

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* DENGAN
SUBJECTIVE WELLBEING SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA KARYAWAN PT BANK NAGARI CABANG
BATUSANGKAR**

SKRIPSI

Ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi(SE) Pada Program Studi Manajemen



**Disusun Oleh
Nur Silvia Zannah**

2020/20059084

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *JOB PERFORMANCE*
DENGAN *SUBJECTIVE WELLBEING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA KARYAWAN PT BANK NAGARI CABANG
BATUSANGKAR

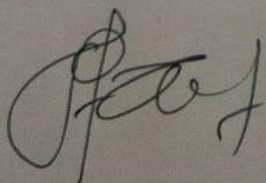
Nama	: Nur Silvia Zannah
NIM/TM	: 20059084/2020
Departemen	: Manajemen (S1)
Keahlian	: Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis

Padang, Februari 2025

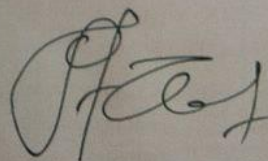
Disetujui Oleh:

Mengetahui,
Kepala Departemen Manajemen

Pembimbing,



Dr. Syahrizal, SE, M.Si
NIP. 197209021998021001



Dr. Syahrizal, SE, M.Si
NIP. 197209021998021001

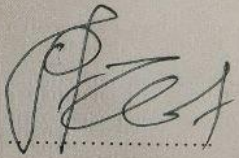
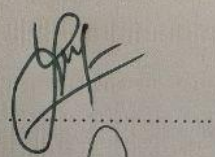
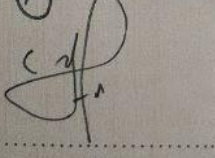
HALAMAN PERSETUJUAN LULUS UJIAN SKRIPSI

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *JOB PERFORMANCE*
DENGAN *SUBJECTIVE WELLBEING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA KARYAWAN PT BANK NAGARI CABANG
BATUSANGKAR

Nama : Nur Silvia Zannah
NIM/TM : 20059084/2020
Departemen : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dinyatakan lulus setelah diuji didepan Tim Penguji Skripsi
Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang

Padang, Februari 2025

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Dr. Syahrizal, S.E., M.Si	(Ketua)	
Yuki Fitria, SE, M.M	(Penguji)	
Chicah Andriani, SE, M.M	(Penguji)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Silvia Zannah
NIM/TM : 20059084/2020
Tempat/Tanggal Lahir : Pasir Lawas/15 januari 2001
Departemen : Manajemen (S1)
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Jorong Lurah Ampang, Nagari Pasie Laweh,
Kecamatan Sungai Tarab, Kabupaten Tanah Datar,
Provinsi Sumatera Barat
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Performance*
dengan *Subjective Wellbeing* sebagai Variabel
Mediasi pada Karyawan PT Bank Nagari Cabang
Batusangkar

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan Ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, Februari 2025

Penulis,



Nur Silvia Zannah
NIM. 20059084

ABSTRAK

Nur Silvia Zannah (2020/20059084) : "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Job Performance Dengan Subjective Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Bank Nagari Cabang Batusangkar"

Dosen Pembimbing

: Dr. Syahrizal, S.E, M.Si

Tujuan- Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Performance* pada Karyawan PT Bank Nagari Cabang Batusangkar. (2) Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Subjective Wellbeing* pada Karyawan PT Bank Nagari Cabang Batusangkar. (3) Pengaruh *Subjective Wellbeing* terhadap *Job Performance* pada Karyawan PT Bank Nagari Cabang Batusangkar. (4) Pengaruh *Subjective Wellbeing* terhadap hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Job Performance* pada Karyawan PT Bank Nagari Cabang Batusangkar.

Metodologi- Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Populasi dalam penelitian adalah seluruh Karyawan PT Bank Nagari Cabang Batusangkar berjumlah 41 orang. Sedangkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan total sampling sehingga sampel berjumlah sama dengan populasi yaitu berjumlah 41 orang. Teknik analisis yang digunakan software SmartPLS4.

