



# Dampak Kesesuaian Pekerjaan, Ketidakamanan, dan Stres terhadap Kinerja di Indonesia

Silviana Dewi Puspitasari, Rifdah Abadiyah\*, Sumartik

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan PT Zeger Inidonesia melalui person job fit, job insecurity dan stres kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif jenis penelitian deskriptif . Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengSimpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat statistik SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa person job fit, job insecurity, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Zeger Indonesia.

**Kata Kunci.** *Person Job Fit, Job Insecurity, Stres kerja, Kinerja Karyawan*

DOI:

<https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.253>

\*Correspondence: **Rifdah Abadiyah**

Email: [rifdahabadiyah@umsida.ac.id](mailto:rifdahabadiyah@umsida.ac.id)

Received: 18-05-2024

Accepted: 19-05-2024

Published: 26-05-2024



**Copyright:** © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (BY SA) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of employee performance of PT Zeger Inidonesia through person job fit, job insecurity and job stress. This research uses quantitative methods of descriptive research. Sampling in this study using purposive sampling method with the number of samples in this study as many as 100 respondents. This study uses data collection techniques by distributing questionnaires. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS statistical tools. The results of this study indicate that person job fit, job insecurity, and job stress affect the performance of employees of PT Zeger Indonesia.*

**Keywords:** *Person Job Fit, Job Insecurity, Job Stress, Employee Performance*

## Pendahuluan

Tingkat kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal factor) maupun upaya strategis dari perusahaan (eksternal factor). Kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan output perusahaan secara keseluruhan. Kinerja seorang karyawan akan baik bila mereka mempunyai keahlian yang lebih tinggi dan sesuai dengan pekerjaan yang di berikan , bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (expectation) dan mendapatkan rasa aman terhadap pekerjaan nya untuk masa depan yang lebih baik. Saat ini,

terdapat fenomena dalam kinerja karyawan yang tercermin dalam kualitas kerja mereka. Kualitas kinerja ini dapat diamati dari penurunan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan, karena masih ada banyak keluhan dari pelanggan terkait kurangnya respons karyawan terhadap permintaan mereka. Di sisi lain, dalam hal kuantitas kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata pegawai di perusahaan makanan dan minuman (FNB) dianggap belum berhasil mencapai target-target yang ditetapkan oleh perusahaan. Ini terlihat dari jumlah pelanggan yang dilayani dalam sehari serta omset yang harus dicapai setiap bulan. Selain itu, fenomena juga mencakup aspek ketepatan waktu dalam kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Ketepatan waktu ini tidak selaras dengan target yang ditetapkan, seperti waktu yang diperlukan karyawan untuk melayani pelanggan atau waktu yang dibutuhkan untuk melaporkan tugas-tugas mereka. Dengan demikian, ketidaksesuaian dengan target waktu menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan. Dalam ringkasannya, fenomena kinerja karyawan saat ini mencakup kualitas pelayanan yang menurun, kurangnya pencapaian target kuantitas dalam pelayanan dan omset, serta kesalahan dalam menjaga ketepatan waktu dalam berbagai aspek pekerjaan. Semua aspek ini mempengaruhi cara perusahaan memberikan layanan kepada pelanggan dan mencapai tujuan bisnisnya .

Dengan meningkatkan pemahaman dan implementasi Person Job Fit, perusahaan dapat meningkatkan kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan dengan mengidentifikasi kebutuhan spesifik dalam setiap peran dan mengadopsi proses seleksi yang lebih efektif untuk memilih karyawan yang cocok dengan tuntutan pekerjaan. Kecocokan seorang kandidat dengan posisi yang mereka pilih memiliki dampak yang sangat besar, baik bagi diri mereka maupun bagi perusahaan. Penilaian untuk kecocokan ini umumnya dilakukan untuk melengkapi penilaian kecocokan dari segi latar belakang pendidikan dan hard skills atau keterampilan/pengetahuan teknis. Penilaian ini didasarkan pada teori bahwa ada karakteristik tertentu yang paling cocok untuk posisi-posisi tertentu dan kurang cocok untuk posisi lainnya. Maka ketika pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan selaras dengan pekerjaan yang dilakukan maka kinerja karyawan akan meningkat .

Job Insecurity atau ketidakamanan kerja dapat menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Situasi yang demikian mendorong timbulnya rasa tidak nyaman ketika bekerja seiring dengan dirasakannya kecemasan terhadap keberlangsungan posisi mereka sebagai karyawan . Perusahaan perlu meningkatkan komunikasi yang jelas dan transparan kepada karyawan terkait stabilitas pekerjaan, memberikan peluang pengembangan karir yang jelas, dan membangun budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan dengan hal tersebut tentunya membuat kinerja karyawan meningkat.

Stres kerja memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan jika tidak dikelola dengan baik. Kurangnya program kesejahteraan yang fokus pada manajemen stres, kurangnya dukungan psikologis dan sosial, atau kurangnya kesadaran dan pengetahuan karyawan serta manajemen tentang pentingnya mengatasi stres kerja. Selain itu, karyawan yang mengalami tekanan tinggi seringkali tidak dapat fokus, efisien, dan efektif dalam bekerja sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat

menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan bagi perusahaan.

