadir secara fisik namun absen secara mental), pergantian staf dan cedera. Indikator stres kerja terdiri atas *environmental stressor*, *individual stressor* dan *group and organization stressor* (Suwatno, 2016).

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan perilaku manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005). Dessler (2000), menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002). Indikator kinerja karyawan terdiri atas kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi (Sedarmayanti, 2007

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan STIKES Wira MedikaBali dengan kualitas dan karakteristik yang dimilikinya. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan STIKES Wira MedikaBali yang berjumlah 52 orang.

Variabel dalam penelitian adalah *job insecurity* (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variabel *independent* (bebas), stres kerja (Y1) sebagai variabel *intervening* dan kinerja karyawan (Y2) sebagai variabel *dependent* (terikat).

Definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. *Job Insecurity* adalah rasa tidak aman, gelisah, terancam dan tidak berdaya yang dialami karyawan STIKES Wira MedikaBali sebagai respon psikologis dari kondisi pekerjaan, pengembangan karir, konflik peran, ketidakjelasan peran, perubahan organisasi dan *locus of control*.
2. Beban Kerja adalah persepsi karyawan STIKES Wira Medika Bali terhadap tuntutan tugas/ pekerjaan, usaha atau tenaga dan *performance* yang dihasilkan sesuai dengan peran dan jabatannya dalam organisasi.
3. Stres Kerja adalah kondisi ketegangan dan keadaan tertekan mengancam secara fisik maupun psikologis yang dialami karyawan STIKES Wira Medika Bali dan bersumber dari *physical and environment stressor, individual stressor* dan *organization and group stressor*.
4. Kinerja Karyawan (Y2) adalah hasil kerja karyawan STIKES Wira Medika Bali berdasarkan tugas dan perannya dalam organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan meliputi; kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Teknik Survei digunakan dalam pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah pernyataan tertulis secara terstruktur yang disusun berdasarkan kajian teoritis dan empiris kepada karyawan STIKES Wira Medika Bali sebagai responden dalam penelitian ini untuk mendapatkan jawaban yang berkaitan dengan variabel *job insecurity*, beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Path (*Path analysis*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Kategori Responden	Klasifikasi	Total Responden	Jumlah Responden
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	20	38%
		Perempuan	32	62%
		Jumlah	52	100%
2	Umur	20-29 tahun	23	44%
		30-39 tahun	21	40%
		40-49 tahun	3	6%

		50-59 tahun	3	6%
		60-69 tahun	2	4%
		Jumlah	52	100%
3	Pendidikan	SMA/SMK	7	13%
		DIPLOMA	4	8%
		S1	9	17%
		S2	32	62%
		Jumlah	52	100%
4	Masa Kerja	< 1 tahun	9	17%
		1-5 tahun	25	48%
		6-10 tahun	16	31%
		11-15 tahun	2	4%
		Jumlah	52	100%

Sumber : Pengolahan Data Primer 2018

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden adalah 52 orang terdiri atas 20 orang laki-lakidan 32 orang perempuan. Pada kelompok umur didominasi oleh usia 20-29 tahun. Pada kategori pendidikan mayoritas karyawan berpendidikan S2. Untuk masa kerja karyawan terbanyak pada kelompok 1-5 tahun.

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi 1
Coefficients^a

Model	Unstandar dized Coefficien ts		Standar dized Coeffici ents	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Consta nt)	- 1,02 6	3,655		-,281	,780
1 Job Insecuri ty(X1)	,449	,160	,394	2,801	,007
Beban Kerja (X2)	,534	,190	,395	2,806	,007

a. Dependent Variable: Stres Kerja (Y1)

Sumber: Pengolahan Data Primer 2018

Data di atas menunjukkan bahwa *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Pengaruh *job insecurity* adalah sebesar 39,4 % dan taraf signifikansi 0,007. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan yang disampaikan oleh Gaunt & Benjamin (2007), bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* dengan tiga aspek stres yakni *financial stress*, *los of control stress* dan *stress spillover*. Penelitian ini didukung oleh Safaria (2011), yang menemukan bahwa *job insecurity* berhubungan positif terhadap *job stres* (stres kerja) dan dapat memberi efek terhadap peningkatan stres kerja. Artinya *job insecurity* menjadi prediktor bagi kemunculan stres kerja, meningkatnya *job insecurity* berdampak pada peningkatan stres kerja.