Hasil- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Job Insecurity* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Job Performance* pada Karyawan PT Bank Nagari Cabang Batusangkar. (2) *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Subjective Wellbeing* pada Karyawan PT Bank Nagari Cabang Batusangkar. (3) *Subjective Wellbeing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* pada Karyawan PT Bank Nagari Cabang Batusangkar. (4) *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance* dengan *Subjective Wellbeing* sebagai variabel mediasi pada Karyawan PT Bank Nagari Cabang Batusangkar.

Kata Kunci: *Job Insecurity , Job Performance, Subjective Wellbeing*

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidup-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Job performance* Bank Nagari Cabang Batusangkar”**

Skripsi merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan, dorongan, bimbingan, dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa untuk orang tua tercinta yaitu Papa Afrizal dan Mama Meri Hastuti yang selalu mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Syahrizal, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Ir. Krismadinata, Ph.D selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
4. Ibuk Whyosi Septrizola, S.E, M.M selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan saran dan arahan selama masa perkuliahan.
5. Bapak Prof Perengki Susanto, SE., M. Sc, PhD, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
6. Bapak Dr. Syahrizal, M.Si, selaku Kepala Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
7. Bapak Prof Perengki Susanto, SE., M. Sc, PhD, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
8. Bapak Supan Weri Munandar, A. Md selaku Tata Usaha

Departemen Manajemen yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi.

9. Bapak dan Ibu Staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu dalam penulisan skripsi ini.
10. Karyawan dan Karyawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah membantu di bidang administrasi.
11. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan Pusat dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulisan kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
12. Teman-teman penulis yaitu riska dan amat yang selalu mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini.
13. Rekan-rekan manajemen 2020 yang seperjuangan serta semua pihak yang tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi kebaikan dan diridhoi oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, dan jauh dari kata kesempurnaan baik dari sistematika penulisan maupun dari pemilihan kata yang digunakan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik yang membangun demi kesempurnaan penelitian penulis yang lain di masa yang akan datang. Penulis berharap hasil penelitian dapat bermanfaat baik bagi kita semua. Aamiin.

Padang, Oktober 2024

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	12
A. Latar Belakang.....	12
B. Identifikasi Masalah	18
C. Batasan Masalah	18
D. Rumusan Masalah.....	18
E. Tujuan Penelitian	19
F. Manfaat Penelitian	19
BAB II KAJIAN TEORI	21
A. Kajian Teori.....	21
1. Teori <i>Job Demands-Resources</i>	21
2. <i>Job performance</i>	23
3. <i>Subjective wellbeing</i>	26
4. <i>Job insecurity</i>	30
B. Kerangka Konseptual.....	32
C. Penelitian Terdahulu.....	33
D. Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Desain Penelitian	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel Penelitian	44
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	45
E. Instrumen Penelitian	47
F. Teknik Analisis Data	50
1. Analisis Deskriptif.....	51
2. Analisis Statistik Inferensial.....	53

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Gambaran umum objek penelitian	59
B. Hasil Penelian.....	63
C. Hasil Data	72
BAB VI PENUTUP	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran.....	94
C. Keterbatasan	95
DAFTAR PUSTAKA.....	96

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Sampel Kinerja Karyawan PT Bank Nagari Cabang Batusangkar Tahun 2017-2023	14
Tabel 2. Penelitian terdahulu	33
Tabel 3. Populasi Penelitian	44
Tabel 4. Daftar Skor Nilai Jawaban Setiap Pertanyaan	48
Tabel 5. Variabel Indikator, Skala Pengukuran dan Sumber	48
Tabel 6. Rentang Skala TCR	53
Tabel 7. Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 8. Deskriptif Responden Berdasarkan Umur	64
Tabel 9. Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel 10. Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel 11. Deskriptif Variabel Job Performance	67
Tabel 12. Deskriptif Variabel Subjective Wellbeing	70
Tabel 13. Deskriptif Variabel Job Insecurity	71
Tabel 14. Outer Loading	75
Tabel 15. Hasil Analisis Average variance extracted (AVE)	76
Tabel 16. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	77
Tabel 17. Hasil Analisis R-Square	77
Tabel 18. Hasil Pat Coefficients Metode PLS Pengaruh Langsung	79
Tabel 19. Perhitungan Koefisien Variabel Tidak Langsung	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Hubungan Antar Variabel.....	33
Gambar 2 Stuktur Organisasi Bank Nagari Cabang Batusangkar	62
Gambar 3 Outer Model	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	101
Lampiran 2	102
Lampiran 3	103
Lampiran 4	107
Lampiran 5	111