Penelitian yang di lakukan hasil pengujian menunjukkan Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian selanjutnya di lakukan oleh menyatakan Person Job Fit berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan . Berbanding terbalik dengan penelitian yang di lakukan pada penelitian di temukan celah yang menyatakan Person Job Fit tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Begitu juga pada penelitian yang menyatakan person-job fit tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang di lakukan menyatakan bahwasannya Job insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya di lakukan oleh juga menunjukan job insecurity memiliki pengaruh langsung yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian berikutnya dilakukan oleh menyatakan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari job insecurity terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang di lakukan menarik kesimpulan bahwa Job insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang di lakukan dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian selanjutnya di lakukan yang menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang di lakukan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang di lakukan yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil penjabaran fenomena dan research gap yang diuraikan peneliti diatas maka dijabarkan penelitian lebih lanjut mengenai :

- Rumusan masalah** :Untuk mengetahui pengaruh *person job fit*, *job insecurity*, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Zeger Indonesia
- Pertanyaan penelitian** :Apakah *person job fit*, *job insecurity*, dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Zeger Indonesia ?
- Tujuan Penelitian** :Untuk menguji kinerja terhadap karyawan diukur dengan tiga variabel independen yaitu *person job fit*, *job insecurity*, dan stres kerja dengan mengambil objek dari karyawan PT Zeger Indonesia.
- Kategori SDGS** :Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua <https://sdgs.un.org/goals/goal9>

## LITERATURE REVIEW

### *Person Job Fit*

*Person Job Fit* merujuk pada pendapat yang di kemukakan (Pratama, 2021) merupakan kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaan yang didapatkan, dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan tuntutan pekerjaan yang dibebankan. Indikator *Person Job Fit* merujuk pada (Lutfiyah, 2020):

1. Kesesuaian pengetahuan karyawan dengan pekerjaan : mencakup karyawan memiliki pengetahuan yang relevan dan diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan baik.
2. Kesesuaian kemampuan karyawan dengan pekerjaan : mencakup karyawan memiliki kemampuan yang relevan dan diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan baik.
3. Kesesuaian kebutuhan karyawan dengan lingkungan pekerjaan : mencakup lingkungan pekerjaan dan budaya organisasi mendukung kebutuhan dan preferensi karyawan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kepuasan kerja, kesejahteraan, dan kinerja mereka.
4. Kesesuaian antara nilai-nilai personal karyawan dengan pekerjaan : nilai-nilai, keyakinan, dan prinsip-prinsip pribadi yang dimiliki oleh seorang karyawan cocok dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh pekerjaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan psikologi interaksional, premis yang mendasari *person job fit* adalah bahwa karakteristik pribadi dan pekerjaan kerja bersama untuk menentukan hasil individual (Muhammad Alfani, 2018). Temuan – temuan terdahulu menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, antara lain penelitian : (Lutfiyah, 2020)(Jaya et al., 2019)(Pratama, 2021)(Yuni Saputri et al., 2022)(Widyana & Bagia, 2022)sebaliknya beberapa penelitian (Muhammad Alfani, 2018)(Nursafitri & Helmy, 2022) menemukan bahwa *job person fit* tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### ***Job Insecurity***

*Job Insecurity* merujuk pada pendapat yang di kemukakan (Al Amin & Pancasasti, 2021) merupakan suatu keadaan yang tidak pasti tentang pekerjaan yang berkelanjutan. Ketidakamanan kerja tidak hanya berkaitan dengan hilangnya potensi lapangan kerja tetapi juga dengan ketidakpastian mengenai isu-isu pekerjaan dan karir termasuk tingkat tanggung jawab seseorang dan kesempatan promosi (Saputri et al., 2020).Indikator *Job Insecurity* merujuk pada (Al Amin & Pancasasti, 2021) :

1. Ancaman yang dirasakan terhadap status karyawan : persepsi atau pandangan karyawan tentang potensi risiko terhadap posisi, pengakuan, atau reputasi mereka di tempat kerja
2. Adanya perilaku senioritas di lingkungan kerja : individu yang memiliki masa kerja lebih lama atau posisi yang lebih tinggi cenderung mendapatkan prioritas atau perlakuan yang lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja yang lebih baru atau memiliki posisi yang lebih rendah.
3. Merasa tidak berdaya atas kendali pekerjaannya : perasaan karyawan bahwa mereka tidak memiliki cukup kontrol atau pengaruh terhadap tugas, lingkungan, atau hasil pekerjaan mereka.
4. Seberapa penting arti pekerjaan bagi individu : individu merasakan bahwa pekerjaan mereka tidak hanya sebagai mata pencaharian, tetapi juga sebagai bagian yang penting dari identitas, tujuan hidup, dan kesejahteraan pribadi mereka.

