

**PENGARUH JOB INSECURITY DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH WORK ENGAGEMENT  
(Studi Pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong)**

**Defira Ainun Shifa**

Universitas Mercu Buana  
devirashifa98@gmail.com

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Job Insecurity dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan yang Di Mediasi Oleh Work Engagement. Objek penelitian ini adalah Restoran Pizza Hut Cabang Serpong. Penelitian ini dilakukan terhadap 40 responden dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder, dengan instrument penelitian adalah kuisioner. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa kausal dengan alat analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan Job Insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap Work Engagemenet. Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Work Engagement. Job Insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Work Engagement berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Work Engagement memediasi secara parsial Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan. Work Engagement memediasi secara parsial Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Job Insecurity, Pemberdayaan Karyawan, Work Engagement, Kinerja Karyawan.

**Abstract.** This study aims to determine and analyze the effect of Job Insecurity and Employee Empowerment on Employee Performance Mediated by Work Engagement. The object of this research is the Serpong Branch of Pizza Hut Restaurant. This research was conducted on 40 respondents using a quantitative descriptive method. Determination of the sample using saturated sample technique. Data collection methods use primary and secondary data, with the research instrument being a questionnaire. The approach used in this study is causal analysis with the Partial Least Square (PLS) analysis tool. The results of this study indicate that Job Insecurity has a significant negative effect on Work Engagement. Employee Empowerment has a significant positive effect on Work Engagement. Job Insecurity has a significant negative effect on Employee Performance. Employee Empowerment has a significant positive effect on Employee Performance. Work Engagement has a significant positive effect on Employee Performance. Work Engagement partially mediates Job Insecurity on Employee Performance. Work Engagement partially mediates Employee Empowerment on Employee Performance.

**Keywords:** Job Insecurity, Employee Empowerment, Work Engagement, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

**Latar Belakang Masalah.** Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat” Hasibuan (2016). Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen. Pencapaian tujuan suatu organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan seorang pemimpin yang mampu bekerja secara efektif. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Umi Farida (2015) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia/sumber daya manusia/ ketenaga kerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. Sumber daya manusia termasuk aset terpenting didalam suatu perusahaan peranya sebagai pelaksana dan operasional perusahaan. Jikalau perusahaan ingin tetap eksis maka perusahaan tersebut harus mempunyai tantangan dan harus bisa mengimplikasinya terhadap perusahaan-perusahaan lainnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas (Salangka dan Dotulong, 2015). Di dalam sebuah perusahaan pasti memiliki karyawan yang aktif, dimana karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar mendapatkan apresiasi dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan sering kali menjadi fenomena yang terjadi pada sebuah perusahaan. Jika suatu perusahaan memiliki kinerja yang baik maka akan menghasilkan organisasi yang baik juga. Bahwasanya setiap perusahaan jika membutuhkan karyawan harus mempunyai kinerja yang tinggi. Salah satu faktor perusahaan hal yang pertama dilihat ialah modal usaha, karena Sumber daya Manusia sangat diperlukan kualitas usaha yang dilalukan dalam jangka waktu tertentu untuk menghasilkan jasa atau barang yang berkualitas.

Pizza Hut adalah sebuah restoran berantai dan waralaba franchise makanan internasional yang berpusat di Addison, Texas, USA. Perusahaan ini didirikan tahun 1958 oleh dua mahasiswa, Dan dan Frank Carny dengan meminjam \$600 dari ibu mereka untuk membuka toko pizza kecil di kampung halaman mereka di Wichita, Kansas, kemudian dibeli oleh PepsiCo, Inc. pada 1977. Pizza Hut sekarang ini merupakan restoran pizza terbesar di dunia, dengan hampir 34.000 restoran, kiospengantaran-ambil ke luar di lebih dari 100 negara

Perusahaan ini dikenal dengan menu masakan Italia-Amerika, termasuk pizza dan pasta, serta lauk dan makanan penutup. Pizza Hut di Indonesia di bawah naungan PT Sarimelati Kencana mempunyai beberapa konsep restoran. Mulai dari restoran yang hanya bisa makandi tempat (Dine In) yang tidak mempunyai layanan pengantaran, RBD (RestaurantBased Delivery) yang menyediakan layanan pengantaran, hingga pesan ambil (carry out). Di Indonesia, Pizza Hut membuka restoran pertamanya tahun 1984 di Gedung Djakarta Theatre, daerah Thamrin, Jakarta. Tahun 2000, restoran Pizza Hut pertama ini dipindahkan ke Gedung Cakrawala di area yang sama, hingga sekarang. Kini, Pizza Hut mempunyai lebih dari 200 restoran yang tersebar di 22 propinsi di Indonesia, dari Aceh hingga Abepura. PT Sarimelati Kencana berdiri tanggal 16 Desember 1987. PT Sarimelati Kencana saat itu merupakan bagian dari Ponderosa Group yang hampir semua bergerak di bidang restoran. (Sumber: Wikipedia)

Sebagai restoran Pizza, Pizza Hut Indonesia memposisikan dirinya sebagai mid casual dining restoran terkemuka yang menawarkan pengalaman yang tak terlupakan dan pizza terbaik dengan harga yang terjangkau.