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset paling berharga bagi sebuah organisasi. Investasi dalam pengembangan SDM, strategi SDM yang tepat, dan budaya kerja yang kondusif menjadi kunci utama dalam meraih kesuksesan dalam menghadapi tantangan. Hal ini sejalan dengan pendapat Dessler (2018) yang menekankan pentingnya pengembangan SDM untuk meningkatkan produktivitas, kinerja, dan daya saing organisasi. Investasi dalam pengembangan SDM memberikan banyak manfaat bagi karyawan, seperti peningkatan keterampilan, produktivitas, motivasi, kepuasan kerja, retensi, kesejahteraan finansial, kesehatan mental, dan fisik. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada *job performance* dan mendorong kesuksesan pada perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menjadikan pengembangan SDM sebagai prioritas utama. Dengan berinvestasi dalam SDM, organisasi dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

Job performance merupakan faktor penentu utama dalam mencapai kesuksesan organisasi (Karakoc & Ozer, 2016). *Job performance* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan hasil yang optimal. *Job performance* memegang peranan penting bagi organisasi dan individu. Bagi organisasi, *job performance* yang baik mendorong pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan daya saing di pasar. Bagi individu, penyelesaian tugas dengan baik memberikan rasa puas dan memotivasi mereka untuk terus berkembang (Al-Omari & Okasheh, 2017; Muchhal, 2014).

Pengukuran *job performance* menjadi penting untuk menilai efektivitas program dan kebijakan yang diterapkan. Menurut Na-Nan dan Chaiprasit (2017) menilai *job performance* kedalam tiga dimensi yaitu *job quality* (mengukur kinerja organisasi membutuhkan pengukuran kualitas pekerjaan karyawan karena hal ini mencerminkan perhatian individu karyawan terhadap aktivitas terkait pekerjaan, *job quantity*(mengacu pada unit output yang dihasilkan oleh perilaku karyawan) dan *job time*(menyangkut jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan aktivitas terkait pekerjaan dalam kaitannya dengan kesulitan tugas)

Industri perbankan terkenal dengan tuntutan kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan tingkat kecemasan yang signifikan. Hal ini dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kebahagiaan karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja mereka. Penelitian *job performance* sangat penting di industri perbankan karena dapat membantu bank untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance* karyawan, mengukur *job performance* karyawan, dan mengembangkan intervensi yang efektif untuk meningkatkan *job performance*, hal ini sesuai dengan pendapat dari (Agil & Dwiarko,2021). Industri perbankan, termasuk PT Bank Nagari Cabang Batusangkar, sebuah kantor cabang dari PT Bank Nagari yang berlokasi di kota Batusangkar yang menyediakan layanan perbankan terkhususnya untuk nasabah di kota batusangkar dan sekitarnya.

Berikut tabel sampel beberapa karyawan yang mengalami penurunan *job performance* dari tahun 2017-2023:

Tabel 1. Sampel Kinerja Karyawan PT Bank Nagari Cabang Batusangkar Tahun 2017-2023

No	NIK	Nilai Kinerja					
		2017	2018	2019	2021	2022	2023
1	2836		804	843	849	890	883
2	1588	812	840	837	849	889	883
3	2289	822	829	874	851	898	893
4	1703	818	850	871	851	893	889
5	1378	828	860	868	847	890	887
6	2394	815	845	872	853	899	896
7	2085	822	864	873	853	897	894
8	0981	823	850	863	851	899	896
9	2082	877	902	867	853	891	888
10	1960	820	840	860	849	896	893
11	2519	812	860	874	849	897	894
12	1424	820	850	872	851	895	892
13	2717	819	840	876	854	900	897

