

## Analisis Job Insecurity Dan Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.J.CO Donuts & Coffee Metro Mall Bandung

Reza Salimah

Program Studi Manajemen, universitas Teknologi Digital, Kota Bandung, Provinsi Jawa barat

[Reza10120505@digitechuniversity.ac.id](mailto:Reza10120505@digitechuniversity.ac.id)

### Article's History:

Received 10 Februari 2024; Received in revised form 19 Februari 2024; Accepted 1 Maret 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset).

### Suggested Citation:

Salimah, R. (2024). Analisis Job Insecurity Dan Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.J.CO Donuts & Coffee Metro Mall Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10 (3). 1872-1877. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2470>

### Abstrak:

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis *job insecurity* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. J.CO Donuts & Coffee. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa karyawan menjadi sumber informan untuk dapat menganalisis fenomena *job insecurity* dan stress kerja. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya fenomena *job insecurity* dan stress dan masih tergolong rendah sehingga hal ini tidak berdampak pada kinerja karyawan PT. J.CO Donuts & Coffee. Faktor yang mempengaruhi *job insecurity* dan stress Kerja yaitu adanya karyawan baru yang memiliki keterkaitan dengan atasan, selain itu semakin meningkatnya teknologi membuat mereka merasa terancam dalam pekerjaan. Begitupun dengan stress kerja, ada faktor yang dapat menyebabkan para karyawan merasa stress dalam bekerja, yaitu tekanan peraturan yang sangat banyak, beban pekerjaan diberikan tidak sesuai dengan tupoksi, kerja keras, adapun pekerjaan yang diberikan setiap harinya melebihi kapasitas sehingga karyawan merasa kelelahan.

**Kata Kunci :** Job Insecurity, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

### Pendahuluan

Karyawan merupakan salah satu aset yang sangat penting. Manusia merupakan tenaga kerja bagi organisasi yang kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, kantor hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam bekerja. Namun, itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan dijiplak oleh manusia lain karena hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh maha pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang maksimal bagi pihak kantor (Dewi, 2021). Setiap perusahaan atau lembaga memiliki aturan sendiri yang telah dibuat untuk dipatuhi oleh seluruh karyawan tanpa kecuali. Menjaga stabilitas kerja, bekerja dengan kinerja yang stabil adalah sebuah tantangan. Penurunan atau peningkatan produktivitas kerja adalah fase dinamis sebuah perusahaan yang harus diperhatikan agar kestabilannya tetap terjaga (Rony, 2019).

*Job insecurity* dan stres kerja merupakan aspek-aspek yang dapat memengaruhi intensi turnover sebuah perusahaan. Hal-hal tersebut dapat menurunkan hasil kualitas sebuah pekerjaan. Sebuah perusahaan yang memiliki intensi turnover yang tinggi akan memicu aktivitas sebuah perusahaan terganggu, sehingga hal ini harus ditanggulangi secara baik. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (Wening, 2005) ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, bahkan keinginan untuk turnover yang semakin besar. Persepsi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) memunculkan dampak dalam aspek AMRIAL psikologis. Di antara aspek psikologis yang muncul antara lain berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan.

Dengan banyaknya pesaing tentunya perusahaan harus berupaya meningkatkan dan mengelola sumber daya manusia dengan baik. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan efisien akan membantu perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. sehingga karyawan dapat meningkatkan mutu kualitas kerjanya dalam rangka memajukan perusahaan dan menciptakan profitabilitas yang tinggi. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “ **ANALISIS JOB INSECURITY DAN STRES KERJA KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. J.CO DONUTS & COFFEE METRO MALL BANDUNG**”

## Tinjauan Pustaka

### **Job Insecurity**

*Job Insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Ketidakamanan pekerjaan dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan (Putri & Rumangkit). *Job Insecurity* merupakan suatu reaksi negatif karyawan terhadap perubahan yang terjadi pada pekerjaan mereka, termasuk ketakutan akan kehilangan pekerjaan mereka. Dapat diartikan juga sebagai persepsi subjektif individu tentang ketidakmampuan mereka untuk mempertahankan kontinuitas kerja dalam situasi yang mengancam (Iskandar & Yuhansyah, 2018).