Job Insecurity sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (Suciati, 2015). Job Insecurity adalah ketakutan atau kecemasan yang muncul akibat persepsi subjektif seseorang tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan dan situasi tersebut tidak diinginkan oleh orang yang bersangkutan. Sverke et al., (dalam Sururi et al., 2018). Job Insecurity dapat muncul ketika ada kesenjangan antara level keamanan yang diharapkan dan pengalaman aktual mengenai keamanan yang dirasakan oleh seseorang. Apabila keberlangsungan pekerjaan seseorang dirasakan lebih insecure dibandingkan dengan apa yang diaharapkan, atau dengan kata lain ada risiko kehilangan pekerjaan yang ingin dia pertahankan, maka dia akan mengalami atau merasakan Job Insecurity. Sverke et al., (dalam Sururi et al., 2018).

**Tabel 1.** Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong Pada Tahun 2021-2022

| No                        | Unsur yang dinilai       | Target | Target 2021<br>Score | Target 2022<br>Score |
|---------------------------|--------------------------|--------|----------------------|----------------------|
| 1                         | Kualitas kerja           | 100    | 80                   | 85                   |
| 2                         | Kuantitas kerja          | 100    | 75                   | 73                   |
| 3                         | Kemandirian karyawan     | 100    | 75                   | 75                   |
| 4                         | Kerjasama dan komunikasi | 100    | 70                   | 70                   |
| 5                         | Etika kerja              | 100    | 75                   | 71                   |
| 6                         | Penampilan               | 100    | 80                   | 85                   |
| 7                         | Kedisiplinan karyawan    | 100    | 95                   | 90                   |
| 8                         | Perilaku dan sikap kerja | 100    | 80                   | 75                   |
| 9                         | Pengetahuan jabatan      | 100    | 80                   | 75                   |
| 10                        | Pelatihan                | 100    | 65                   | 70                   |
| Total Penilaian Rata-rata |                          |        | 77,5                 | 76,9                 |

Untuk memperkuat fenomena yang peneliti dapatkan, peneliti melakukan pra survey kepada 10 orang responden yang adalah karyawan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong dengan memasukkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 2.** Hasil pra survey pada Variabel Job Insecurity (x1)

| NO. | PERNYATAAN  | YA | TIDAK |
|-----|---|----|-------|
| 1.  | Pekerjaan saya sangat menarik.                                    | 5  | 5     |
| 2.  | Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.                  | 6  | 4     |
| 3.  | Adanya perasaan aman apabila kemungkinan diberhentikan.           | 2  | 8     |
| 4.  | Saya merasa mudah emosi dalam pekerjaan saya.                     | 4  | 6     |
| 5.  | Kondisi krisis membuat saya mampu untuk bekerja seperti biasanya. | 3  | 7     |

Dari tabel 1 diatas sebanyak 10 responden pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong dapat disimpulkan bahwa ada terjadi masalah yaitu Job Insecurity dan jawaban dari responden pernyataan tersebut bahwa di Restoran Pizza Hut Cabang Serpong membuktikan karyawan yang bekerja merasa kurang nyaman dalam bekerja dan belum mendapatkan keamanan kerja yang baik dan merasa gelisah jika tiba-tiba diberhentikan.

**Tabel 2.** Hasil pra survey pada Variabel Pemberdayaan Karyawan(x2)

| No | PERNYATAAN   | YA | TIDAK |
|----|--|----|-------|
| 1. | Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keinginan.                      | 5  | 5     |
| 2. | Saya merasa dalam pekerjaan sekarang ada ketepatan dalam penempatan dengan rekan kerja | 3  | 7     |
| 3. | Saya memiliki kemampuan dalam mengelola hubungan dengan konsumen.                      | 2  | 8     |
| 4. | Memiliki strategi dalam pencapaian pekerjaan atau hasil.                               | 6  | 4     |

|    |   |   |   |
|----|---|---|---|
| 5. | Selalu punya pilihan dalam setiap pengambilan keputusan pada pekerjaan. | 8 | 2 |
|----|---|---|---|

Berdasarkan Tabel 2 diatas sebanyak 10 responden, pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong dapat disimpulkan bahwa ada terjadi masalah yaitu Pemberdayaan Karyawan dan jawaban dari responden pernyataan tersebut membuktikan bahwa kurang adanya kemampuan dalam mengelola hubungan dengan konsumen. Maka dengan itu kita harus memiliki kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

**Tabel 3.** Hasil pra survey pada Variabel Kinerja Karyawan (y)

| No | PERNYATAAN  | YA | TIDAK |
|----|---|----|-------|
| 1. | Saya selalu menyelesaikan tugas saya dengan tepat waktu atau sesuai jadwal. | 5  | 5     |
| 2. | Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.                 | 4  | 6     |
| 3. | Saya mampu mempresentasikan ide dengan baik di depan banyak orang.          | 2  | 8     |
| 4. | Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.      | 3  | 7     |
| 5. | Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja.                   | 8  | 2     |

Berdasarkan Tabel 3 diatas sebanyak 10 responden, terlihat bahwa karyawan pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong dapat disimpulkan bahwa ada terjadi Masalah yaitu Kinerja Karyawan dan jawaban dari responden dari pernyataan tersebut masih ada karyawan yang tidak mampu mempresentasikan hasil idenya terhadap banyak orang dan masih kurangnya karyawan untuk mencapai target yang sudah ditentukan karena kurangnya karyawan yang peduli terhadap tanggung jawabnya.