Sumber : Bidang SDM PT. Bank Nagari Cabang Batusangkar

Berdasarkan data diatas dapat di lihat terjadi terdapat 13 orang dengan nomor induk karyawan yang tertera pada tabel bahwa karyawan di PT Bank Nagari Cabang Batusangkar dengan noomor induk karyawan yang tertera pada tabel mengalami penurunan nilai kinerja dari rentang tahun 2017 sampai 2023, yang mana nilai kinerja yang didapat oleh karyawan setiap tahunnya berasal dari nilai target kinerja

karyawan serta nilai target cabang. Penurunan nilai kinerja karyawan jika dirata-ratakan maka karyawan mengalami penurunan nilai kinerja sekitar 4 poin yang mana hal ini akan berdampak terhadap bonus dan tunjangan yang akan diterima karyawan dalam satu tahun kedepan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Maliha Sarfraz et.,al 2023) mengatakan bahwa *job performance* dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah *subjective wellbeing* dan *job insecurity*. *Job insecurity* telah menjadi isu krusial dalam dunia kerja modern, di mana individu dihantui kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan, penurunan pendapatan, dan prospek karir yang kurang stabil. Fenomena ini dapat menimbulkan konsekuensi negatif yang signifikan terhadap *job performance* individu dan organisasi secara keseluruhan. Dalam Darvishmotevali et.,al (2020) menunjukkan bahwa hubungan antara *job insecurity* dan *job performance* bersifat kompleks dan multidimensi. Penelitian Darvishmotevali et.,al (2020) menunjukkan korelasi negatif yang kuat antara kedua variabel ini. Individu dengan tingkat *job insecurity* yang tinggi cenderung mengalami penurunan dalam berbagai aspek *job performance*, setara peran *Subjective wellbeing* yang memediasi hubungan kedua variabel tersebut memiliki pengaruh penting.

Jon insecurity merupakan kondisi di mana karyawan merasa cemas dan tidak yakin tentang stabilitas pekerjaan mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kondisi ekonomi yang tidak stabil, perubahan struktur organisasi, atau ancaman pemutusan hubungan kerja (Chirumbolo et al., 2020; De Witte et al., 2015). *Job insecurity* dapat memengaruhi karyawan secara berbeda. Beberapa karyawan mungkin mengalami kecemasan dan depresi, sementara yang lain mungkin merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras untuk mempertahankan pekerjaan mereka

(Akkuşunduz & Eryılmaz, 2018; Huang *et al.*, 2012). Penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat berdampak negatif pada *job performance* (Shin & Hur, 2021; Van *et al.*, 2020; VO-Thanh *et al.*, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak SDM PT Bank Nagari Cabang Batusangkar penulis juga menemukan bahwa karyawan juga merasakan cemas dan khawatir terkait dari perkembangan teknologi dan industri perbankan yang semakin pesat, karyawan merasa bahwa setiap saat ada kemungkinan bahwa mereka akan keluar dari pekerjaannya, berpindah posisi, berpindah tempat kerjanya di tempat lain, atau bahkan keluar dari organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu karyawan pada PT Bank Nagari Cabang Batusangkar juga merasa kerena perkembangan teknologi dan banyaknya pekerjaan yang tergantikan oleh mesin seperti banyaknya layanan yang tersedia pada mesin ATM dan juga *mobile banking* membuat jumlah pekerjaan mereka berkurang yang memicu rasa *job insecurity* bagi mereka dimasa akan datang, hal ini tentu akan menimbulkan perasaan cemas dan terancam pada diri karyawan sehingga secara tidak langsung akan menurunkan *job performance* pada karyawan.