Pengaruh beban kerja adalah sebesar 39,5% dengan taraf signifikansi 0,007. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan yang disampaikan oleh Kusuma dan Soesatyo (2014), bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan dengan *koefisien estimate* sebesar 0,924876 dengan taraf 5% yang artinya semakin tinggi beban kerja, maka stres kerja juga semakin tinggi. Penelitian lain yang mendukung hasil tersebut diungkapkan oleh Purbaningrat dan Surya (2015), dimana beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	91,574	4,342		21,090	,000
Job Insecurity (X1)	-,507	,205	-,496	-2,472	,017
1 Beban Kerja (X2)	-,144	,243	-,119	-,591	,557
Stres Kerja (Y1)	,216	,170	,241	1,274	,209

b. Dependent Variable: Y2

Sumber: Pengolahan data primer 2018

Data di atas menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 46,9% dan taraf signifikansi 0,017. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan yang disampaikan oleh Andrinirina, et al. (2015), bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

yang menandakan bahwa ada pengaruh terbalik antara variabel *job insecurity* terhadap kinerja karyawan dimana *job insecurity* yang tinggi berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Beban kerja memberikan pengaruh yang relatif kecil yakni hanya sebesar 11,9 % dan tidak signifikan (taraf signifikansi $0,557 < 0,05$) terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Astianto dan Suprihadi (2014), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak selamanya beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Stres kerja juga menunjukkan pengaruh yang kecil yaitu hanya sebesar 24,1% dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (taraf signifikansi $0,209 < 0,05$). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Wartono (2017), yang menunjukkan adanya pengaruh positif yang sangat kuat dan signifikan antara variabel stres kerja dengan kinerja karyawan dimana peningkatan stres kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi hubungan antara *job insecurity* dan beban kerja dengan kinerja karyawan STIKES Wira MedikaBali. Dimana koefisien pengaruh tidak langsung *job insecurity* (0,0949) menunjukkan hasil yang lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung (0,496). Sedangkan beban kerja menunjukkan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,0952 dan 0,119 untuk pengaruh langsung dari beban kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajiputra, Yuniawan, 2016, Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang), *Diponegoro Journal of Management*, Volume 2, No.1: 1-15.
- Andrinirina, et al., 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intentions. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, Universitas Jember.
- Arviano, 2008, Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pra Purna Karya di Damatex Salatiga. *Skripsi*. Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga.
- Astianto, Suprihadi, 2014, Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Volume 3, No.7: 1-17.
- Bimantoro, Noor, 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tonga Tiur Putra. *Jurnal Ekonomi Widya*, Volume 29, No. 321: 23-29.
- Chirumbolo, A., 2005, *The Influence Of Job Insecurity On Job Performance And Absenteeism: The Moderating Effect Of Work Attitudes*, *SA Journal of Industrial Psychology*, Volume 31, No. 4: 65-71.
- Dessler, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Gaunt, Benjamin, 2007, *Job Insecurity, Stress And Gender*, *Journal of Community, Work & Family*, Volume 10, No.3: 341-355.
- Ghozali, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenhalgh, Rosenblatt, 1984, *Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity*, *Academy of Management Review*, 9 (3): 438-448.
- Hariyati, M. 2011. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja LintingManual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of a multi-dimensional workload rating scale: Results of empirical and theoretical research. In P. A. Hancock & N. Meshkati (Eds.), *Human mental workload*, Amsterdam, The Netherlands.
- Hasibuan, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hill, R.J.M., 1998, *Stress and Fatigue, Their impact on health and safety in the WORKPLACE*, *Occupational Safety and Health Service, Department of Labour, OSH*.
- Indrawan, dkk., 2014, *Metodologi Penelitian*, PT. Refika Aditama, Jakarta.

- Kurniasari, L., 2004, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover [online], [http://www.damandiri.or.id/detail.php? Id=328](http://www.damandiri.or.id/detail.php?Id=328), [2017. Desember 19].
- Kusuma, Soesatyo, 2014, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume.2, No.2:375-386.
- Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Negara, Dewi, 2017, Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Sunset Hotel Seminyak, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Volume.6, No.7: 3934-3961.
- Nugraha, 2010, Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura Dan Unit Kerjanya), *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Undip, Semarang.
- Nurlaila, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia I*, LepKhair, Jakarta.
- Pangat, 2013, Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pt Upaya Kelola Profitama, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Tahun XXIII, No.2: 164-171.
- Paramitadewi, 2017, Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Volume.6, No.6: 3370-3397.
- Park, 2017, *Work Stress And Job Performance, Perspectives 5 Statistics Canada*, Catalogue No. 75-001-XIE: 5-17.
- Pasewark, Strawser, 2001, The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment., *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 8: 91-113.
- Purbaningrat, Surya., 2015, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Volume 4, No.5: 1149-1165.
- Radzali, et al., 2013, Workload, Job Stress, Family-To-Work Conflict and Deviant Workplace Behavior, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Volume 3, No. 12: 109-115..
- Safaria, 2011, Peran Religious Coping Sebagai Moderator dari *Job Insecurity* Terhadap Stres Kerja Pada Staf Akademik, *Humanitas*, Volume VIII, No.2: 155-170.
- Sanny, Kristanti, 2012, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang, *Binus Bisnis Review*, Volume.3, No.1: 61-69.
- Serdamayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Setiawan, Surya, 2016, Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Volume.5, No.8: 4983-5012.
- Siagian, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, FEUI, Jakarta.
- Sugiyono, 2004, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*, Alfabeta, Bandung.
- Suwatno, 2016, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Wartono, 2017, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah *Mother And Baby*), *KREATIF Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Pamulang*, Volume 4, No.2: 41-55.