

# Pengaruh *Job Insecurity* dan *Workload* Terhadap *Job Performance* Karyawan Sebuah Resort di Tabanan

Made Artajaya & Komang Indah Lindisari

Politeknik Pariwisata Nusa Dua Bali, Jl. Dharmawangsa, Benoa, Kec. Kuta Sel., Kabupaten Badung, Bali 80361, Indonesia

## ARTICLE INFO

**Keywords:**  
*Job insecurity, Workload, Employee job performance.*

**Kata Kunci:**  
Ketidaknyamanan dalam pekerjaan, Beban kerja, Performansi pekerjaan karyawan.

Corresponding author:  
Made Artajaya  
[artajaya@ppb.ac.id](mailto:artajaya@ppb.ac.id)

Copyright © 2024 by Authors,  
Published by GARUDA.  
This is an open access article  
under the CC BY-SA License



## ABSTRACT

*Job performance is the primary issue at WakaGangga Resort Tabanan. The decline in job performance is evident from the job performance appraisal, which indicates that employees cannot perform their tasks optimally. The author broadly identifies the main causes of this issue as employees feeling insecure about their jobs and experiencing excessive workloads. This study was conducted at WakaGangga Resort Tabanan. The data analysis method used in this research is multiple linear regression, with questionnaires distributed to 50 employees. The sampling technique employed is the saturated sampling technique. The results of this study indicate that job insecurity has a significant partial effect on job performance. Similarly, workload also has a partially significant impact on job performance. Furthermore, both job insecurity and workload have a significant simultaneous effect on job performance.*

## SARI PATI

Job Performance menjadi permasalahan utama yang terjadi pada WakaGangga Resort Tabanan. Penurunan job performance dilihat dari penilaian job performance appraisal bahwa karyawan tidak mampu mengerjakan pekerjaan secara optimal. Penulis melihat secara garis besar penyebab karyawan tidak mampu bekerja secara optimal dikarenakan karyawan merasa insecure terhadap pekerjaannya dan terjadinya workload yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian ini dilakukan di WakaGangga Resort Tabanan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan dan teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan job insecurity berpengaruh signifikan secara parsial terhadap job performance. Sedangkan workload berpengaruh signifikan secara parsial terhadap job performance. Kemudian, job insecurity dan workload berpengaruh signifikan secara simultan terhadap job performance.

## INTRODUCTION

Hotel adalah salah satu usaha yang bergerak dalam bidang jasa untuk mencari keuntungan melalui suatu pelayanan kepada tamu seperti pelayanan kantor depan, tata graha, makan dan minum, serta rekreasi yang merupakan salah satu bentuk akomodasi dalam bidang pariwisata. Persaingan antar hotel menjadi tantangan bagi manajemen hotel untuk dapat memberikan job performance dan pelayanan yang berkualitas. Job performance dan kualitas pelayanan dari hotel sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) yang ada di hotel. Job performance merupakan hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaan.

WakaGangga Resort Tabanan merupakan salah satu hotel yang didirikan pada tanggal 06 Maret 2000 dan sudah beroperasi selama 20 tahun. Saat ini WakaGangga Resort Tabanan mempekerjakan 98 karyawan yang terbagi menjadi karyawan tetap, karyawan kontrak, dan daily worker. WakaGangga Resort merupakan hotel bintang 4. WakaGangga Resort Tabanan mempunyai permasalahan secara internal pada job performance karyawan yang menurun selama dua tahun terakhir. Data job performance WakaGangga Resort Tabanan dapat dilihat berdasarkan hasil penilaian Performance Appraisal. Hasil job appraisal karyawan WakaGangga Resort pada tahun 2017 sebesar 77% yang memiliki kriteria yang cukup, pada tahun 2018 sebesar 74% yang memiliki kriteria yang cukup sedangkan pada tahun 2019 sebesar 69,5% yang memiliki kriteria yang cukup. Selama rentang 3 tahun berturut-turut terjadi penurunan nilai atau skor kinerja karyawan meskipun masih dalam kategori kinerja yang sama

yaitu cukup. Data ini menunjukkan bahwa job performance karyawan di WakaGangga Resort tergolong cukup rendah dengan tidak mengalami peningkatan, bahkan cenderung mengalami penurunan.