Di dalam istilah ekonomi, yang dimaksud dengan istilah tenaga kerja manusia (atau labor) bukanlah semata-mata kekuatan manusia untuk mencangkul, menggergaji, bertukang, dan segala kegiatan fisik lainnya. Hal yang dimaksud disini memang bukanlah sekedar labor atau tenaga kerja saja, tetapi lebih luas lagi, yaitu human resources (sumber daya manusia) dan juga produktivitas kerja. Di dalam istilah atau pengertian human resources itu terkumpul semua atribut atau kemampuan manusiawi yang dapat disumbangkan untuk memungkinkan dilakukannya proses produksi barang dan jasa. Oleh karena itu, benarlah jika ada orang yang berkata bahwa kualitas atau mutu sumber daya manusia suatu bangsa itu tergantung pada kualitas atau mutu ketaqwaan, kesehatan, kekuatan fisik, pendidikan, serta kecakapan penduduknya. Factor yang menyebabkan *Job Insecurity* adalah usia, jenis kelamin, status sosio – ekonomi, kepribadian dan status kerja. Dampak terjadinya fenomena ini dapat menimbulkan ketidaknyaman bagi karyawan menjadi kurang rasa percaya diri.

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada (Fauji, 2013). Stres kerja merupakan ancaman utama bagi organisasi modern saat ini, yang berpotensi menimbulkan banyak dampak negatif, baik untuk karyawan atau pun organisasi (Safaria, 2011). Ada tiga faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stress yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Stress di tempat kerja akibat persaingan atau tuntutan kerja. Oleh karena itu strategi untuk mengurangi stress kerja karyawan adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan. Melalui strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan.

### **Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya, sebuah perusahaan tentunya membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang berkualitas. Karyawan merupakan bagian aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Menurut (Wibowo, 2011). Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut (Gondokusumo, 2005) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. (Handoko, 2015) yang dimaksud dalam kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Rivai dalam (Widayat, 2010) mengatakan bahwa kinerja merupakan kontribusi yang dapat diberikan oleh suatu bagian, dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu kontribusi tersebut perlu diukur seberapa besar dampaknya.

## Metodologi

Peneliti menggunakan pendekatan survei, dan studi mereka bersifat kualitatif dan mencakup studi kasus. Dengan menggunakan wawancara atau observasi, responden survei yang mewakili kelompok tertentu disurvei untuk mengumpulkan data. Selain itu, metode kualitatif adalah strategi atau penyelidikan yang bertujuan untuk memahami suatu gejala utama. & contoh Studi adalah komponen teknik kualitatif, yang melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber untuk menyelidiki suatu contoh tertentu secara lebih rinci. Jenis studi kasus yang digunakan adalah studi kasus deskriptif, yaitu studi yang berupaya mengkaraktirasi suatu realitas, fakta, atau gejala. HRD J.CO. Metro Mall Bandung, Asisten HRD J.CO. Metro Mall Bandung, dan staf J.CO. Metro Mall Bandung memberikan informasi mengenai penelitian ini, beserta waktu dan lokasi pelaksanaannya hingga selesai.

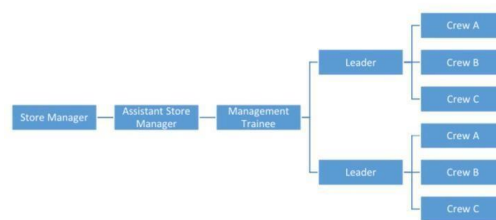
## Hasil Dan Pembahasan

### **Hasil Penelitian**

J.CO Donuts & Coffee didirikan pada pertengahan tahun 2005 oleh Johnny Andean, seorang pengusaha terkemuka yang sebelumnya telah meraih kesuksesan di industri salon di Indonesia. Tanggal 26 Juni 2005 menandai