Semakin seringnya terdapat tipe pekerjaan yang bersifat kontrak atau sesaat menjadi salah satu pemicu besarnya jumlah pegawai yang dihadapkan pada tekanan, stres, dan *job insecurity*

yang dirasakan (Pangat, 2013). Temuan – temuan terdahulu menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, antara lain penelitian : (Saputri et al., 2020)(Sanny & Kristanti, 2012)(Pangat, 2013)(Wicaksana & Rachman, 2018)sebaliknya beberapa penelitian (Al Amin & Pancasasti, 2021) menemukan bahwa *job insecurity* tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Stres Kerja**

Stres Kerja merujuk pada pendapat yang di kemukan (Tri Wartono, 2018) adalah keadaan emosional yang tidak nyaman yang dialami oleh karyawan karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja, lingkungan kerja, atau tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau kepribadian karyawan. Stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun (Setyawati et al., 2018). Indikator Stres kerja merujuk pada (Setyawati et al., 2018) :

1. Adanya tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan : situasi di mana tugas, tanggung jawab, atau beban kerja yang diberikan kepada seorang karyawan melebihi keterampilan, waktu, atau sumber daya yang dimiliki oleh karyawan tersebut.
2. Adanya tuntutan pelayanan dari pelanggan yang melebihi ketentuan standart : situasi di mana pelanggan atau klien mengharapkan atau menuntut layanan atau produk yang melebihi apa yang biasanya dianggap sebagai standar atau batasan yang wajar.
3. Merasa ada ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan : perasaan karyawan bahwa tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka tidak sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, atau kompetensi yang mereka miliki.
4. Lingkungan kerja yang tidak nyaman : suasana atau kondisi di tempat kerja yang menciptakan perasaan tidak nyaman, tidak aman, atau tidak menyenangkan bagi karyawan.

Salah satu alasan organisasi adalah penyebab stres kerja yaitu struktur organisasi internal yang mudah menimbulkan konflik antar karyawan, spesialisasi dan lingkungan yang kurang menguntungkan. Elemen lain dari desain organisasi yang juga dapat menimbulkan stres antara lain tingkat diferensiasi dalam perusahaan dan adanya sentralisasi yang menghalangi karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan (Ahmad et al., 2019). Temuan – temuan terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, antara lain penelitian : (Setyawati et al., 2018)(Tri Wartono, 2018)(Putu & Dkk, 2018)sebaliknya beberapa penelitian (Ahmad et al., 2019) menemukan bahwa stres kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

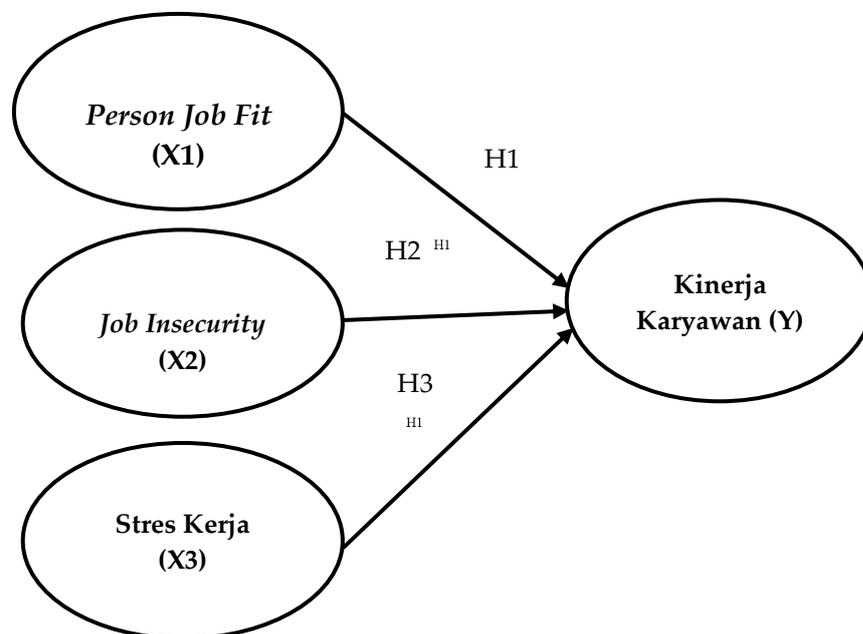
### **Kinerja**

Kinerja merujuk pada pendapat yang di kemukan (Pratama, 2021) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu sesuai dengan standarisasi organisasi dan mendukung terciptanya tujuan organisasi. Kinerja setiap kegiatan individu

merupakan kunci pencapaian tujuan organisasi (Nursafitri & Helmy, 2022). Indikator Kinerja merujuk pada (Al Amin & Pancasasti, 2021) :

1. Kualitas Hasil Kerja : tingkat keunggulan, akurasi, ketepatan, dan kesesuaian dari produk, layanan, atau tugas yang dihasilkan oleh seorang karyawan.
2. Kuantitas Hasil Kerja : jumlah atau volume produk, layanan, atau tugas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu berkaitan dengan seberapa banyak karyawan dapat menghasilkan output dalam pekerjaan mereka.
3. Ketepatan Waktu : kemampuan untuk menyelesaikan tugas, proyek, atau kewajiban sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan atau diharapkan.
4. Efektivitas dalam pelaksanaan : kemampuan seseorang atau sebuah tim untuk mengeksekusi tugas atau rencana dengan cara yang menghasilkan hasil yang diinginkan atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis

- H1: Adanya pengaruh *person job fit* terhadap kinerja karyawan  
H2: Adanya pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan  
H3: Adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

### Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, pada penelitian deskriptif kuantitatif digunakan teknik *purposive sampling*, sebuah teknik pengambilan sampling menggunakan penilaian yang selektif peneliti biasanya mengambil sampel

untuk memilih unit, kasus, organisasi, peristiwa dll (Jannah, 2016). Pada penelitian ini menggunakan purposive sampling untuk memilih unit pada PT Zeger Indonesia. **Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Statiscal Product and Service Solution (SPSS) tipe 24.***

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah pada PT Zeger Indonesia. (Muhammad Alfani, 2018) menyebutkan bahwasanya populasi adalah kumpulan objek yang akan diteliti, populasi bersifat luas dan mencakup sampel, karena sampel adalah bagian dari populasi. Didalam populasi terdapat terjadinya masalah yang akan di teliti nantinya, populasi terdiri dari badan/ lembaga, orang, wilayah, kelomok dan lain sebagainya. Jumlah populasi pada PT Zeger Indonesia sebanyak 130 pegawai. Pada penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk menghitung jumlah sampel.

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e<sup>2</sup> = presentasi kesalahan yang ingin ditolerir (digunakan sebesar 5%)

Diketahui

N = 130

e = 5% (0,5)

$$n = \frac{130}{1+130.5\%^2} = \frac{130}{1+0,325} = \frac{130}{1,325} = 98,11 = 98 = 100$$

Jumlah sampel menurut rumus Slovin adalah 98. Untuk menghindari kekurangan informasi, peneliti membulatkan jumlahnya menjadi 100 responden dari pegawai PT Zeger Indonesia. Teknik pengumpulan dan pengambilan data informasi pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Tanggapan daripada responden terhadap kuesioner yang telah diberikan diukur dengan tingkat pengukuran interval dan menggunakan skala *likert* yang dipergunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang serta sekelompok orang daripada fenomena sosial. Teknik daripada analisis data pada penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu dilakukannya pengukuran hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi liner berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi berganda.

## Hasil Dan Pembahasan

### A. Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk merangkum, menyajikan, dan menggambarkan data dengan cara yang lebih terstruktur dan ringkas. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran yang jelas tentang karakteristik atau pola yang ada dalam data tanpa melakukan inferensi atau generalisasi lebih lanjut (Ali, 2006). Dalam penelitian ini diperoleh 100 responden dengan karakteristik berikut.

**Tabel 1.** Uji Statistik Deskriptif

**Sumber :** Data diolah (2023)

Karakteristik	Jumlah	Persentase
---------------	--------	------------

responden		
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki – Laki	55	55%
Perempuan	45	45%
<b>Usia</b>		
17 - 21	42	42%
22 - 26	57	57%
27 - 31	1	1%
<b>Lama Bekerja</b>		
Kurang dari 1 Tahun	14	14%
1 Tahun	47	47%
Lebih dari 1 Tahun	19	19%
2 Tahun	13	13%
Lebih dari 2 Tahun	7	7%
<b>Status Pernikahan</b>		
Belum Menikah	100	100%

Hasil analisis deskriptif menunjukkan sebanyak 100 responden dalam penelitian ini dengan beberapa karakteristik. Karakteristik responden berdasar jenis kelamin memiliki nilai mean sebesar 1.45 dan standar deviasi 0.500 dengan persentase responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 55% dan 45% merupakan responden perempuan. Karakteristik responden berdasarkan usia memiliki nilai mean sebesar 1.59 dan standar deviasi sebesar 0.514 dengan persentase responden sebesar 42% yang berusia kisaran 17-21 tahun, 57% berusia 22-26 tahun, dan 1% berusia 27-31 tahun. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja memiliki nilai mean sebesar 2.52 dan standar deviasi sebesar 1.105 dengan persentase responden 14% kurang dari 1 tahun, 47% 1 tahun, 19% lebih dari 1 tahun, 13% 2 tahun, dan 7% lebih dari 2 tahun. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan memiliki nilai mean sebesar 1.00 dan standar deviasi 0.000 dengan persentase responden yang belum menikah 100%.

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan menginterpretasikan nilai rata-rata / mean dari setiap indikator variabel. Guna untuk memberikan persepsi responden mengenai masing – masing indikator. Adapun kategori penilaian atas setiap indikator dengan ketentuan sebagai berikut :

- Rendah : nilai mean 1,00 – 2,33
- Sedang : nilai mean 2,34 – 3,67
- Tinggi : nilai mean 3,68 – 5,00

Jawaban responden dapat dijabarkan pada tabel-tabel berikut ini :

**Tabel 2.** Deskripsi Variabel *Person Job Fit*

Indikator	Mean
-----------	------

X1.1	Saya merasa pekerjaan yang di berikan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki	3.70
X1.2	Saya memiliki kemampuan yang di butuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik	3.93
X1.3	Saya merasa lingkungan kerja saya sesuai dengan lingkup yang saya butuhkan	3.72
X1.4	Perusahaan mendorong pengembangan nilai – nilai personal karyawan dalam lingkungan kerja	3.92
	<i>Person Job Fit</i>	3.81

Diketahui respon penilaian pada variabel *person job fit* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saya memiliki kemampuan yang di butuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik 3.93. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator saya merasa pekerjaan yang di berikan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki. Hal ini berarti karyawan PT Zeger Indonesia menunjukkan tingginya *person job fit* karyawan pada perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel *person job fit* sebesar 3,81 dalam kategori tinggi