Subjective wellbeing mengacu pada penilaian individu terhadap kualitas hidup mereka, termasuk emosi, perasaan, dan kepuasan hidup. *Subjective wellbeing* dapat bervariasi dari keputusasaan hingga kepuasan, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti disposisi sesaat dan penilaian jangka panjang tentang kehidupan. *Subjective wellbeing* yang tinggi dikaitkan dengan perasaan senang, minimnya emosi negatif, dan kepuasan hidup yang tinggi (Diener *et al.*, 2009).

Penelitian dari Darvishmotevalia dan Alib (2017) menunjukkan bahwa kesehatan dan *subjective wellbeing* merupakan prediktor penting bagi keberhasilan dan kinerja

organisasi. Karyawan yang sejahtera memiliki tingkat *job performance* yang lebih tinggi, yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan produktivitas, kepuasan klien, dan keterlibatan karyawan. Beberapa penelitian telah menemukan hubungan positif antara *subjective wellbeing* dan *job performance* pada tingkat individu. (Bryson *et al.*, 2017).

Dalam penelitian ini menggunakan model Job Demands-Resources (JD-R) sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan teori JDR dalam menjelaskan hubungan antara *job insecurity* terhadap *job performance* dengan *subjective wellbeing* sebagai variabel mediasi (Darvishmotevali *et al.* (2020) , bertujuan untuk memahami bagaimana rasa tidak aman dalam pekerjaan dapat memengaruhi *job performance* karyawan dengan menurunkan *subjective wellbeing* mereka, khususnya di industri perbankan pada PT Bank Nagari Cabang Batusangkar. Industri perbankan terkenal dengan tuntutan kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan tingkat kecemasan yang signifikan. Hal ini dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kebahagiaan karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja mereka. *Subjective wellbeing* mengacu pada seberapa baik karyawan merasakan dan berfungsi di tempat kerja.

Berdasarkan fenomena yang ada serta latar belakang yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian terkait “ **Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Job performance* dengan *Subjective wellbeing* sebagai Variabel Mediasi pada PT Bank Nagari Cabang Batusangkar**”

B. Identifikasi Masalah

1. *Job performance* yang masih belum optimal. Hal ini ditandai dengan kurangnya rasa puas terhadap pekerjaan
2. *Job insecurity* yang belum efektif. Hal ini ditandai dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi yang dapat meningkatkan kecemasan dan tekanan pekerjaan.
3. *Subjective wellbeing* yang rendah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya informasi yang jelas tentang pekerjaan, beban kerja yang berat, dan jam kerja yang panjang.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini akan berfokus pada pengaruh *job insecurity* terhadap *job performance* dengan *subjective wellbeing* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Bank Nagari Cabang Batusangkar.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *job performance* pada karyawan di PT Bank Nagari Cabang Batusangkar
2. Apakah *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *subjective wellbeing* pada karyawan di PT Bank Nagari Cabang Batusangkar
3. Apakah *job performance* memiliki pengaruh terhadap *subjective wellbeing* pada karyawan di PT Bank Nagari Cabang Batusangkar
4. Apakah *subjective wellbeing* memiliki pengaruh terhadap hubungan antara *job insecurity* dengan *job performance* pada karyawan PT Bank Nagari Cabang Batusangkar.

E. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *job performance* pada karyawan di PT Bank Nagari Cabang Batusangkar.
2. Mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *subjective wellbeing* pada karyawan di PT Bank Nagari Cabang Batusangkar.
3. Mengetahui pengaruh *job performance* terhadap *subjective wellbeing* pada karyawan di PT Bank Nagari Cabang Batusangkar
4. Mengetahui pengaruh *subjective wellbeing* terhadap hubungan antara *job insecurity* dengan *job performance* pada karyawan di PT Bank Nagari Cabang Batusangkar.

F. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan yang ada pada instansi pendidikan, khususnya pada bidang manajemen dan organisasi yang menyangkut tentang *job performance*. Selain itu agar pembaca dapat mengetahui hubungan antara *job performance*, *job insecurity*, dan *subjective wellbeing* yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan, terkhususnya karyawan di PT Bank Nagari Cabang Batusangkar.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi instansi perindustrian tentang bagaimana memaksimalkan *job performance* melalui *job*

insecurity dan *subjective wellbeing* yang dimiliki oleh karyawan sehingga organisasi atau perusahaan dapat memprediksi hal penting yang berkaitan dengan keberlangsungan perusahaan atau organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan acuan atau referensi untuk penelitian yang relevan dan lebih mendalam pada masa yang akan datang.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Uji hipotesisi telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut yaitu:

1. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*. Hal ini berarti setiap peningkatan *job insecurity* akan menurunkan *job performance* secara signifikan terhadap karyawan PT Bank Nagari cabang Batusangkar.
2. Variabel *job insecurity* memiliki pengaruh berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *subjective wellbeing*. Hal ini berarti setiap peningkatan *job insecurity* akan menurunkan *subjective wellbeing* secara signifikan terhadap karyawan PT Bank Nagari cabang Batusangkar.
3. Variabel *subjective wellbeing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan *subjective wellbeing* akan meningkatkan *job performance* secara signifikan terhadap karyawan PT Bank Nagari cabang Batusangkar.
4. Variabel *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* melalui *subjective wellbeing*. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan *job insecurity* akan meningkatkan *subjective wellbeing* karyawan yang ikut disertai dengan peningkatan *Job performance* secara signifikan terhadap karyawan PT Bank Nagari cabang Batusangkar.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini, maka beberapa masukan atau saran dari penulis untuk pihak-pihak yang berkepentingan agar dapat meningkatkan *Job Performance* pada karyawan, menurunkan *Job Insecurity* pada karyawan, serta meningkatkan *subjective wellbeing* pada instansi, penulis memberikan beberapa saran adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar pihak divisi SDM PT Bank Nagari Cabang Batusangkar mengimplementasikan serangkaian intervensi strategis untuk mitigasi dampak negatif *job insecurity* terhadap *job performance*. Intervensi tersebut meliputi penguatan sistem komunikasi internal, pengembangan program karir yang komprehensif, serta peningkatan kesejahteraan karyawan. Selain itu, penting untuk menciptakan budaya organisasi yang positif dan mendukung, yang ditandai dengan adanya transparansi, penghargaan, dan pemberdayaan karyawan.
2. Disarankan agar pihak divisi SDM PT Bank Nagari Cabang Batusangkar menerapkan serangkaian intervensi yang berfokus pada peningkatan komunikasi, pengembangan karir, kesejahteraan karyawan, dan budaya organisasi yang positif, PT Bank Nagari Cabang Batusangkar dapat secara efektif mengurangi tingkat *job insecurity* dan meningkatkan *subjective wellbeing* karyawan. Hal ini tidak hanya akan berdampak positif pada kinerja individu, tetapi juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan.
3. Disarankan agar pihak divisi SDM PT Bank Nagari Cabang Batusangkar menerapkan serangkaian inisiatif yang berfokus pada

peningkatan kesejahteraan karyawan, pengembangan budaya organisasi yang positif, dan pemberdayaan karyawan, PT Bank Nagari Cabang Batusangkar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan *subjective wellbeing* karyawan, tetapi juga akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan

C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki berbagai keterbatasan dimana penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 41 orang karyawan PT Bank Nagari Cabang Batusangkar. Penulis juga membatasi faktor yang menurut penulis berpengaruh terhadap *Job performance* yaitu *Job Insecurity* dan *Subjective Wellbeing* sebagai variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, N. D. P., & Rachmawati, R. (2023). Peran Psychological Capital dalam Menurunkan Dampak Negatif Job Insecurity dan Burnout Terhadap Subjective-Wellbeing dan Job Performance Perawat Kontrak. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 6(2), 103-111.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on *Job performance*: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Al-Omari, Mousa, & Okasheh, Omar. (2017). The Impact of Employee Performance on Organizational Success: A Case Study of Jordanian Commercial Banks. *International Journal of Business and Management*, 16(4), 23-34.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The *Job Demands-Resources* model: Antecedents, consequences, and implications for work-related well-being. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 307-330.
- Baharsyah, A. R., & Nugrohoseno, D. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Job Performance melalui Creativity sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1279-1292.
- Batool, I., & Nawaz, S. (2021). The Effects of Job Insecurity on Job Performance among Banking Employees: The Mediating Role of Work Engagement. *South Asian Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(4), 51-67.
- Burchell, B. (1999). *Job insecurity*: Causes and consequences. *Journal of Management Studies*, 36(5), 567-589.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Cheng, M. T. H., & Chan, A. S. (2008). The impact of *Job insecurity* on employee well-being: A study in Hong Kong. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), 205-217.
- Chirumbolo, A., De Witte, B., & De Coninck, S. (2020). *Job insecurity* and work-family balance: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103511.
- Choi, J. S., Kim, S. Y., & Song, K. S. (2020). The impact of *Job insecurity* on employee health and well-being: A meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(1), 71-83.
- Çalışkan, A., & Köroğlu, E. Ö. (2022). Job performance, task performance, contextual performance: development and validation of a new scale. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 180-201.
- David, G., Cooper, C., & Robertson, I. (2008). *The psychology of work and organizations: An international perspective*. Routledge.

- Darvishmotevali, M., Tahmasebi, M., & Aghaee, M. (2017). The mediating role of organizational commitment in the relationship between *Job insecurity* and job satisfaction. *Journal of Management Research*, 18(3), 237-252.
- Darvishmotevali, M., & Ali, S. A. (2020). The mediating role of *Job Resources* and *Job Demands* in the relationship between *Job insecurity* and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 41(6), 966-986.
- De Witte, B., De Coninck, S., & Haerens, S. (2016). *Job insecurity* and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 1-17.
- Dessler, Gary. (2018). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Prentice Hall.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA J. Ind. Psychol.* 31, 1–6. doi: 10.4102/sajip.v31i4.200
- De Witte, B., De Coninck, S., & Haerens, S. (2010). *Job insecurity* and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 235-251.
- De Witte, H., Vander Elst, T., and De Cuyper, N. (2015). “Job insecurity, health and well-being,” in *Sustainable Working Lives*. eds. J. Vuori et al. (Dordrecht: Springer), 109–128.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology: An introduction. *American psychologist*, 57(1), 31.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Diener, M. (2015). Subjective well-being: An introduction. *Social Indicators Research*, 123(2), 497-513.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Diener, M. (2018). Flourishing: A multi-dimensional perspective. *Applied Positive Psychology*, 13(4), 409-420.
- Fogaca, E. P., Ribeiro, J. A., & Araujo, M. F. (2018). The impact of human resource management practices on *Job performance*: A meta-analysis. *Human Resource Management Review*, 28(1), 101-122.
- Goodhue, D. L., & Thompson, R. L. (1995). Task-technology fit and individual performance. *Management Information Systems Research (MIS) Quarterly*, 19(2), 213–236. <https://doi.org/10.2307/249689>
- Greenglass, E. R. (2002). *Job insecurity* and employee well-being: A review of the literature. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 17-32.
- Hellgren, J., Torsvall, B., & Lundberg, I. (1999). *Job insecurity* and health in a changing work environment. *Scandinavian Journal of Public Health*, 27(6), 425-430.
- Jiang, K., & Lavaysse, P. (2018). The impact of *Job insecurity* on employee turnover intentions: A moderated mediation model. *Human Resource Management*, 57(2), 238-258.
- Jung, Y., Park, H. S., & Kim, M. J. (2021). The moderating role of *Job Resources* in the relationship between *Job insecurity* and job