dimulainya bisnis secara resmi. Johnny Andrean tidak merasa bangga atau puas dengan bisnis salonnya, meski dengan segala kesuksesannya. Semula kesuksesan J.Co di Indonesia diukur dari seberapa populernya donat di Amerika. Johnny Andrean awalnya bermaksud membuka waralaba donat Amerika. Namun ia juga harus menghadapi banyak kendala, seperti mendapatkan bahan baku dan menjaga kendali mutu. Terinspirasi dari permasalahan yang dilihatnya, Johnny Andrean memutuskan untuk membuat donat sendiri berdasarkan pengalaman dan selernya dari toko donat di Amerika. Untuk memastikan J.CO Donuts & Coffee siap memasuki pasar Indonesia, Johnny Andrean dengan susah payah mempersiapkan segala persyaratan, termasuk standar dan metode produksi, selama tiga tahun. Lokasi J.Co Donuts & Coffee pertama dibuka di Supermall Karawaci Tangerang berkat Johnny Andrean. Setelah mengenal budaya Amerika, Johnny Andrean mendirikan J.Co Donuts & Coffee di Indonesia, membawa konsep yang belum pernah ada di toko donat tanah air sebelumnya. Ide ini diwujudkan sebagai toko donat di mana para tamu dapat menonton dan mengawasi J.Co. Proses pembuatan donat Donat dan Kopi sedang beraksi. Langkah-langkah cara ini adalah mencampurkan bahan-bahan secara bergantian dan memanaskan donat hingga siap disantap.

### Struktur Organisasi J.Co Donuts & Coffee



Hasil triangulasi teknik pengumpulan data dan sumber atau informan data pada penelitian ini yaitu:

#### Job Insecurity

Berdasarkan hasil penelitian kepada karyawan PT. J.Co *Donuts & Coffee* Mtro Mall Bandung, para karyawan menyatakan bahwa sejauh ini mereka merasa nyaman bekerja dan tidak merasa terancam akan suatu hal dalam pekerjaannya, para informan mengatakan bahwa melaksanakan pekerjaan seperti biasa tidak ada faktor-faktor yang menjurus pada perasaan khawatir atau terancam dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena semua pekerjaan diberikan dengan adil dan sesuai tupoksinya masing-masing, sehingga tidak muncul rasa saling iri antar karyawan, mereka bekerja berdampingan sebagaimana mestinya. Para informan juga menyatakan bahwa antar karyawan saling membantu dan saling memberi dukungan. Namun informan juga mengatakan ada beberapa faktor yang memungkinkan terjadinya *job insecurity*, seperti adanya karyawan baru yang memiliki keterkaitan dengan atasan atau sering kita sebut orang dalam, ada juga yang menyatakan bahwa dengan semakin meningkatnya teknologi membuat mereka merasa terancam dalam pekerjaan.

#### Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian karyawan PT. J.Co *Donuts & Coffee* Metro Mall Bandung, para karyawan mengatakan tingkat stress kerja pada karyawan PT. J.Co *Donuts & Coffe* Metro Mall Bandung bisa dibilang cukup rendah karena selama mereka bekerja sampai saat ini tidak ada keluhan yang diajukan karyawan pada perusahaan, Hal ini dikarenakan pekerjaan diberikan sesuai dengan yang seharusnya, bahkan jika diadakan lembur atau penambahan pekerjaan perusahaan akan memberi upah yang sebanding, perusahaan juga memberi kompensasi dan bonus yang sesuai, bahkan perusahaan memberikan fasilitas yang cukup lengkap kepada para karyawan yang dimana dapat disimpulkan bahwa para karyawan nyaman dalam menjalankan tanggungjawabnya. Namun ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan para karyawan merasa stress dalam bekerja, yaitu tekanan peraturan yang sangat banyak, beban pekerjaan diberikan tidak sesuai dengan tupoksi, kerja keras yang dilakukan tidak sebanding dengan upah yang diberikan, kurangnya waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan, pekerjaan yang diberikan setiap harinya melebihi kapasitas sehingga karyawan merasa kelelahan, ataupun fasilitas kantor yang dipakai untuk menunjang pekerjaan tidak lengkap.

#### Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. J.Co *Donuts & Coffee* Metro Mall Bandung tentang dampak *job insecurity* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, para karyawan memberikan jawaban yang sama dimana mereka mengatakan bahwa dengan adanya perasaan tidak aman atau khawatir (*Job Insecurity*) dalam melakukan pekerjaan akan menghambat mereka untuk mengoptimalkan tanggung jawab mereka, karena mereka terus merasakan kekhawatiran saat melakukan pekerjaannya, merasa takut salah, selalu merasa takut dipecat jika melakukan kesalahan bahkan merasa takut diganti oleh karyawan baru jika melakukan kesalahan sedikit. Hal tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja. Bukan hanya *job insecurity* yang berdampak terhadap kinerja karyawan, stress kerja juga dapat berdampak. Ketika seseorang merasa stress dalam melakukan pekerjaannya, kemungkinan besar mereka akan merasa malas untuk melakukan pekerjaan tersebut, hal itu akan menghambat kinerja karyawan, hal itu juga akan menghambat aktivitas operasional perusahaan.

### **Dampak *Job Insecurity* dan Stress Kerja Pada Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian bersama dengan karyawan dampak dari *job insecurity* dan stress kerja dipengaruhi karena adanya Kecemasan kerja dan rasa khawatir yang dirasakan karyawan tentang kelangsungan kerjanya pada saat ini dan di masa depan yang dikarenakan adanya perubahan dinamika lingkungan organisasi. Selain itu, adanya tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, kompetensi dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan juga dapat memicu tinggi nya tingkat *job insecurity* pada karyawan yang dapat menimbulkan stress kerja pada karyawan dan pada akhirnya berdampak pada tingkat kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **Analisis *Job Insecurity* Pada Karyawan PT. J.Co Donuts & Coffee Metro Mall Bandung**

Berdasarkan hasil penelitian kepada karyawan PT. J.CO Donuts & Coffee Mtero Mall Bandung, para karyawan mengatakan bahwa *job insecurity* berdampak terhadap kinerja karyawan dan ada beberapa faktor yang memungkinkan terjadinya *job insecurity*, seperti adanya karyawan baru yang memiliki keterkaitan dengan atasan atau sering kita sebut orang dalam, ada juga yang menyatakan bahwa dengan semakin meningkatnya teknologi membuat mereka merasa terancam dalam pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *job insecurity* seperti ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan, ancaman terhadap kehilangan pekerjaan secara keseluruhan dan ketidakberdayaan maka semakin menurun motivasi karyawan dalam bekerja yang dimana berdampak langsung terhadap kinerja kerjanya. Hal ini didukung oleh pendapat Sverke., dkk bahwa efek dari *job insecurity* akan berdampak pada karyawan dan organisasi. Dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan, kepercayaan (*trust*). Dalam jangka panjang *job insecurity* akan berdampak pada kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kinerja, dan intensi keluar (*turnover intention*). Karyawan akan melihat Ketidakamanan kerja mereka berdasarkan pengalaman yang mereka dapat selama bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Bagaimana karyawan memandang tanggung jawab, jabatan dan wewenang yang mereka miliki akan mempengaruhi tingkat kinerjaq karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Siagian, 2012) yang mengatakan bahwa jika para pegawai melihat dan menilai bahwa prospek karirnya dalam perusahaan cerah, maka akan terdorong untuk lebih produktif dalam bekerja, mempunyai motivasi yang kuat, loyal dan mempunyai komitmen kerja yang tinggi dalam perusahaan.