**Tabel 4.** Hasil pra survey pada Variabel Work Engagement (z)

| No | PERNYATAAN  | YA | TIDAK |
|----|---|----|-------|
| 1. | Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya sendiri.   | 2  | 8     |
| 2. | Saya memperoleh dukungan untuk dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.                         | 6  | 4     |
| 3. | Saya adalah salah satu orang yang diperhitungkan oleh atasan saya.                            | 3  | 7     |
| 4. | Atasan langsung saya meminta pendapat saya ketika muncul permasalahan di tempat saya bekerja. | 5  | 5     |
| 5. | Saya menganggap tugas yang diberikan kepada saya adalah penting.                              | 9  | 1     |

Berdasarkan Tabel 4 diatas sebanyak 10 responden, terlihat bahwa karyawan pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong dapat disimpulkan bahwa ada terjadi Masalah tersebut yaitu Work Engagement dan jawaban dari responden pernyataan tersebut membuktikan masih ada karyawan yang belum sepenuhnya menguasai pekerjaan dengan totalitas yang ada di perusahaan.

**Rumusan Masalah.** Berdasarkan latar belakang yang terurai diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah Job Insecurity berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong?
2. Apakah Pemberdayaan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong?
3. Apakah Work Engagement berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong?
4. Apakah Job Insecurity berpengaruh terhadap Work Engagement pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong?
5. Apakah Pemberdayaan Karyawan berpengaruh terhadap Work Engamenet pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong?
6. Apakah Work Engagement mampu Memediasi Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong?
7. Apakah Work Engagement mampu Memediasi Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong?

**Tujuan Penelitian.** Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong.
2. Untuk menguji pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong.
3. Untuk menguji pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong.
4. Untuk menguji pengaruh Job Insecurity terhadap Work Engagement pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong.
5. Untuk menguji pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Work Engamenet pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong.
6. Untuk menguji kemampuan Work Engagement dalam Memediasi pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong.
7. Untuk menguji kemampuan Work Engagement dalam Memediasi Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Cabang Serpong.

**Kontribusi Penelitian.** Penulis Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, sebagai berikut :

#### **Kontribusi Praktik**

- a. Bagi Organisasi / perusahaan, Perusahaan harus mengetahui secara tepat tentang permasalahan-permasalahan yang ada di perusahaan mengenai tentang Job Insecurity, Pemberdayaan Karyawan, Kinerja Karyawan dan Work Engagement.
- b. Bagi Karyawan, Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan positif terhadap seluruh karyawan agar semakin mengetahui makna tentang Job Insecurity, Pemberdayaan Karyawan, Kinerja karyawan, dan Work Engagement

#### **Kontribusi Akademik**

- a. Bagi peneliti, Penelitian dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan bagi penulis baik dalam teori maupun praktek mengenai sumber daya manusia khususnya tentang Job Insecurity, Pemberdayaan Karyawan, Kinerja Karyawan, dan Work Engagement. Serta untuk memenuhi persyaratan tugas akhir untuk mendapatkan sertifikat Ijazah Sarjana (S1) dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana (UMB) Jakarta Meruya Selatan.
- b. Bagi penelitian selanjutnya, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan kajian,

- sebagai acuan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya dan pengetahuan untuk referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang akan mengadakan penelitian dengan judul yang sama.
- c. Bagi pihak lain, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan tambahan serta masukan yang positif bagi penelitian selanjutnya khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia.

## KAJIAN TEORI

**Pengertian Kinerja Karyawan.** Menurut Sutrisno (2017) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan: Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Mangkunegara dalam Masram (2017) menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

**Pengertian Job Insecurity.** Menurut Suciati dkk, (2015) Job Insecurity merupakan Ketidaknyamanan kerja untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Job Insecurity adalah sebuah perasaan tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan karena mereka tertekan atas kenyataan bahwa tidak adanya kesesuaian antara harapan dengan pekerjaan mereka (Nurleni et al., 2020).

Job insecurity menurut Munandar (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) merupakan ketakutan kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal-hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja. Job insecurity dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi dan Collins, 2014).

**Pengertian Pemberdayaan Karyawan.** Menurut Abdullah, *et al.*, (2015) mendefinisikan pemberdayaan dapat dilihat sebagai cara karyawan mendorong individu atau organisasi dalam meningkatkan kepercayaan diri karyawan atau membuat keputusan dalam melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.

Menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2016) menyatakan pemberdayaan sebagai penempatan kerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka (Smith, 2000) dalam Wibowo (2016).

**Pengertian Work Engagement.** Menurut Schaufeli & Bakker (2010), *work engagement* adalah hubungan terhadap pekerjaan yang aktif dan positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan penyerapan/penghayatan (*absorption*).

Kahn (dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) menjelaskan bahwa *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Sementara itu Cendani & Tjahjaningsih (2015) melihat *work engagement* sebagai derajat kemauan untuk menyatukan diri dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai bagian dari kehidupannya.

## Pengembangan Hipotesis

**Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan.** Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Job Insecurity adalah perasaan aman yang diperoleh dari adanya suasana kerja yang menyenangkan tidak ada rasa takut akan sesuatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan diberhentikan secara tiba-tiba (Suwatno, 2016). Berdasarkan pernyataan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.:

H1: Terdapat pengaruh positif Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan

**Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.** Pemberdayaan karyawan merupakan suatu proses untuk menjadikan seseorang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab (Wibowo, 2016). Berdasarkan pernyataan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.:H2 : Terdapat pengaruh positif Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

**Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan.** (Astuti *et al.*, 2016) membuktikan bahwa penelitian yang dilakukan ada pengaruh yang positif antara *Work Engagement* dan Kinerja Karyawan. *Work Engagement* pada karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pernyataan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.:

H3: Terdapat pengaruh positif Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan

**Peran Work Engagement dalam Memediasi Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan.** Persepsi Job Insecurity memunculkan kekhawatiran akan ancaman pada suatu pekerjaan. Pada kondisi ini karyawan yang hanya mengerjakan pekerjaan berdasarkan deskripsi pekerjaan tidak akan memunculkan inovasi dalam pekerjaannya. Berdasarkan pengertian diatas peneliti berasumsi bahwa karyawan yang hanya mengerjakan pekerjaan berdasarkan deskripsi pekerjaannya dapat mempengaruhi tingkat Work Engagement. Ketika karyawan mempersepsikan kondisinya pekerjaan tidak aman, mereka akan menarik diri pada perilaku kerja inovatif. Strategi menarik diri ini sendiri oleh De Spiegelaere, dkk., (2014) dapat dijelaskan dengan 2 alasan. Pertama proses inovasi memakan waktu banyak dan berdampak jangka panjang (tidak langsung) mengakibatkan orang menarik diri ketika berada pada kondisi Job Insecurity. Pada kondisi ini karyawan akan mempertimbangkan keterikatannya dengan cara membandingkan antara usaha yang dikerahkannya dengan hasil yang diterima pada organisasi. Kedua, perilaku kerja inovatif berisiko pada hubungan kerja antar karyawan lain yang resistensi untuk berubah karena kebiasaan (Job Insecurity). Resiko ini membuat karyawan untuk berpikir ulang menunjukkan perilaku kerja inovatif kondisi Job Insecurity. Jika karyawan mengambil risiko ini maka berpengaruh terhadap keberlangsungan pekerjaannya saat ini. Penelitian Ardy Ludi Prasetyo 2018, menunjukkan bahwa Work Engagement berpengaruh signifikan (positif) terhadap perilaku kerja inovatif. Uji mediasi work engagement pada pengaruh job insecurity terhadap perilaku kerja inovatif menunjukkan hasil signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini terjadi mediasi parsial pada pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan melalui work engagement.

H4: Terdapat pengaruh positif Work Engagement Memediasi antara Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan.

**Peran Work Engagement dalam Memediasi pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.** Natrajan *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa dalam upaya melibatkan karyawan dalam suatu organisasi, juga dapat menjadikan karyawan tersebut agar lebih produktif karena merasa diperlukan di suatu organisasi, dan juga akan berpengaruh kepada tujuan utama dari organisasi karyawan yang diberdayakan dan dilibatkan lebih berkomitmen, terlibat dan bersemangat untuk pekerjaannya. Karyawan juga akan merasa dirinya diakui dan dihargai apabila diikuti sertakan pada suatu aktivitas yang sedang atau akan berlangsung, yang dimana akan menjadikan karyawan lebih dapat bertanggung jawab untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya secara suka rela dan sepenuh hati

(Natrajan et al., 2019). Nazir dan Islam (2017) mengemukakan bahwa karyawan gdat dapat dikatakan sudah terikat terhadap pekerjaan yang dilakukannya apabila karyawan tersebut tidak lagi memperhitungkan waktu dan banyaknya tanggung jawab pada pekerjaannya.

Natrajan et al., (2019) mengatakan bahwa dalam penelitiannya Work Engagement berperan cukup penting dalam memediasi antara hubungan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Mengikutsertakan karyawan dalam segala momentum dan kebijakan yang tepat memiliki efek positif juga pada Kinerja Karyawan secara keseluruhan. Dalam penelitian Asri Dhita Hafizha, 2020 menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan dan keterlibatan karyawan sebagai mediator menentukan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Terdapat pengaruh positif Work Engagement Memediasi antara Pemberdayaan Karaywan terhadap Kinerja Karyawan

**Pengaruh Job Insecurity terhadap Work Engagement.** Menurut Atik Khoiroh, 2021 Work Engagement merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Seseorang yang memiliki Work Engagement akan fokus dalam dalam bekerja serta memiliki pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaannya. Karyawan akan mempunyai semangat dan upaya ekstra untuk mengerjakan suatu pekerjaan meskipun menghadapi kesulitan, merasa terlibat sangat kuat dalam tugas dan mengalami rasa kebermaknaan, antusias, kebanggaan, inspirasi dan tantangan, serta fokus sepenuhnya pada pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Job Insecurity didefinisikan sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan untuk mempertahankan kesinambungan yang diharapkan dalam situasi pekerjaan yang terancam, Ancaman dari Habsari & handoyo 2022 menyatakan bahwa Job Insecurity & Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement, Job Insecurity yang merupakan salah satu kontrak psikologis secara tidak langsung juga dapat mempengaruhi Work Engagement seseorang. Hal lain yang juga berpengaruh terhadap penurunan dan rendahnya Work Engagement karyawan adalah kondisi umum mengenai komitmen pemimpin dalam keselamatan di tempat kerja.

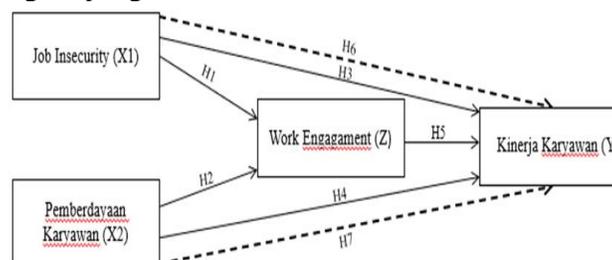
H6: Terdapat pengaruh positif Job Insecurity Memediasi antara Work Engagement

**Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Work Engagement.** Menurut Yasothai et al., (2016) pemberdayaan merupakan proses pemberian wewenang kepada individu untuk berfikir, berperilaku, mengambil tindakan dan keputusan serta mengendalikan pekerjaan secara mandiri. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemberdayaan karyawan memberikan kesempatan lebih banyak kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan fleksibilitas atas pekerjaannya sendiri.