Kondisi job performance karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Karyawan di WakaGangga Resort Tabanan dinyatakan mempunyai permasalahan terkait dengan job insecurity. Job insecurity merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau rasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (Ratnaningsih, 2009). Kondisi ini juga didukung dengan hasil penyebaran kuesioner awal mengenai job insecurity karyawan di WakaGangga Resort Tabanan mengacu pada indikator-indikator yang dinyatakan oleh (Mizar, 2006). Hasil pra survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan gelisah dan khawatir jika sewaktu-waktu diberhentikan dari pekerjaannya. Artinya bahwa sebagian besar karyawan mempunyai permasalahan pada job insecurity. Karyawan merasa cemas dan takut jika akan kehilangan pekerjaannya. Gejala-gejala yang timbul pada karyawan WakaGangga Resort seperti rasa cemas terhadap masa depan pekerjaan, dan rasa takut kemungkinan akan kehilangan pekerjaan merupakan gejala yang ditimbulkan dari adanya job insecurity (Bashori dan Meiyanto, 2017). Kondisi kecemasan dan ketakutan pada karyawan terhadap pekerjaannya membuat karyawan tidak fokus dalam bekerja dan tidak melakukan pekerjaan dengan optimal sehingga menyebabkan job performance karyawan menurun. Sverke, Hellgren, dan Naswall (2002) menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh negatif terhadap job performance.

Dalam jangka panjang, tingginya job insecurity berdampak terhadap menurunnya kesehatan fisik, kesehatan mental, dan kinerja karyawan (job performance), dan meningkatnya intensi pindah kerja (turnover intention). Hasil

tersebut didukung oleh beberapa peneliti lain yang juga menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh negatif terhadap job performance (Cheng dan Chan, 2008; Gilboa dkk, 2008). Namun, terdapat penelitian yang memberikan hasil yang berbeda dimana job insecurity dinyatakan berpengaruh positif terhadap job performance (Staufenbiel dan Konig, 2020; Mahmood dan Rauf, 2018), dimana job insecurity yang tinggi menyebabkan karyawan takut kehilangan pekerjaan dan membuatnya bekerja dengan penuh perhatian sehingga job performance karyawan menjadi semakin baik.

Selain permasalahan job insecurity, job performance karyawan juga dipengaruhi oleh workload (beban kerja) yang tinggi. Hasil pra survei terkait job performance dipertegas melalui data penyebaran kuesioner awal mengenai workload yang mengacu pada indikator-indikator yang dinyatakan oleh Putra (2012). Informasi yang diberikan oleh karyawan menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di WakaGangga Resort Tabanan merasakan beban dan tuntutan yang berasal dari hotel maupun lingkungan tempat karyawan bekerja tidak dapat karyawan atasi dengan baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan WakaGangga Resort Tabanan mempunyai beban kerja yang tinggi. Dikutip dari penelitian Febrianti (2013) dikatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi rendahnya job performance karyawan diantaranya, latar belakang pendidikan yang rendah, komitmen karyawan yang rendah, kurangnya disiplin karyawan, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan. Dengan demikian, terdapat pengaruh negatif antara beban kerja (workload) dengan job performance. Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian Iskandar (2012) yang menyatakan bahwa workload memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap job performance. Menurut Manuaba (dalam Prihatini, 2007) workload akan membuat kualitas kerja menurun akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak

sesuai dengan standar. Apabila workload terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian workload yang sesuai maka job performance akan menurun.

Penelitian terkait pengaruh workload terhadap job performance memberi hasil yang tidak konsisten. Hasil berbeda dinyatakan oleh Shah dkk (2011) bahwa tekanan workload berpengaruh positif terhadap job performance dimana semakin tinggi tekanan workload justru semakin meningkatkan job performance. Hal ini karena adanya penerapan workload membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya.

Menurut Smithson dan Lewis (2002) job insecurity adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi tersebut muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat kontrak atau sementara. Makin banyak jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami job insecurity. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Lastad, Elst, dan De Witte (2016) justru menemukan bahwa job insecurity hanya bersumber dari persepsi individu terhadap pekerjaannya dan berkembang menjadi suatu iklim ketidakamanan di tempat kerja. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Sandi (2014) mengembangkan pengukuran dari konsep job insecurity menggunakan Job Insecurity Scale (JIS) meliputi lima komponen yang terbentuk secara multidimensional. Empat komponen pertama oleh Greenhalgh dan Rosenblatt diberi label "severity of threat" atau tingkat ancaman yang dirasa, terhadap berlanjutnya situasi pekerjaan.

Beban kerja (workload) adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan

atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Soleman, 2011). Robbins (2012) menyatakan bahwa positif dan negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera karyawan agar memberi makna kepada lingkungan karyawan. Dalam penelitian ini indikator workload yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra (2012) yang meliputi: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan, kebisingan, dan jadwal kerja atau jam kerja.

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2014), menyatakan kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalani tugasnya selama periode tertentu, dibandingkan dengan target, standar hasil kerja yang telah disetujui bersama. Menurut Mangkunegara (2013) terdapat empat indikator dalam penilaian kinerja, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan kerja, sikap kerja.