### **Analisis Stress Kerja Pada Karyawan PT. J.CO Donuth \$ Coffe Metro Mall Bandung**

Berdasarkan hasil penelitian karyawan PT. J.CO Donuts & Coffee Metro Mall Bandung, para karyawan mengatakan tingkat stress kerja pada karyawan PT. J.CO Donuts & Coffe Metro Mall Bandung bisa dibilang cukup rendah. Hal ini dikarenakan pekerjaan diberikan sesuai dengan yang seharusnya, bahkan jika diadakan lembur atau penambahan pekerjaan perusahaan akan memberi upah yang sebanding, perusahaan juga memberi kompensasi dan bonus yang sesuai, bahkan perusahaan memberikan fasilitas yang cukup lengkap kepada para karyawan. Namun ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan para karyawan merasa stress dalam bekerja, yaitu tekanan peraturan yang sangat banyak, beban pekerjaan diberikan tidak sesuai dengan tupoksi, kerja keras yang dilakukan tidak sebanding dengan upah yang diberikan, kurangnya waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan, pekerjaan yang diberikan setiap harinya melebihi kapasitas sehingga karyawan merasa kelelahan, ataupun fasilitas kantor yang dipakai untuk menunjang pekerjaan tidak lengkap. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang memiliki beban pekerjaan tinggi, kebijakan organisasi yang merugikan karyawan, struktur organisasi yang tidak baik, konflik dan ketidakjelasan peran individu akan mengakibatkan karyawan mengalami stres. Mario dan Shay yang menyatakan bahwa "kondisi ketidakamanan keuangan karyawan akan menghasilkan stress diantara pekerja dan mereka selalu keluar dari organisasi dengan alasan keuangan (*financial*) rendahnya keamanan dan ketidaksamaan status diantara karyawan dan karir yang sama juga menyebabkan stress yang pada akhirnya menyebabkan kinerja kerjanya menurun. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ali Mohammad Mosadeghrad yang melakukan penelitian pada perawat di rumah sakit, dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan lebih dari 35% dari 296 koresponden perawat.

### **Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. J.CO Donuts & Coffee Metro Mall Bandung**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawan yang diberikan kepadanya. Mangkunegara ( 2000 ). Kinerja Karyawan pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah kinerja karyawan . Dengan kinerja yang tinggi, maka para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika kinerja turun maka hasil pekerjaan akan kurang baik. Jadi dengan kata lain kinerja akan berdampak terhadap perusahaan (Pradnyana, 2016). Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan PT. J.Co Donuts & Coffee Metro Mall Bandung tentang dampak *job insecurity* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, para karyawan memberikan jawaban yang sama dimana mereka mengatakan bahwa dengan adanya perasaan tidak aman atau khawatir (*Job Insecurity*) dalam melakukan pekerjaan akan menghambat mereka untuk mengoptimalkan tanggung jawab mereka, karena mereka terus merasakan

kekhawatiran saat melakukan pekerjaannya, merasa takut salah, selalu merasa takut dipecat jika melakukan kesalahan bahkan merasa takut diganti oleh karyawan baru jika melakukan kesalahan sedikit. Hal tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja. Bukan hanya *job insecurity* yang berdampak terhadap kinerja karyawan, stres kerja juga dapat berdampak. Ketika seseorang merasa stress dalam melakukan pekerjaannya, kemungkinan besar mereka akan merasa malas untuk melakukan pekerjaan tersebut, hal itu akan menghambat kinerja karyawan, hal itu juga akan menghambat aktivitas operasional perusahaan.

### Dampak Job Insecurity dan Stress Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. J.Co Donuts & Coffee Mall Bandung

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *job insecurity* dan stress kerja pada kinerja karyawan PT JCO *Donuts & Coffee* yaitu adanya Kecemasan kerja dan rasa khawatir yang dirasakan karyawan tentang kelangsungan kerjanya pada saat ini dan di masa depan yang dikarenakan adanya perubahan dinamika lingkungan organisasi. Selain itu, adanya tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, kompetensi dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan juga dapat memicu tingginya tingkat *job insecurity* pada karyawan yang dapat menimbulkan stress kerja pada karyawan dan pada akhirnya berdampak pada tingkat kinerja karyawan. Upaya yang dilakukan PT JCO *Donuts & Coffee* dalam meningkatkan kualitas karyawannya adalah mengadakan program pengembangan karyawan, memberikan pengakuan atas kinerja karyawan, melibatkan dalam pengambilan keputusan, dan memberikan peluang meningkatkan jenjang karir.