Menurut Riniwati (2011) konsep yang menekankan Pemberdayaan Karyawan hanya terfokus pada sumber daya manusia (SDM) kelas bawah saja. Sedangkan kajian Pemberdayaan Karyawan pada level manajer langka karena dianggap sudah mapan dari sisi ekonomi.

H7: Terdapat pengaruh positif Pemberdayaan Karyawan Memediasi antara Work Engagement.

Restoran Pizza Hut Cabang Serpong



**Gambar 1.** Rerangka Konseptual

## METODE

**Waktu dan Tempat Penelitian.** Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2021 sampai pada bulan Agustus 2022. Lokasi penelitian yang dilaksanakan oleh penulis adalah Restoran Pizza Hut Cabang Serpong, yang beralamat di Ruko ITC Serpong Unit 11-12 Pinitu Utama, Jl. Pahlawan Seribu, Lengkong Wetan, South Tangerang City, Banten 15322.

**Desain Penelitian.** Penelitian yang akan disusun penulis adalah penelitian asosiatif kasual yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2014) “hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat”.

### Populasi dan Sampel Penelitian

**Populasi Penelitian.** Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono; 2012). Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong yang berjumlah 40 orang.

**Sampel** adalah suatu bagian dari populasi tertentu yang menjadi penelitian. Peneliti menggunakan sampel Jenuh, Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

**Teknik Pengumpulan Data.** Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan data survey dan langsung. Instrumen yang digunakan dalam metode ini adalah kuesioner dan wawancara yang ditunjukkan kepada karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dari penelitian ini merupakan data yang diperoleh langsung dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan survey langsung ke tempat penelitian di Restoran Pizza Hut Cabang Serpong.

**Metode Analisis Data.** Analisis data pada penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018) merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Gambaran Umum Perusahaan.** Sejarah singkat Restoran Pizza Hut ITC serpong berdiri pada tahun 2007 bulan July tanggal 25. Di masa itu mall ITC serpong barusaja beroperasi, Pizza Hut ikut menjadi rekanan dalam Mall ITC Serpong dengan menempati dua kios dengan mekanisme pembayaran hasil dibagi menjadi dua kepada pemilik Mall. Pizza Hut ITC serpong sudah beberapa kali menerima Award di tingkat nasional ataupun Internasional. Terakhir di tahun 2021 Pizza Hut ITC Serpong menjadi 15 restoran yg terbaik dari 500 restoran di Kancah Nasional sehingga menerima penghargaan Champion Club dan menerima penghargaan plakat dan uang sejumlah 500 US Dollar Singapore.

## Deskripsi Responden

**Tabel 4.** Berdasarkan Jenis Kelamin

|                 | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-----------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| Laki-Laki       | 29               | 72.5           | 72.5                 | 72.5                      |
| Valid Perempuan | 11               | 27.5           | 27.5                 | 100.0                     |
| Total           | 40               | 100.0          | 100.0                |                           |

Berdasarkan tabel 4 diatas, diketahui bahwa dari 40 responden sebanyak 29 orang karyawan laki-laki dengan presentase 72,5 % dan karyawan perempuan sebanyak 11 orang dengan presentase 27,5 %.

**Tabel 5.** Berdasarkan Usia

|                   | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-------------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| < 20 tahun        | 4                | 10.0           | 10.0                 | 10.0                      |
| 21-30 tahun       | 16               | 40.0           | 40.0                 | 50.0                      |
| Valid 31-40 tahun | 13               | 32.5           | 32.5                 | 82.5                      |
| 41-50 tahun       | 7                | 17.5           | 17.5                 | 100.0                     |
| > 50 tahun        | 0                | 0.0            | 0.0                  | 100.0                     |
| Total             | 40               | 100.0          | 100.0                |                           |

Berdasarkan tabel 5 diatas, diketahui bahwa bahwa dari 40 responden yang memiliki jumlah tertinggi adalah responden dengan usia diantara 21-30 tahun yaitu sebanyak 16 responden atau sebesar 40.0% dan terendah adalah responden dengan usia diantara < 20 tahun yaitu sebanyak 4 responden atau sebesar 10.0%.

**Tabel 6.** Berdasarkan Pendidikan Terakhir

|                     | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|---------------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| SD                  | 0                | 0.0            | 0.0                  | 0.0                       |
| SMP                 | 0                | 0.0            | 0.0                  | 0.0                       |
| Valid SMA/Sederajat | 22               | 55.0           | 55.0                 | 55.0                      |
| S1                  | 15               | 37.5           | 37.5                 | 92.5                      |
| S2                  | 3                | 7.5            | 7.5                  | 100.0                     |
| Total               | 40               | 100.0          | 100.0                |                           |

Berdasarkan pada Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden yang terbanyak adalah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/Sederajat yaitu sebanyak 22 responden atau sebesar 55.0%, sedangkan responden terkecil dengan tingkat pendidikan S2 yaitu sebanyak 3 responden atau sebesar 7.5%.

**Tabel 7.** Berdasarkan Lama Bekerja

|                 | <i>Frequency</i> | <i>Percent</i> | <i>Valid Percent</i> | <i>Cumulative Percent</i> |
|-----------------|------------------|----------------|----------------------|---------------------------|
| < 1 tahun       | 9                | 22.5           | 22.5                 | 22.5                      |
| 1-3 tahun       | 17               | 42.5           | 42.5                 | 65.0                      |
| Valid 3-5 tahun | 4                | 10.0           | 10.0                 | 75.0                      |
| > 5 tahun       | 10               | 25.0           | 25.0                 | 100.0                     |
| Total           | 40               | 100.0          | 100.0                |                           |

Berdasarkan pada Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden, jumlah karyawan dengan lama bekerja sekitar <1 tahun sebanyak 9 responden atau 22.5%, jumlah karyawan dengan lama bekerja sekitar 1-3 tahun sebanyak 17 responden atau 42.5%, jumlah karyawan dengan lama bekerja sekitar 3-5 tahun sebanyak 4 responden atau 10.0%, jumlah karyawan dengan lama bekerja sekitar lebih dari >5 tahun sebanyak 10 responden atau 25.0%.