## **METHODS**

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara melakukan penyebaran kuesioner online melalui google form kepada 50 karyawan operasional dan back of house departemen di WakaGangga Resort Tabanan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan menggunakan program statistika SPSS for Windows version 18.00.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner yang disebar merupakan instrumen penelitian yang mengukur variabel penelitian, yakni faktor demografi yang terdiri dari

variabel usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja dan status pekerjaan. Faktor demografi memiliki data dengan skala pengukuran nominal sehingga dalam setiap variabelnya memiliki pilihan jenjang yang telah disesuaikan. Uraianya yakni: usia (> 20 tahun, 21-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun dan < 35 tahun), jenis kelamin (laki-laki dan perempuan), pendidikan terakhir (SMA/SMK, diploma, sarjana), masa kerja (< 1- 1 Tahun, 2-5 Tahun, < 5 Tahun), dan status pekerjaan (permanen dan kontrak).

### ***Uji Validitas & Uji Reliabilitas***

Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil dari uji validitas menyatakan keseluruhan item pernyataan mengenai job insecurity, workload dan job performance valid karena nilai r hitung > rtabel (rtabel = 0,30). Hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa item pernyataan dari variabel job insecurity, workload dan job performance lebih besar dari 0,60 sehingga, dapat disimpulkan bahwa butir atau item pertanyaan kuesioner yang digunakan sudah dinyatakan reliabel untuk digunakan di dalam pengambilan data penelitian.

## **RESULTS AND DISCUSSION**

Dari hasil penelitian yang dilakukan kepada 50 karyawan operasional dan back of house departemen, dapat diketahui gambaran tentang karakteristik menurut usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja dan status pekerjaan. Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu rentang usia > 20 tahun sebanyak 0%, 21-25 tahun sebanyak 18%, 26-30 tahun sebanyak 26%, 31-35 tahun sebanyak 26% dan < 35 tahun sebanyak 30%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu responden laki-laki sebanyak 34% dan responden perempuan sebanyak 66%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu tingkat SMA/SMK sebanyak 32%, tingkat diploma

sebanyak 40% dan tingkat sarjana sebanyak 28%. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu rentang waktu < 1- 1 tahun sebanyak 14%, rentang waktu 2-5 tahun sebanyak 54% dan rentang waktu < 5 tahun sebanyak 32%. Karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan yaitu karyawan permanen sebanyak 66% dan karyawan kontrak sebanyak 34%.

Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil dari uji validitas menyatakan keseluruhan item pernyataan mengenai job insecurity, workload dan job performance valid karena nilai rhitung > rtabel (rtabel = 0,30). Hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa item pernyataan dari variabel job insecurity, workload dan job performance lebih besar dari 0,60 sehingga, dapat disimpulkan bahwa butir atau item pertanyaan kuesioner yang digunakan sudah dinyatakan reliabel untuk digunakan di dalam pengambilan data penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis satu sampai tiga adalah regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

### ***Pengaruh job insecurity terhadap job performance karyawan WakaGangga Resort Tabanan***

Hasil pengujian hipotesis yang pertama diperoleh hasil penolakan  $H_0$ , yang menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job performance karyawan ( $\beta = 78,531$ ;  $t_{hitung} > t_{tabel} = -3,052 > 1,677$ ; dan signifikansi kurang dari nilai  $\alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa setiap penambahan job insecurity ( $X_1$ ) sebanyak satu satuan akan menurunkan job performance ( $Y$ ) sebesar -0,674 poin.

### ***Pengaruh workload terhadap job performance karyawan WakaGangga Resort Tabanan***

Hasil pengujian hipotesis yang kedua

diperoleh hasil penolakan  $H_0$ , yang menyatakan bahwa workload berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job performance karyawan ( $\beta = -78,531$ ;  $t_{hitung} > t_{tabel} = -2,948 > 1,677$ ; dan nilai signifikansi <  $\alpha = 0,005 < 0,05$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa setiap penambahan workload ( $X_2$ ) sebanyak satu satuan akan menurunkan job performance ( $Y$ ) sebesar -0,423 poin. Pengaruh job insecurity dan workload terhadap job performance karyawan WakaGangga Resort Tabanan

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga diperoleh hasil penolakan  $H_0$ , yang menyatakan bahwa job insecurity dan workload berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job performance karyawan ( $F_{hitung} > F_{tabel} = 7,298 > 3,20$  dan nilai signifikansi <  $\alpha = 0,002 < 0,05$ ). Nilai koefisien determinasi pada hasil ini adalah 0,237% berarti pengaruh job insecurity ( $X_1$ ) dan workload ( $X_2$ ) secara simultan terhadap job performance adalah sebesar 23,7%, sedangkan sisanya sebesar 76,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Job insecurity ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Job Performance ( $Y$ ) di WakaGangga Resort. Hal tersebut disebabkan oleh setiap karyawan yang merasakan perasaan yang tidak aman dan nyaman dalam lingkungan kerjanya maka mempengaruhi job performance dari karyawan tersebut. Secara analisis statistik pengaruh negatif dan signifikan dapat dibuktikan berdasarkan hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar -3.025 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1.677 dan nilai signifikansi  $0.004 < 0,05$  dan berada di daerah penolakan  $H_0$ .

