

PENGARUH STRESS KERJA, *JOB INSECURITY* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *HOME INDUSTRY* BEJO ASSESORIS TELKOMEni Widyawati¹, Rini Armin², Kasnowo³^{1 2 3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit, Mojokerto, IndonesiaE-mail: eniwidyawati247@gmail.com, rini.arim@unim.ac.id, kasnowo.fe@unim.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja, job insecurity, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Bejo Asesoris Telkom, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian adalah 51 karyawan aktif dan 1 atasan sebagai penilai kinerja, dan seluruh karyawan dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh (sensus) sehingga berjumlah 51 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel serta model memenuhi uji asumsi klasik. Stres kerja, job insecurity, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang paling dominan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai R Square sebesar 0,542. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan kerja dan ketidakamanan kerja pada tingkat tertentu masih berfungsi sebagai eustress yang mendorong kewaspadaan dan kedisiplinan kerja, tetapi peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan lebih ditentukan oleh penguatan motivasi kerja dan penciptaan kondisi kerja yang sehat.

Kata Kunci: Stres Kerja, Job Insecurity, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work stress, job insecurity, and work motivation on employee performance at Home Industry Bejo Asesoris Telkom, both partially and simultaneously. The study used a quantitative associative approach. The population consisted of 51 active employees and 1 supervisor who acted as the performance assessor, and all employees were used as the sample through a saturated sampling (census) technique, resulting in 51 respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results showed that all questionnaire items were valid and reliable and that the model met the classical assumption tests. Work stress, job insecurity, and work motivation had positive and significant effects on employee performance, with work motivation as the most dominant variable. Simultaneously, the three variables had a significant effect on employee performance with an R Square value of 0.542. These findings indicate that work pressure and job insecurity, at a certain level, still function as eustress that encourages alertness and work discipline, but sustained improvement in employee performance is more strongly determined by strengthening work motivation and creating a healthy work environment.

Keywords: Work Stress, Job Insecurity, Work Motivation, Employee Performance

Article History

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting yang mendukung keberlangsungan aktivitas organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada modal, teknologi, bahan baku, dan fasilitas produksi, tetapi juga pada kualitas dan kemampuan SDM dalam melaksanakan kegiatan operasional. Salah satu tolok ukur keberhasilan pengelolaan SDM adalah kinerja karyawan, yaitu hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimilikinya (Asri et al., 2024). Home Industry Bejo Assesoris Telkom merupakan usaha yang bergerak dalam produksi dan penjualan aksesoris serta perangkat keras penunjang instalasi jaringan kabel dan fiber optik standar Telkom dengan dukungan 51 karyawan dalam kegiatan operasional dan produksi.

Kegiatan produksi Home Industry Bejo Assesoris Telkom berkaitan erat dengan volume pesanan (purchase order) yang diterima. Data internal Januari-Juni 2026 menunjukkan kecenderungan penurunan volume pesanan dari 27.200 pcs pada Januari menjadi 18.500 pcs pada Juni, sedangkan realisasi produksi menurun dari 32.400 pcs menjadi 20.000 pcs. Pada periode yang sama, jumlah karyawan aktif bekerja menurun dari 54 menjadi 51 orang. Selain itu, berdasarkan informasi awal dari pihak perusahaan, pernah terjadi keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya persoalan yang berkaitan dengan stabilitas aktivitas kerja dan pencapaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah stres kerja, yaitu kondisi ketegangan yang disertai respons negatif akibat tekanan dan tuntutan pekerjaan sehingga dapat memengaruhi kemampuan dan kinerja individu (Akib et al., 2022). Pada Home Industry Bejo Assesoris Telkom, tekanan pekerjaan dapat muncul ketika karyawan harus menyelesaikan pesanan sesuai jumlah, spesifikasi, dan waktu yang telah ditentukan. Apabila tekanan tersebut tidak dikelola dengan baik, karyawan dapat mengalami kecemasan, ketegangan, dan berkurangnya konsentrasi yang pada akhirnya memengaruhi kinerja.

Faktor lain yang relevan adalah job insecurity, yaitu keadaan psikologis ketika karyawan merasa tidak aman dan mengalami ketidakpastian mengenai keberlangsungan pekerjaannya akibat perubahan kondisi di lingkungan kerja yang dianggap mengancam (Ainan et al., 2022). Penurunan volume pesanan dan realisasi produksi mengubah jumlah pekerjaan yang tersedia sehingga dapat menimbulkan kekhawatiran mengenai keberlangsungan pekerjaan, jumlah pekerjaan, dan pendapatan yang diperoleh karyawan, meskipun tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