**Tabel 8.** Hasil Pengujian AVE

| Variabel               | AVE   |
|------------------------|-------|
| <i>Job Insecurity</i>  | 0.698 |
| Kinerja Karyawan       | 0.648 |
| Pemberdayaan Karyawan  | 0.625 |
| <i>Work Engagement</i> | 0.668 |

**Tabel 9.** Pengujian Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)

|                        | <i>Job Insecurity</i> | Kinerja Karyawan | Pemberdayaan Karyawan | <i>Work Engagement</i> |
|------------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|------------------------|
| <i>Job Insecurity</i>  | 0.835                 |                  |                       |                        |
| Kinerja Karyawan       | 0.803                 | 0.805            |                       |                        |
| Pemberdayaan Karyawan  | 0.760                 | 0.716            | 0.791                 |                        |
| <i>Work Engagement</i> | 0.800                 | 0.790            | 0.787                 | 0.817                  |

Dari Tabel 7 dan 8 dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari average variance extracted ( $\sqrt{AVE}$ ) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai AVE berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

**Tabel 10.** Composite Reliability & Cronbach's Alpha

| Variabel               | Cronbach Alpha's | Composite Reliability | Keterangan |
|------------------------|------------------|-----------------------|------------|
| <i>Job Insecurity</i>  | 0.913            | 0.933                 | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan       | 0.909            | 0.928                 | Reliabel   |
| Pemberdayaan Karyawan  | 0.900            | 0.921                 | Reliabel   |
| <i>Work Engagement</i> | 0.875            | 0.909                 | Reliabel   |

Berdasarkan Tabel 10 bahwa hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha  $\geq 0.70$ . Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

**Tabel 11.** Nilai R<sup>2</sup> Variabel Endogen

| Variabel Endogen       | R-square |
|------------------------|----------|
| Kinerja Karyawan       | 0.904    |
| <i>Work Engagement</i> | 0.815    |

Model struktural mengindikasikan bahwa model pada variabel work engagement dan variabel kinerja karyawan dapat dikatakan kuat sebab memiliki nilai diatas 0.67. Model pengaruh variabel laten independen (job insecurity, dan pemberdayaan karyawan) terhadap work engagement memberikan nilai R-square sebesar 0.815 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk work engagement yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk job insecurity, dan pemberdayaan karyawan sebesar 81.5% sedangkan 18.5% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Kinerja karyawan memiliki nilai R-Square sebesar 0.904, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja

karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk job insecurity, pemberdayaan karyawan, dan work engagement sebesar 90.4% sedangkan 9.6% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

**Tabel 13.** Hasil Pengujian Hipotesis

|   | <i>Original Sample</i> | <i>Standard Deviation</i> | <i>T-Statistics</i> | <i>P Values</i> | <b>Keterangan</b>    |
|---|------------------------|---------------------------|---------------------|-----------------|----------------------|
| <i>Job Insecurity</i> → <i>Kinerja Karyawan</i>                                 | -0.499                 | 0.113                     | 4.399               | 0.000           | Negatif - Signifikan |
| <i>Job Insecurity</i> → <i>Work Engagement</i>                                  | -0.412                 | 0.144                     | 2.855               | 0.003           | Negatif - Signifikan |
| <i>Pemberdayaan Karyawan</i> → <i>Kinerja Karyawan</i>                          | 0.284                  | 0.18                      | 2.409               | 0.016           | Positif - Signifikan |
| <i>Pemberdayaan Karyawan</i> → <i>Work Engagement</i>                           | 0.512                  | 0.146                     | 3.495               | 0.001           | Positif - Signifikan |
| <i>Work Engagement</i> → <i>Kinerja Karyawan</i>                                | 0.200                  | 0.100                     | 1.997               | 0.022           | Positif - Signifikan |
| <b>Mediasi</b>  |                        |                           |                     |                 |                      |
| <i>Job Insecurity</i> → <i>Work Engagement</i> → <i>Kinerja Karyawan</i>        | 0.082                  | 0.054                     | 1.528               | 0.127           | Bukan Mediasi        |
| <i>Pemberdayaan Karyawan</i> → <i>Work Engagement</i> → <i>Kinerja Karyawan</i> | 0.102                  | 0.077                     | 1.322               | 0.187           | Bukan Mediasi        |

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

**Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan.** Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 4.399, nilai original sample sebesar -0.499, dan nilai P Values sebesar 0.000. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai negatif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Job Insecurity terhadap Work Engagement.** Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 2.855, nilai original sample sebesar -0.412, dan nilai P Values sebesar 0.003. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai negatif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap work engagement.

**Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.** Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 2.409, nilai original sample sebesar 0.284, dan nilai P Values sebesar 0.016. Nilai T-statistic lebih besar dari nilai T-table 1.96, nilai original sample menunjukkan nilai positif, dan pada nilai P Values menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **PENUTUP**

**Kesimpulan.** Penelitian ini mencoba menganalisis variabel-variabel yang berkaitan dengan Job Insecurity, Pemberdayaan Karyawan, Work Engagement, dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini diperoleh dari penelitian pada karyawan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong. Dari hasil perhitungan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Insecurity berpengaruh Negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Restoran Job Pizza Hut Cabang Serpong. Hal ini berarti semakin rendah tingkat Job Insecurity yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya.
- 2) Job Insecurity berpengaruh Negatif signifikan terhadap Work Engagement pada karyawan Restoran

- Pizza Hut Cabang Serpong. Hal ini berarti apabila Job Insecurity semakin rendah maka Work Engagement akan semakin baik.
- 3) Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong. Hal ini berarti apabila semakin baik Pemberdayaan Karyawan diperusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
  - 4) Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Work Engagement pada karyawan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong. Hal ini berarti semakin baik Pemberdayaan Karyawan dalam perusahaan maka akan menyebabkan tingginya Work Engagement.
  - 5) Work Engagement berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong. Hal ini diartikan bahwa semakin baik tingkat Work Engagement para karyawan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan tersebut.
  - 6) Job Insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Engagement pada karyawan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong.
  - 7) Pemberdayaan Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Work Engagement pada karyawan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong.

**Saran.** Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang menjadi bahan pertimbangan bagi Restoran Pizza Hut Cabang Serpong maupun bagi peneliti selanjutnya, sebagai berikut :

**Bagi peneliti selanjutnya.** Saran untuk peneliti selanjutnya, yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama dan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka kiranya perlu dikaji kembali karena tidak menutup kemungkinan ada pernyataan-pernyataan yang belum sesuai, karena saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

#### **Bagi pihak Restoran Pizza Hut Cabang Serpong**

- 1) Kepada perusahaan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan karyawan. Memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang kinerja karyawan serta memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin. Perlu diadakan evaluasi secara berkala kepada karyawan atas kinerja yang mereka lakukan. Dan perusahaan perlu memberikan apresiasi/imbalan tambahan bagi karyawan yang telah memberikan jasa terbaiknya kepada perusahaan.
- 2) Kepada perusahaan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong diharapkan dapat meningkatkan kebijakan mengontrak pegawai, sehingga organisasi dapat lebih memperhatikan pegawai dengan status kontrak agar dapat bekerja dengan emosi yang positif dan dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada. Job insecurity yang dialami oleh karyawan seharusnya menjadi perhatian para atasan, karena dalam menunjang kinerja, karyawan membutuhkan lingkungan yang nyaman dan kondusif. Ketidakmerataan reward dalam hal ini imbalan yang diberikan bukan kepada karyawan yang bekerja, serta menumpuknya tanggung jawab pekerjaan pada satu orang seringkali menimbulkan konflik. Untuk menghindari hal itu, diharapkan para atasan dapat melibatkan semua karyawan dalam pengambilan kebijakan, memberikan tanggung jawab sesuai dengan fungsi dan jabatan serta memberikan kejelasan jobdesk agar karyawan merasa terikat dan mempunyai tanggung jawab. Dengan demikian akan membantu meningkatkan work engagement karyawan serta menurunkan job insecurity para karyawan.
- 3) Kepada perusahaan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong diharapkan memberikan pelatihan kepada karyawan yang baru direkrut dan dilakukan secara berkala. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melanjutkan pendidikan, tujuannya agar karyawan bisa berkomitmen lagi dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya.
- 4) Kepada perusahaan Restoran Pizza Hut Cabang Serpong diharapkan dapat membuat karyawan lebih fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan berikutnya, meningkatkan rasa persatuan dalam sebuah tim kerja dan menganggap bahwa melalui tim ia akan

bekerja lebih baik, karyawan diupayakan tidak merasakan adanya tekanan pada pekerjaan, menumbuhkan sikap kedewasaan karyawan dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang dihadapinya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abbas, D. S., & Sari, P. A. (2019). Pengaruh Likuiditas, Komisaris Independen, Kepemilikan Institusional, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Financial Distress. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Pamulang*, 7(2), 2599-1922.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Albana, H. (2019). Pengaruh job crafting terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh work engagement di pt. terminal teluk lamong, surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1).
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Imlementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133-151.
- Andrian, Y., & Rusman, R. (2019). Implementasi pembelajaran abad 21 dalam kurikulum 2013. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 12(1), 14-23.
- Antari, N. N. W. (2021). Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Wira Medika Bali Di Mediasi Stres Kerja. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 1(2), 173-180.
- Ardy, L. P. (2018). Pengaruh job insecurity terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi work engagement. *FENOMENA*, 27(2).
- Ardy, L. P. (2018). Pengaruh job insecurity terhadap perilaku kerja inovatif melalui mediasi work engagement. *FENOMENA*, 27(2).
- Asri, D. H. (2020). Pengaruh employee empowerment terhadap employee performance dengan employee engagement sebagai mediasi. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 231-237.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro energy tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2).
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 85-101.
- Buntuang, P. C. D., & Erdiansyah, E. (2018). Pemberdayaan Pegawai Di Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (Jimut)*, 4(2), 191-200.
- Cahyani, N. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Self Of Efficacy Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Konveksi Rnr Collection Di Desa Tembok Banjaran Kecamatan Adiwerna Kabupaten Tegal (Doctoral Dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Cinzia Guarnaccia, Fabrizio Scrima, Alba Civilleri, 2016, The Role Of Occupational Self-Efficacy In Mediating The Effect Of Job Insecurity On Work Engagement, Satisfaction And General Health, *Curr Psychology*, Page: 1-10
- De Spieagelaere. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318–330. <http://psycnet.apa.org/record/2014-30897-001> DOI: <https://doi.org/10.1111/caim.12079> online diakses oktober 2018
- Ebtsam Aly Abou Hashish, Neveen Hassan Abdel All dan Amal Awad Mousa, 2018, Nurses' perception of psychological empowerment and its relationship to work engagement and job insecurity, *Journal of Nursing Education and Practice*, Vol. 8, No. 9
- Ernawaty, D. Pengaruh Employee Empowerment Dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta).