- satisfaction: A moderated mediation analysis. *Korean Journal of Personnel Administration*, 34(3), 231-252.
- Karakoc, E. Y., & Ozer, G. (2016). An investigation of Budget-Related Antecedents of *Job performance*. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 5(3), 38–53. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v5i3.165>
- Kar, B., & Mishra, D. B. (2016). A Literature Review on Occupational Kecemasans and *Job performance*. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 6(5), 13–18.
- Khan, S. (2022). The impact of *Job insecurity* on subjective well-being: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 133, 103793.
- Matheswaran, K., & Nithya, R. (2018). A Study on the Impact of Individual, Job and Organizational Factors on Employee Performance in the Service Sector. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 5(10), 1014-1020.
- Mendis, S. (2016). The Impact of Employee Performance on Organizational Success: A Study of Sri Lankan Manufacturing Companies. *Journal of Business Ethics*, 134(2), 249-262.
- Muchhal, D. S. (2014). HR Practices and *Job performance*. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(4), 55–61.
- Motowidlo, S.J., Borman, W.C. & Schmit, M.J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 10(2):71-83.
- Nella, V. S., Jawaharlal, D., & Ramachandran, S. (2015). The mediating role of organizational support in the relationship between *Job insecurity* and employee turnover intentions. *Journal of Management Research*, 16(2), 223-242.
- Omari, Mousa, & Okasheh, Omar. (2017). The Impact of Employee Performance on Organizational Success: A Case Study of Jordanian Commercial Banks. *International Journal of Business and Management*, 16(4), 23-34.
- Pradiansyah, D. (1999). Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Job performance* di PT. Bank BNI Cabang Utama Yogyakarta. _Universitas Gadjah Mada.
- Reisel, L. M. (2002). *Job insecurity* and employee health: A review of the literature. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 33-41.
- Rosaly, F. (2021). The relationship between subjective well-being and *Job performance*: A review of the literature. *International Journal of Kecemasans Management*, 28(4), 483-498.
- Rosaly, F., et al. (2021). The impact of *Job insecurity* on subjective well-being: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health*, 63(2), e12665.
- Saeed, S., Khan, M. A., & Rehman, M. A. (2021). The mediating role of psychological capital on the relationship between *Job insecurity* and job satisfaction. *Journal of Management Research*, 22(1), 1-10.

- Sarfraz Maliha, (2023). The Mediating Role of Subjective Well-being on the Relationship between *Job insecurity* and *Job performance*. *Journal of Business Ethics*, 1-17.
- Sender, H., Bamberg, R., & Zohar, D. (2017). The mediating role of job-related kecemasans in the relationship between *Job insecurity* and work-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(4), 451-460.
- Shin, H., Kim, J. H., & Kim, H. J. (2019). *Job insecurity* and work-life balance among employees in the Korean public sector: A moderated mediation analysis. *Social Indicators Research*, 143(3), 825-846.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: an integrative review and agenda for future research. *J. Manag.* 43, 1911–1939. doi: 10.1177/0149206317691574
- Smithson, M., & Lewis, M. (2002). *Job insecurity* and mental health: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 3-16.
- Sun, J. (2022). The mediating role of self-efficacy in the relationship between *Job insecurity* and *Job performance*. *Human Resource Management Journal*, 32(4), 567-585.
- Sugiyono. (2018). Statistik untuk Penelitian. Cetakan Sembilan Belas. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance: Concept, theory, and predictors. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological management of individual performance* (pp. 3–26). Chichester, New York: John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/0470013419>
- Sverke, M., and Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Appl. Psychol.* 51, 23–42. doi: 10.1111/1464-0597.0077z
- Sundari, P., Yusuf, M., & Priyatama, A. N. (2014). Hubungan Antara *Job insecurity* dan Ketidakpuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Kontrak di PT. Dan Liris Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 3(1 Jun).
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49-57.
- Vander Elst, T., De Witte, H., and De Cuyper, N. (2014a). The job insecurity scale: a psychometric evaluation across five European countries. *Eur. J. Work Organ. Psy.* 23, 364–380. doi: 10.1080/1359432X.2012.745989
- Van Vuuren, T. (2020). The impact of *Job insecurity* on *Job performance*: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 100-118
- Viswesvaran, C. (1993). Toward a comprehensive framework for *Job*

- performance. Human Resource Management Review*, 3(3), 273-294.
- Warr, P., & Nielsen, K. (2018). Happiness and work. *Handbook of positive psychology*, 3(2), 535-553.