**Tabel 3.**Deskripsi Variabel *Job Insecurity*

	Indikator	Mean
X2.1	Saya khawatir bahwa perusahaan akan mengurangi jumlah karyawan dalam waktu dekat	3.72
X2.2	Saya merasa adanya perilaku senioritas di lingkungan kerja tempat saya bekerja	3.76
X2.3	Saya merasa terbatas dalam pengambilan keputusan tentang pekerjaan saya	3.87
X2.4	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi diri saya	3.75
	<i>Job Insecurity</i>	3.77

Diketahui respon penilaian pada variabel *job insecurity* diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saya merasa terbatas dalam pengambilan keputusan tentang pekerjaan saya 3.87. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator saya khawatir bahwa perusahaan akan mengurangi jumlah karyawan dalam waktu dekat. Hal ini berarti karyawan PT Zeger Indonesia menunjukkan tingginya *job insecurity* karyawan pada perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel *job insecurity* sebesar 3,77 dalam kategori tinggi

**Tabel 4.** Deskripsi Variabel Stres Kerja

	Indikator	Mean
--	-----------	------

or		
X3.1	Saya merasa pekerjaan yang di bebaankan kepada saya melebihi kemampuan saya	3.65
X3.2	Saya merasa jam kerja di luar jam kerja normal (kerja lembur) yang di terapkan perusahaan terasa terlalu memberatkan bagi saya	3.69
X3.3	Saya sering merasa kesulitan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya	3.62
X3.4	Saya kurangnya dukungan yang saya dapat dari lingkungan kerja	3.97
Stres kerja		3.73

Diketahui respon penilaian pada variabel stres kerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saya merasa kurangnya dukungan yang saya dapat dari lingkungan kerja 3.97. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator saya sering merasa kesulitan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya. Hal ini berarti karyawan PT Zeger Indonesia menunjukkan tingginya stres kerja karyawan pada perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel stres kerja sebesar 3,73 dalam kategori tinggi.

**Tabel 5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan**

	Indikator	Mean
r		
Y1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai yang di harapkan	3.80
Y2	Saya memiliki kemampuan kerjasama dengan karyawan lain	3.78
Y3	Saya selalu menyelesaikan target kerja yang di tentukan perusahaan	3.83
Y4	Saya bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan mutu hasil yang efektif	3.98
Kinerja karyawan		3.84

Diketahui respon penilaian pada variabel stres kerja diperoleh nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator saya bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan mutu hasil yang efektif 3.87. Dan nilai terendahnya terdapat pada indikator saya memiliki kemampuan kerjasama dengan karyawan lain. Hal ini berarti karyawan PT Zeger Indonesia menunjukkan tingginya kinerja karyawan pada perusahaan. Dan perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel kinerja karyawan sebesar 3,84 dalam kategori tinggi.

## B. Uji Validitas

Uji validitas adalah proses evaluasi atau pengukuran sejauh mana suatu instrumen pengukuran atau alat penelitian benar-benar mengukur variabel atau konsep yang dimaksudkan. Dalam kata lain, uji validitas bertujuan untuk menilai apakah instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur dan apakah hasil pengukuran dapat diartikan sebagai representasi yang akurat dari konsep yang sedang diteliti (Janna & Herianto, 2021). Uji validitas ditentukan dengan rumus  $df = (n-2)$ , sehingga pada penelitian ini  $df = 100-2 = 98$ . Maka  $r$  tabel pada tabel vertikal 98 dengan presentasi 5% yaitu 0.1966. Jika nilai koefisien korelasi (Rhitung) memiliki nilai lebih kecil dari  $R_{tabel}$  (0.1966) maka dinyatakan tidak valid, namun jika nilai koefisien korelasi (Rhitung) memiliki nilai lebih besar dari  $R_{tabel}$  (0.1966) maka dinyatakan valid.

Tabel 6. Uji Validitas  
Sumber : Data diolah (2023)

Variabel	Indikator	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Person	PJ 1.1	0,735	0,1966	Valid
	PJ 1.2	0,831		Valid
Job Fit (X1)	PJ 1.3	0,747		Valid
	PJ 1.4	0,768		Valid
Job Insecurity	JI 2.1	0,769		Valid
	JI 2.2	0,834		Valid
(X2)	JI 2.3	0,844		Valid
	JI 2.4	0,751		Valid
Stres Kerja (X3)	SK 3.1	0,764		Valid
	SK 3.2	0,732		Valid
	SK 3.3	0,764		Valid
	SK 3.4	0,757		Valid
Kinerja (Y)	KK 1.1	0,825		Valid
	KK 1.2	0,850		Valid
	KK 1.3	0,814	Valid	
	KK 1.4	0,834	Valid	

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa seluruh item kusioner memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$  dari  $r$ -tabel, maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini dinyatakan valid dan dapat dipercaya dalam melakukan pengukuran data penelitian.