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Workload ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Job Performance ( $Y$ ) di WakaGangga Resort. Hal tersebut disebabkan oleh setiap beban kerja yang diterima oleh karyawan melebihi batas kemampuan dan tanggung jawabnya maka dapat mempengaruhi job performance dari karyawan

tersebut. Secara analisis statistik pengaruh negatif dan signifikan dapat dibuktikan berdasarkan hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-2.948$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$   $1.677$  dan nilai signifikansi  $0,005 < 0.05$  dan berada di daerah penolakan  $H_0$ .

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Job insecurity (X1) dan Workload (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Job Performance (Y) di WakaGangga Resort. Hal tersebut disebabkan oleh karyawan yang merasa tidak aman dan nyaman serta beban kerja yang dirasa diluar batas kemampuan dapat memberikan pengaruh job performance karyawan tersebut. Secara statistik diketahui dari hasil analisis regresi linier berganda yang memberikan nilai positif pada konstanta, nilai uji F yang memberikan hasil nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $7.298 > 3.20$ .

## CONCLUSION

Berdasarkan hasil pembahasan di atas mengenai pengaruh job insecurity dan workload terhadap job performance karyawan WakaGangga Resort Tabanan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) job insecurity secara parsial berpengaruh signifikan terhadap job performance karyawan WakaGangga Resort Tabanan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila job insecurity mengalami peningkatan, maka job performance karyawan akan menurun. (2) workload secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap job performance karyawan WakaGangga Resort Tabanan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila workload mengalami peningkatan, maka job performance karyawan juga menurun. (3) job insecurity dan workload secara simultan berpengaruh signifikan terhadap job performance karyawan WakaGangga Resort Tabanan. Sedangkan dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier berganda job insecurity dan workload memiliki hubungan negatif dengan job performance dan apabila job insecurity dan workload mengalami peningkatan maka akan mengakibatkan menurunnya job performance karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi job insecurity dan workload memiliki pengaruh sebesar 23,7% sedangkan sisanya 76,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

## ACKNOWLEDGEMENTS

Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat mencari variabel-variabel lain ataupun indikator-indikator lain yang mampu meningkatkan model struktural penelitian menjadi lebih baik. Masih terdapat 76,3% dari model struktural yang dijelaskan oleh faktor lain. Faktor lain yang disarankan yaitu iklim organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan quality of work life.

---

## REFERENCES

---

- Bashori, M.F., dan Meiyanto, I.S. 2017. Peran job security terhadap stres kerja dengan moderator religiusitas. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 3(1): 25-26.
- Cheng G.H.-L., & Chan D. K.-S. 2008. Who Suffers More Job Insecurity? A Meta-analysis Review. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 272-303.
- Febrianti, S. 2013. Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang). *Jurusan Administrasi* 12(1).
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. 1984. Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438 – 448.

- Iskandar, Sentot. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 6 ISSN 2443-0633. Hal.26.
- Lastad, L., Vander Elst, T. and De Witte, H. 2016. On the Reciprocal Relationship Between Individual Job Insecurity and Job Insecurity Climate. *Career Development International*, Vol. 21 No.3, pp. 246-261.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mizar, Yuniar. 2006. Pengaruh Faktor Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dan Kepuasan Kerja terhadap Niat Pindah (Turnover Intention) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. Tesis. Semarang: Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Prihatini, Lilis Dian. 2007. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis. Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara.
- Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*. Hal: 22.
- Ratnaningsih, E. 2009. Restrukturisasi Pada Masa Krisis Ekonomi Global Tahun 2008 dalam Hubungannya terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Job Insecurity sebagai Variabel Pemoderasi. *Akmenika upy*. 1 (3), 1 – 23.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke enam*. Depok: PT. Grafindo Persada.
- Robbins, P. S. 2005. *Organizational Change and Stress Management, Organizational Behavior*, 8th Edition, New Delhi: Prentice Hall of India.
- Shah, S. S. H., Jaffari, A. R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I., dan Raza, S. N. 2011. Workload and Performance of Employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol 3, No. 5.
- Smithson, J., dan Lewis, S. 2002. Is Job Insecurity Changing the Psychological Contract? *Personnel Review*, 29(6): 1-15.
- Soleman, A. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *ARIKA*, 5(2).
- Staufenbiel, T. dan Konig, C.J. 2020. A model for the effect of job insecurity on performance, turnover intention, and absteemism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 83: 101-117.
- Sverke., M., Hellgren. J., & Näswall, K. 2002. No Security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242- 264. Doi: 10.1037/1076-8998.7.3.242.