Selain stres kerja dan job insecurity, motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mempertahankan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya (Nirmalasari & Melawati, 2022). Pada kondisi aktivitas produksi yang berubah, perusahaan tetap membutuhkan karyawan yang mampu mempertahankan semangat, tanggung jawab, dan ketelitian dalam bekerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. Nanda & Sugiarto (2020) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Prayoga et al. (2025) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel job insecurity, Bahasoan et al. (2026) menemukan pengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan Syah & Fitri (2025) menemukan pengaruh positif dan signifikan. Selain itu, penelitian sebelumnya banyak dilakukan pada perusahaan perbankan, manufaktur,

jasa, dan organisasi dengan sistem kerja yang lebih formal, sehingga kajian yang menguji ketiga variabel secara bersamaan pada usaha berskala home industry masih terbatas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh stres kerja, job insecurity, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, serta pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Bejo Assesoris Telkom.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif untuk mengetahui hubungan dan pengaruh stres kerja (X1), job insecurity (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui pengujian hipotesis. Penelitian dilakukan di Home Industry Bejo Assesoris Telkom, Mojokerto, Jawa Timur, selama tahun 2026. Data primer diperoleh melalui kuesioner kepada karyawan, sedangkan data sekunder berasal dari dokumentasi, jurnal, dan sumber pustaka yang relevan.

Populasi penelitian berjumlah 51 karyawan aktif yang telah bekerja minimal enam bulan dan satu atasan yang berperan sebagai informan sekaligus penilai kinerja. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh karyawan dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh (sensus) sehingga diperoleh 51 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang berisi 44 item pernyataan dengan skala Likert 1-5, yaitu 12 item stres kerja, 10 item job insecurity, 10 item motivasi kerja, dan 12 item kinerja karyawan.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Stres Kerja (X1)	Kecemasan; Mudah marah; Mudah bosan; Menunda pekerjaan; Gejala psikis; Ketidakpuasan bekerja (Robbins & Judge, 2015)	Likert
Job Insecurity (X2)	Ancaman kehilangan pekerjaan; Ketidakpastian masa depan pekerjaan; Ancaman terhadap aspek pekerjaan; Ketidakberdayaan; Kecemasan terhadap perubahan (Sabirina & Rozaq, 2023)	Likert
Motivasi Kerja (X3)	Kebutuhan fisiologis; Kebutuhan keamanan; Kebutuhan sosial; Kebutuhan penghargaan; Aktualisasi diri (Darmawan et al., 2026)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja; Kuantitas kerja; Ketepatan waktu; Efektivitas; Kemandirian; Kerja sama (Robbins & Judge, 2015)	Likert

Variabel penelitian terdiri atas stres kerja (X1), job insecurity (X2), dan motivasi kerja (X3) sebagai variabel independen serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui uji validitas (Corrected Item-Total Correlation dengan r tabel 0,276; $df = 49$), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha $> 0,60$; Ghazali, 2018), analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 +$

$b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hipotesis parsial diterima apabila $\text{Sig.} < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ (1,98), sedangkan pengaruh simultan diterima apabila $\text{Sig. uji F} < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik dan gambaran data penelitian menunjukkan bahwa seluruh analisis dilakukan terhadap 51 responden. Berdasarkan bagian kerja, mayoritas responden berasal dari bagian produksi, sedangkan berdasarkan masa kerja sebagian besar responden telah bekerja selama 1-5 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Kelompok	Jumlah	Persentase
Bagian Kerja	Produksi	40	78,43%
Bagian Kerja	Administrasi	4	7,84%
Bagian Kerja	Keuangan	3	5,88%
Bagian Kerja	Pemasaran	2	3,92%
Bagian Kerja	Manajer	2	3,92%
Masa Kerja	< 1 tahun	7	13,7%
Masa Kerja	1 - 5 tahun	38	74,5%
Masa Kerja	> 5 tahun	6	11,8%

Sumber: Data primer diolah, 2026.

Hasil evaluasi kualitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rentang r Hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,472 - 0,793	0,901	Valid dan reliabel
Job Insecurity (X2)	0,534 - 0,696	0,882	Valid dan reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,462 - 0,613	0,834	Valid dan reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,318 - 0,735	0,809	Valid dan reliabel

Nilai r hitung seluruh 44 item pernyataan lebih besar daripada r tabel sebesar 0,276 ($df = 49$; $\alpha = 0,05$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Seluruh variabel juga memiliki Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Jumlah Item	Rata-rata	Kategori
Stres Kerja (X1)	12	4,12	Tinggi
Job Insecurity (X2)	10	4,21	Tinggi
Motivasi Kerja (X3)	10	4,39	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	12	4,50	Tinggi

Statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel berada pada kategori tinggi. Motivasi kerja memiliki rata-rata tertinggi di antara variabel independen (4,39), diikuti job insecurity (4,21) dan stres kerja (4,12). Nilai rata-rata item kinerja karyawan berada pada rentang 4,37-4,61 dengan standar deviasi 0,603-0,802, yang menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kinerja relatif seragam. Tingginya stres kerja dan job insecurity dapat berkaitan dengan tuntutan pemenuhan target dan tenggat pesanan serta penurunan volume pesanan selama Januari-Juni 2026.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Keterangan
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Asymp. Sig. 0,163	Residual berdistribusi normal
Multikolinearitas: Stres Kerja (X1)	Tolerance 0,290; VIF 3,451	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas: Job Insecurity (X2)	Tolerance 0,211; VIF 2,966	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas: Motivasi Kerja (X3)	Tolerance 0,383; VIF 2,611	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas (Scatterplot)	Titik menyebar acak	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal (Asymp. Sig. 0,163 > 0,05), seluruh variabel independen memiliki Tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, serta grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t (Parsial)

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	Koefisien Regresi	t Hitung	Sig.	Keterangan
H1	Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0,282	2,194	0,033	Diterima
H2	Job Insecurity -> Kinerja Karyawan	0,198	3,743	0,020	Diterima
H3	Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,687	5,155	0,000	Diterima

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 1,884 + 0,282X_1 + 0,198X_2 + 0,687X_3 + e$. Seluruh koefisien regresi bernilai positif, yang berarti peningkatan stres kerja, job insecurity, dan motivasi kerja searah dengan peningkatan kinerja karyawan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hipotesis H1, H2, dan H3 diterima karena nilai t hitung masing-masing variabel lebih besar daripada t tabel (1,98).

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,282, t hitung 2,194, dan Sig. 0,033. Arah pengaruh ini berbeda dari temuan Nanda & Sugiarto (2020) yang menemukan pengaruh negatif, tetapi dapat dijelaskan melalui konsep eustress, yaitu tekanan pada taraf tertentu yang justru memacu kewaspadaan dan kecepatan kerja (Prayoga et al., 2025). Tekanan kerja pada perusahaan muncul dari fluktuasi pesanan dan tenggat pengiriman. Karena 74,5% responden memiliki masa kerja 1-5 tahun, karyawan relatif berpengalaman dalam mengelola tuntutan pekerjaan sehingga tekanan lebih banyak direspons sebagai dorongan untuk bekerja lebih cermat dan disiplin. Meskipun demikian, stres yang berlangsung terus-menerus berpotensi berubah menjadi distress, sehingga perusahaan perlu menerapkan penjadwalan produksi yang realistis, memberikan waktu istirahat yang cukup, melakukan rotasi tugas, serta membuka komunikasi yang lebih terbuka antara manajer dan karyawan produksi.

Job insecurity juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,198, t hitung 3,743, dan Sig. 0,020. Hasil ini berbeda dari Bahasoan et al. (2026) yang menemukan pengaruh negatif, tetapi sejalan dengan Syah & Fitri (2025). Pada usaha kecil yang belum memiliki sistem kepegawaian sekuat perusahaan besar, rasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan tampaknya mendorong karyawan menunjukkan kinerja terbaiknya agar tetap dipertahankan, terutama ketika jumlah pesanan menurun. Perilaku ini dapat dipahami sebagai bentuk defensive coping. Namun, kinerja yang ditopang kecemasan berisiko menimbulkan kelelahan psikologis dan turnover dalam jangka panjang, sehingga perusahaan disarankan memberikan kejelasan status kerja melalui perjanjian kerja tertulis, menyampaikan proyeksi pesanan secara transparan, serta mempertimbangkan perlindungan sosial dasar seperti BPJS Ketenagakerjaan.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,687, t hitung 5,155, dan Sig. 0,000. Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan karena memiliki nilai Standardized Coefficients (Beta) tertinggi, yaitu 0,822, dibandingkan stres kerja (0,402) dan job insecurity (0,283). Temuan ini sejalan dengan Syah & Fitri (2025) yang juga menemukan motivasi kerja sebagai faktor paling dominan, serta mendukung Bahasoan et

al. (2026) dan Nanda & Sugiarto (2020). Pada pekerjaan produksi yang bersifat berulang, dorongan motivasi menjadi penentu utama konsistensi kualitas dan kecepatan penyelesaian produk. Oleh karena itu, penguatan motivasi dapat dilakukan melalui insentif berbasis pencapaian target, apresiasi non-finansial, pelatihan keterampilan secara berkala, dan jenjang tanggung jawab yang lebih jelas bagi karyawan.