### Kesimpulan

Kesimpulan berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada karyawan PT. J.CO *Donuts & Coffee* Metro Mall Bandung tentang Analisis *Job Insecurity* dan Stres Kerja Serta Dampaknya Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa :

1. Fenomena *Job insecurity* tidak terindikasi terjadi pada J.CO *Donuts & Coffee* Metro Mall Bandung yang menjadi dampak *Job insecurity* pada karyawan yaitu terjadinya adanya karyawan baru yang memiliki keterkaitan dengan atasan atau sering kita sebut orang dalam, ada juga yang menyatakan bahwa dengan semakin meningkatnya teknologi membuat mereka merasa terancam dalam pekerjaan.
2. Tingkat stress kerja pada karyawan PT. J.CO *Donuts & Coffee* Metro Mall Bandung bisa dibilang cukup rendah. Hal ini dikarenakan pekerjaan diberikan sesuai dengan yang seharusnya, bahkan jika diadakan lembur atau penambahan pekerjaan perusahaan akan memberi upah yang sebanding, perusahaan juga memberi kompensasi dan bonus yang sesuai, bahkan perusahaan memberikan fasilitas yang cukup lengkap kepada para karyawan. Namun ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan para karyawan merasa stress dalam bekerja, yaitu tekanan peraturan yang sangat banyak, beban pekerjaan diberikan tidak sesuai dengan tupoksi, kerja keras yang dilakukan tidak sebanding dengan upah yang diberikan, kurangnya waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan, pekerjaan yang diberikan setiap harinya melebihi kapasitas sehingga karyawan merasa kelelahan, ataupun fasilitas kantor yang dipakai untuk menunjang pekerjaan tidak lengkap.
3. Kinerja karyawan pada PT. J.CO *Donuts & Coffee* Metro Mall Bandung bisa dikatakan sudah cukup baik. Oleh karena itu fenomena *job insecurity* dan stress kerja PT J.CO *Donuts & Coffee* dapat dikatakan tergolong rendah. Karena perusahaan yang memberikan keadilan pada karyawannya.
4. Dampak dari *job insecurity* dan stress kerja dipengaruhi karena adanya karyawan baru yang memiliki keterkaitan dengan atasan, Selain itu semakin meningkatnya teknologi membuat mereka merasa terancam dalam pekerjaan. Begitupun dengan stress kerja, ada faktor yang dapat menyebabkan para karyawan merasa stress dalam bekerja, yaitu tekanan peraturan yang sangat banyak, beban pekerjaan diberikan tidak sesuai dengan tupoksi, kerja keras, Adapun pekerjaan yang diberikan setiap harinya melebihi kapasitas sehingga karyawan merasa kelelahan. Hal memicu tingginya tingkat *job insecurity* pada karyawan yang dapat menimbulkan stress kerja pada karyawan dan pada akhirnya berdampak pada tingkat kinerja karyawan.

### Referensi

- Ahmadi, R. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Akbar, Mada, & Faisal. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. JIGANIS.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kerja Perusahaan* (1 ed.). Banyumas: CV. Pena Persada.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). *Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention*. *Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Dewi, R. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pekanbaru Pos. *SKRIPSI*.
- Ezra, & Fitria. (2019). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar Dengan Komitmen Operasional .
- Fauji. (2013). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Di PT. Karya Mandiri Environment. *SKRIPSI*.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husain, H. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. *SKRIPSI*.
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi & Ketidaknyamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Pada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- James, W. D. (2016). *Content Analysis*. New York: Oxford University.
- Jaya, I. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Teori, Penerapan dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bnadung: Remaja Rosda Karya.
- Moleong. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putri, A., & Rumangkit, S. (t.thn.). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung.
- Robertson. (2002). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPF.
- Robins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rony. (2019). Pengaruh Job Insecurity Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Majesty Group. *SKRIPSI*.
- Safaria, T. (2011). Peranan Religious Coping Sebagai Moderator Dari Job Insecurity Terhadap Stres Kerja Pada Staf Akademik . *SKRIPSI*.
- mpinan Terhdap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Kereta Aapi Indonesia.
- Sasono E. (2004). *Mengelola Stres Kerja*. Semarang: Universitas Pandanaran.
- Septiari, N., & Ardana, I. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *SKRIPSI*.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, H. B. (2018). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahjono. (2022). Struktur Organisasi.
- Wening, N. (2005). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi dan Internal* .
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widayat, E. W. (2010). Pengaruh Dimensi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunkindo Lestari Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Abdi*.