## C. Uji Reliabilitas

Setelah validitas telah terverifikasi dan terbukti valid, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat ketepatan,

keakuratan, dan konsistensi suatu instrumen pengukuran, bahkan saat instrumen tersebut digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda. Dalam uji reliabilitas dapat diukur menggunakan uji statistik Chronbach alpha dengan ketentuan jika nilai Chronbach alpha > 0.60 maka instrumen dinyatakan reliabel.

**Tabel 7.** Uji Reliabilitas  
Sumber : Data diolah (2023)

Variabel	Cronbac h's Alpha	R kritis	Keterangan
Person Job Fit (X1)	0.950	0.60	Reliabel
Job Insecurity (X2)	0.952	0.60	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0.951	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.950	0.60	Reliabel

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Person Job Fit 0.950, Job Insecurity 0.952, Stres Kerja 0.951, dan Kinerja Karyawan 0.950. Nilai dari semua variabel lebih besar dari 0.60 (>0.60). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

#### D. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan dengan metode non parametric one Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan

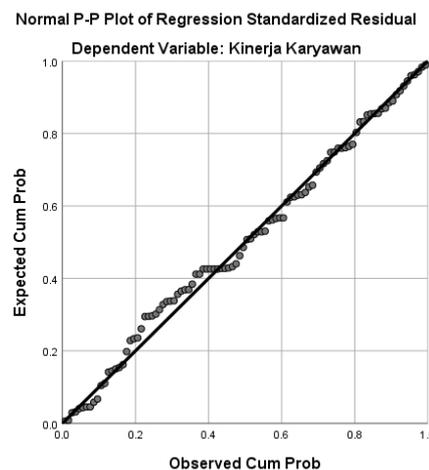
- Data yang beredar dinyatakan tidak normal apabila nilai signifikansi pada uji Kolmogorov Smirnov bernilai kurang dari 0,05.
- Data yang beredar dinyatakan normal atau baik apabila nilai signifikansi pada uji Kolmogorov Smirnov bernilai sama atau lebih dari 0,05..

**Tabel 8.** Hasil Pengujian Normalitas  
Sumber : Data diolah (2023)

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		100
Normal	Mean	0,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	1,10555838
Most	Absolute	0,072
Extreme	Positive	0,042
Differences	Negative	-0,072
Test Statistic		0,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. this a lower bound of the true significance

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai signifikan dari uji Kolmogorov smirnov yaitu sebesar 0.200 ( $> 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil Plot of Regression Residual. Data berdistribusi normal apabila data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal seperti berikut ini:



**Gambar 2.** Normal Probability Plot

Sumber : Data diolah (2023)

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

### E. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menganalisis korelasi pearson atau regresi linier yang dapat diukur menggunakan metode test for linierity. Hubungan variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai signifikan dalam uji linearitas memiliki nilai dibawah 0.05 ( $< 0.05$ ).

**Tabel 9.** Uji Linieritas

Sumber : Data diolah (2023)

Variabel	Sig	Kondisi	Keterangan
X1*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
X2*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier
X3*Y	0.000	Sig < 0.05	Linier

Hasil menunjukkan bahwa nilai Sig. Linearity pada tiap variabel adalah 0.000, yang berarti kurang dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel sudah linear.

## F. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel dalam model prediksi dengan perubahan dari waktu ke waktu. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai Durbin Watson (DW) dengan ketentuan nilai Durbin Watson dalam suatu penelitian di bawah 5, dapat dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

**Tabel 10.** Uji Autokorelasi  
Sumber : Data diolah (2023)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,943 <sup>a</sup>	0,890	0,886	1,123	2,009

Sumber : Data diolah (2023)

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar 2.009 yang artinya nilai tersebut masih dibawah standart terjadinya autokorelasi. Maka dapat disimpulkan jika data tidak terjadi autokorelasi.

## G. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat diukur dengan mengetahui besarnya nilai VIF (variance inflation factor). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10) dan nilai tolerance lebih besar dari 0.1 (>0.10) maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 11.** Uji Multikolinieritas  
Sumber : Data diolah (2023)

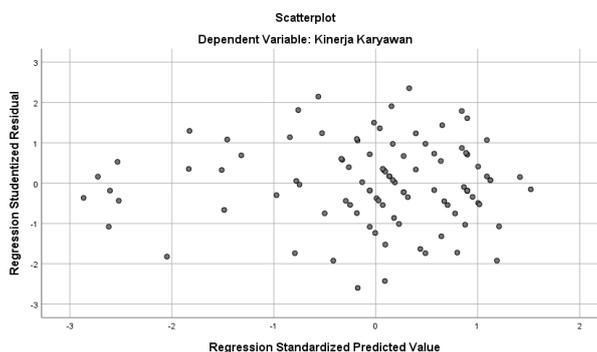
<b>Model</b>	<b>Collinearity Statistic</b>	
	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Person Job Fit (X1)	0,226	4,429
Job Insecurity (X2)	0,210	4,773
Kinerja Karyawan (X3)	0,233	4,293

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa pada variabel Person Job Fit memiliki nilai VIF sebesar 4.429 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.226 (>0.10). Job Insecurity memiliki nilai VIF yaitu 4.773 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.210 (>0.10). Variabel Stres Kerja memiliki nilai VIF sebesar 4.293 (<10) dan nilai tolerance sebesar 0.233 (>0.10). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas

## H. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui jika residual variabel berbeda dengan suatu penelitian didalam model regresi. Pengujian ini dapat diketahui dengan hasil metode grafik regresi, dengan ketentuan apabila titik-titik yang menyebar pada grafik tidak

membentuk pola tertentu atau menyebar dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 3.** Hasil uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas, pola penyebaran titik-titik pada grafik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### I. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 12.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Sumber : Data diolah (2023)

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig
	Unstandardized coefficients	Standardized Coefficient			
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	0,574	0,558		1,030	0,306
Person Job Fit (X1)	0,374	0,074	0,359	5,028	0,000
Job Insecurity (X2)	0,270	0,069	0,291	3,935	0,000
Stres Kerja (X3)	0,336	0,068	0,346	4,922	0,000

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, persamaan dari variabel dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e_1$$

$$Y = 0.574 + 0.374 X_1 + 0.270 X_2 + 0.336 X_3 + e_1$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan makna dan arti koefisien regresi sebagai berikut :

#### 1. Konstanta (a)

Nilai konstanta positif sebesar 0.574. Hal ini menandakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas seperti person job fit, job insecurity dan stres kerja nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan tetap konstan sebesar 0.574.

## 2. *Person job fit*

Nilai koefisien antara variabel person job fit dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.374. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel person job fit meningkat satu satuan, variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.374.

## 3. *Job insecurity*

Nilai koefisien antara variabel job insecurity dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.270. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel job insecurity meningkat satu satuan, variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.270.

### a. *Stres kerja*

Nilai koefisien antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan adalah positif sebesar 0.336. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika variabel stres kerja meningkat satu satuan, variabel kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0.336.

## J. Uji Hipotesis Parsial (T)

**Tabel 13.** Hasil Uji Hipotesis Parsial (T)

Sumber : Data diolah (2023)

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficient	T	Sig
	Unstandardized coefficients				
	B	Std Error			
(Constant)	0,574	0,558		1,030	0,306
<i>Person Job Fit</i> (X1)	0,374	0,074	0,359	5,028	0,000
<i>Job Insecurity</i> (X2)	0,270	0,069	0,291	3,935	0,000
Stres Kerja (X3)	0,336	0,068	0,346	4,922	0,000

### 1. *Person job fit terhadap kinerja karyawan*

Variabel person job fit memiliki nilai t-hitung sebesar 5.028 dan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial person job fit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. *Job insecurity terhadap kinerja karyawan*

Variabel job insecurity memiliki nilai t-hitung sebesar 3.935 dan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial job insecurity berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 4. *Stres kerja terhadap kinerja karyawan*

Variabel stres kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 4.992 dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### K. Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

**Tabel 14.** Hasil Uji Koefisien Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 <sup>a</sup>	0,890	0,886	1,123

Hasil uji korelasi berganda menunjukkan nilai 0.943 atau 94.3%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen sangat kuat, sesuai dengan tabel interpretasi korelasi.

Interpretasi Kisaran nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang/ Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

### 1. Uji Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

**Tabel 15.** Hasil Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 <sup>a</sup>	0,890	0,886	1,123

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai R<sup>2</sup> adalah 0.886 atau 88.6% ( $0.886 \times 100$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel person job fit, job insecurity dan stres kerja dapat menjelaskan sekitar 88.6% tentang variabel kinerja karyawan. Sisanya sebesar 11.4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Person Job Fit berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Zeger Indonesia.**

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang membuktikan bahwa *person job fit* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi *person job fit* memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian ini juga menjawab pertanyaan dari rumusan masalah dimana *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Zeger

Indonesia..

Studi empiris dimana hasil daripada penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju jika memiliki pengetahuan yang di butuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, hal ini dibuktikan oleh jawaban mayoritas responden dengan nilai mean 3.93 Hal ini membuktikan bahwa *person job fit* pada kesesuaian kemampuan bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan standar perusahaan dengan mutu hasil yang efektif semakin baik *Person Job Fit* yang dimiliki karyawan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Pegawai PT Zeger Indonesia identik memiliki kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan, di mana pekerjaan yang dikerjakan disesuaikan dengan kemampuan dari diri karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hasil daripada penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Muhammad Alfani, 2018); (Jaya et al., 2019) dimana hasil daripada penelitian ini menunjukkan bahwasanya *person job fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Job Insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Zeger Indonesia.**

Kinerja karyawan PT Zeger Indonesia dipengaruhi oleh *job insecurity*, hasil pengujian membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, yang berarti *job insecurity* dapat menurunkan kinerja karyawan PT Zeger Indonesia. Hal ini karena *job insecurity* menjadi ancaman bagi karyawan PT Zeger Indonesia, sehingga karyawan memiliki perasaan tidak aman dimana ketakutan kehilangan pekerjaan sangat memberikan pengaruh penurunan kinerja pada karyawan PT Zeger Indonesia. *Job insecurity* merujuk pada ketidakpastian atau kekhawatiran karyawan tentang kelangsungan pekerjaan mereka di masa depan

Studi empiris penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dengan indikator, merasa tidak berdaya atas kendali pekerjaannya menjad indicator terbesar dengan nilai mean 3.87, indicator ini membuktikan bahwa ketidakberdayaan karyawan atas pekerjaan yang di berikan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kurangnya kontrol dapat mengakibatkan penurunan kualitas pekerjaan. Karyawan merasa terpaksa untuk menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa memberikan perhatian pada detail yang di perlukan, hal ini di buktikan oleh mayoritas responden yang setuju jika merasa terbatas dalam pengambilan keputusan tentang pekerjaan menjadi dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan PT Zeger Indonesia.