Arah pengaruh positif pada stres kerja dan job insecurity perlu dimaknai secara kontekstual sebagai karakteristik usaha kecil yang belum memiliki sistem kerja seformal perusahaan besar. Temuan tersebut bukan merupakan pembenaran untuk meningkatkan tekanan maupun ketidakamanan kerja karyawan, melainkan sinyal bahwa kinerja saat ini sebagian masih ditopang oleh tekanan dan kekhawatiran. Hasil ini juga sejalan dengan Saputri & Athoillah (2025) yang menemukan bahwa job insecurity dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Hipotesis	Hubungan Simultan	F Hitung	Sig.	R Square	Keterangan
H4	Stres Kerja, Job Insecurity, dan Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	18,557	0,000	0,542	Diterima

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 18,557 dengan Sig. 0,000 ($< 0,05$) dan lebih besar daripada F tabel sebesar 2,80. Dengan demikian, stres kerja, job insecurity, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H4 diterima dan model regresi dinyatakan layak digunakan.

Nilai R Square sebesar 0,542 (Adjusted R Square 0,513) menunjukkan bahwa 54,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja, job insecurity, dan motivasi kerja, sedangkan 45,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti kompensasi, lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja.

Temuan ini menegaskan bahwa ketiga aspek psikologis tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan dalam membentuk kondisi kerja karyawan. Perbaikan sebaiknya dilakukan melalui kebijakan sumber daya manusia yang terintegrasi, mencakup kejelasan uraian tugas, beban kerja yang wajar, kejelasan status dan keberlangsungan kerja, serta penguatan motivasi yang berkesinambungan, agar kinerja yang saat ini masih ditopang tekanan dan kekhawatiran dapat berubah menjadi kinerja yang ditopang motivasi dan kenyamanan kerja yang lebih stabil.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, job insecurity, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Bejo Assesoris Telkom, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang paling dominan (Beta 0,822). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung 18,557; Sig. 0,000). Nilai R Square sebesar 0,542 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 54,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan 45,8% dipengaruhi oleh faktor lain di

luar model. Arah pengaruh positif stres kerja dan job insecurity perlu dimaknai secara kontekstual sebagai eustress dan upaya karyawan mempertahankan pekerjaan pada usaha kecil yang volume pesannya menurun, bukan sebagai alasan untuk meningkatkan tekanan maupun ketidakamanan kerja. Secara praktis, Home Industry Bejo Assesoris Telkom perlu menjaga tekanan kerja pada tingkat yang wajar, meningkatkan kepastian dan transparansi mengenai keberlangsungan pekerjaan, serta memprioritaskan penguatan motivasi kerja melalui insentif berbasis target, apresiasi, pelatihan, dan jenjang tanggung jawab yang jelas. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan kompensasi, lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan, atau budaya kerja sebagai variabel tambahan, memperluas objek penelitian pada UMKM lain, serta menguji apakah hubungan stres kerja dan job insecurity dengan kinerja berubah pada tingkat tekanan atau ketidakamanan tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainan, M., Hadi, S., Satatoe, Y. R., & Wisanggeni, N. W. A. (2022). Pengaruh job insecurity terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja karyawan selama pandemi COVID-19 varian Omicron: Studi kasus pada karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 10(2), 262-271.
- Akib, A. M., Sunarjo, S., & Kaimuddin, S. M. (2022). Dukungan sosial terhadap stres kerja. *Jurnal Sublimapsi*, 3(2), 111-118.
- Asri, M. A. N., Ramdani, M. S., Patoni, A., Sholihah, N., & Apriliani, R. (2024). Pengaruh tekanan kerja, stres kerja, kesehatan mental terhadap kinerja karyawan perusahaan distributor di Lombok Timur. *Jurnal Humanitas: Katalisator Perubahan dan Inovator Pendidikan*, 10(4), 815-824.
- Bahasoan, S., Dirwan, D., & Ridwan, R. (2026). The influence of motivation and job insecurity on employee performance: The mediating role of job satisfaction. *Advances in Human Resource Management Research*, 4(2), 309-321.
- Darmawan, D., Firmansyah, M. A., & Bahri, F. (2026). Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Innovative and Creativity (Joecy)*, 6(1), 5131-5143.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nanda, A. W., & Sugiarto, A. (2020). Stres kerja: Pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(2), 276-288.
- Nirmalasari, L., & Melawati, E. (2022). Analisis motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di BMT Idrisiyyah Tasikmalaya. *Proceeding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 4, 1-8.
- Prayoga, H. M., Sartika, M., Prayitno, A., & Iksari, H. (2025). Dampak job insecurity, stres kerja, self-efficacy, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(6), 8743-8761.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi (Organizational behavior)* (Edisi ke-16). Salemba Empat.
- Sabirina, E., & Rozaq, K. (2023). Pengaruh job insecurity terhadap employee performance melalui procedural justice. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 694-705.

Saputri, C. A. R., & Athoillah. (2025). Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja: Studi karyawan outsourcing produksi PT Sango Ceramics Indonesia. *UNNES Business Quarterly*, 1(1).

Syah, I., & Fitri, D. (2025). Pengaruh job insecurity dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Stasiun TV X). *Jurnal Sosial dan Sains*, 5(2), 236-252.