Penelitian ini juga menjawab rumusan masalah dimana *job insecurity* berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil daripada penelitian ini sejalan dengan teori (Wicaksana & Rachman, 2018) Menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Hasil daripada penelitian juga didukung pada penelitian yang dilakukan oleh (Saputri et al., 2020); (Pangat, 2013); (Sanny & Kristanti, 2012) penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian (Al Amin & Pancasasti, 2021) tidak sejalan dari penelitian ini dimana *job insecurity* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Zeger Indonesia.**

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis yang menyatakan bahwasanya stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Faktor – faktor seperti konflik antar rekan kerja, tekanan dari atasan, atau ketidakjelasan tugas dapat menyebabkan perasaan tidak nyaman dan tertekan. Hal ini juga dibuktikan dengan mayoritas responden yang setuju jika lingkungan kerja yang tidak nyaman memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan PT Zeger Indonesia.

Studi empiris penelitian menunjukkan Kurangnya dukungan yang di dapatkan dari lingkungan kerja yang tidak nyaman menjadi indikator terbesar dengan nilai mean 3.97, dimana indikator ini menyebabkan tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pada karyawan. Ketika karyawan merasa tidak memiliki dukungan dari rekan kerja atau atasan, mereka mungkin mengalami rasa kesepian dan isolasi. Hal ini dapat memengaruhi kesejahteraan emosional mereka dan mempengaruhi kinerja kerja. stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas karyawan. Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu fokus dan konsentrasi, serta mengurangi kemampuan untuk mengatasi tugas – tugas pekerjaan terhadap karyawan PT Zeger Indonesia

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setyawati et al., 2018); (Tri Wartono, 2018); (Putu & Dkk, 2018) pada penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian (Ahmad et al., 2019) tidak sejalan dengan penelitian ini dimana stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Simpulan

Berdasarkan penjabaran hasil analisis dari penelitian dan pembahasan yang telah di jelaskan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pegawai PT Zeger Indonesia identik memiliki kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan, di mana pekerjaan yang dikerjakan disesuaikan dengan kemampuan dari diri karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.
2. Job insecurity menjadi ancaman bagi karyawan PT Zeger Indonesia , sehingga karyawan memiliki perasaan tidak aman dimana ketakutan kehilangan, ketidakpastian pekerjaan dimana karyawan merasa tidak yakin tentang stabilitas pekerjaannya menjadi dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan PT Zeger Indonesia.
3. Stress kerja memberikan dampak penurunan kinerja karyawan PT Zeger Indonesia, hal ini karena lingkungan kerja yang tidak nyaman menjadi indikator terbesar, dimana indikator ini menyebabkan tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pada karyawan. Faktor – faktor seperti konflik antar rekan kerja, tekanan dari atasan, atau ketidakjelasan tugas dapat menyebabkan perasaan tidak nyaman dan tertekan.

## Daftar Pustaka

- Ahmad, Y. ., Tawal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervering. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- Ali, M. (2006). Teknik Analisis Kuantitatif. *Makalah Teknik Analisis II*, 1–7.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Jannah, B. P. dan L. miftahul. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *PT Rajagrafindo Persada* (Vol. 3, Issue 2).
- Jaya, F. P., Sulaiman, S., & Rusvitawati, D. (2019). Pengaruh Person Job Fit (Pj-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 12–21. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i1.42>
- Lutfiyah, H. W. O. S. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit Dan Kinerja Karyawan Pada PT Andromedia*.
- Muhammad Alfani, M. H. (2018). *Pengaruh Person Job Fit dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin*.
- Nursafitri, F., & Helmy, I. (2022). Pengaruh Person-Job Fit dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(1), 14–33. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i1.29>
- Pangat, A. P. O. (2013). Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama. *Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 64–71.
- Pratama, V. D. W. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Person Job Fit Dan Human Relations Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wom Finance Cabang Kebumen*. 1–10.
- Putu, G., & Dkk. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap UD surya raditya negara. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, 3(1), 61. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1283>
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja dan Turnover Intention Karyawan PT Bank Mandiri ( Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259.
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Tri Wartono. (2018). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN MAJALAH MOTHER AND BABY). *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING BUSINESS SUPPORT MELALUI MOTIVASI SEBAGAI

VARIABEL INTERVENING PADA PT. TELEKOMUNIKASI SELULAR CABANG MEDAN.  
*Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27.

- Widyana, I. K. D., & Bagia, I. W. (2022). Pengaruh Person-Job Fit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 5(2), 190–197. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i2.39545>
- Yuni Saputri, T., Susijawati, N., Alwi, M., Yunanto, A., & Swadaya Gunung Jati, U. (2022). Pengaruh kelelahan kerja dan person job fit terhadap kinerja pegawai. *Online) JURNAL MANAJEMEN*, 14(4), 2022–2807.