- Fadhila, L. H. (2018). Pengaruh Self Efficacy Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Pt.Taman Impianjaya Ancol. *Media Manajemen Jasa*, 6(1).
- Firdaus, R. R. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening.
- Hafidzunnur, H. (2021). Pengaruh work engagement terhadap kinerja karyawan SMK Negeri 2 Singosari di masa pandemi (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Hafsah, A. N. A. (2021). Peran Organizational Identification Sebagai Mediator Pengaruh Job Insecurity Terhadap Islamic Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Di Pt. Long Bagun Prima Sawit.
- Harahap, N., Suherman, E., & Romli, A. D. (2022). Proses Rekrutmen Pada PT. Pupuk Kujang Cikampek. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6(3).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Kerinci Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 12(4), 445-453.
- Husin, W. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Telkom Akses Gorontalo. *Gorontalo Management Research*, 4(01), 32-44.
- Insan, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement dan Kinerja Karyawan. *Journal of Business Studies*, 2(1), 1-18.
- Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2).
- Jatmiko, U. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan.
- Jayanti, H. D. (2022). Hubungan Efikasi Diri Dan Job Crafting Dengan Work Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(6), 1333-1340.
- Joon Hyung Park Dan Masakatsu Ono, 2016, Effects of Workplace Bullying On Work Engagement and Health: The Mediating Role of Job Insecurity, *The International Journal of Human Resource Management*, Page: 1-24
- Jumantoro, R., Farida, U., & Santoso, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, 3(1), 106-117.
- Khoiroh, A. (2021). Hubungan Job Insecurity Terhadap Work Engagement Dengan Internal Locus Of Control Sebagai Moderator Pada Guru Honorer. *Tarbiya Islamia: Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 11(2), 11-20.
- Khotimah, A. H. (2021). Pengaruh self efficacy dan work engagement terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aji Vasthu Konstruksi (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Ludi Prasetyo Ardy, 2018, Pengaruh Job Insecurity Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Mediasi Work Engagement, *Jurnal Psikologi*, Volume 27, No. 2
- Ma'rufah, J. (2019). Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pemberdayaan Karyawan (Studi Pada PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(3), 571-578.
- Manalu, R. A. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kesadaran Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Kendaraan Bermotor Pada Kantor Upt Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Sei Rampah.
- Mardiana, N., & Asj'ari, F. (2022). Pengaruh Workload Dan Job Insecurity Terhadap Work Fatigue. *J-Macc: Journal Of Management And Accounting*, 5(1), 68-78.
- Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work Engagement Karyawan Mrn Terhadap Implementasi Aplikasi Data Analisis Sdm. *Manasa*, 5(1), 1-14.

- Mulyono, H., & Syamsuri, A. R. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Sdm Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Sumatera Utara). *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Ebma)*, 2(1), 101-107.
- Natrajan, N. S., Sanjeev, R., & Singh, S. K. (2019). Achieving job performance from empowerment through the mediation of employee engagement: an empirical study. *Independent Journal of Management & Production*, 10(3), 1094.
- Nazir, O., & Islam, J. U. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(1), 98–114. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>
- Nugroho, W. (2021). Pengaruh Work Meaningfulness Terhadap Work Engagement Melalui Grit Pada Salesperson Generasi Milenial Di Industri Properti Di Surabaya. *Agora*, 9(2).
- Nuraina, F. S. E. (2017). Pengaruh sanksi perpajakan terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Madiun. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 5(1), 45-55.
- Nurlina, N. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Panakkukang. *Economix*, 8(1).
- Pratiwi, V. U. (2020). Pengaruh empowerment terhadap kinerja karyawan dengan teknologi informasi dan komunikasi sebagai variabel intervening pada PDAM Tirta Lestari Kabupaten Tuban (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Purwanto, A., & Nugroho, G. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kompetensi. *Tamwil*, 7(1), 1-9.
- Pusparini, A. C. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 6(2).
- Radiansyah, R. R., & Rahman, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung. *Jisipol| Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 6(2).
- Ridho, S., & Syamsuri, A. R. (2018). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover. *INFORMATIKA*, 6(1), 73-81.
- Salangka, R., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh self efficacy, self esteem dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Sandini, D., Hariyanti, I., & Maulyan, F. F. (2021). Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Ibu Bekerja Ditinjau Dari Work Family Conflict Dan Stres Kerja Selama Pandemic Covid-19. *Jurnal Sain Manajemen*, 3(2), 76-82.
- Savitri, N. K., & Komalasari, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan The Santai Umalas-Bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 16(2).
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sonet van Schalkwyk, Danie H. du Toit, Adriaan S. Bothma, 2010, Job insecurity, leadership empowerment behaviour, employee engagement and intention to leave in a petrochemical laboratory, *SA Journal of Human Resource Management*, Vol 8 No 1
- Stephani, S. B., & Nashar, M. (2020). Pengaruh Harga, Citra Merek dan Kualitas Layanan terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Jakmall. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 462876.
- Suciati, A. T. H., & Minarsih, M. M. (2015). Job insecurity and job stress effect of turnover intention on PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Journal of Management*, 1(1).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Suharti, S., Rahmayanti, R., & Junaedi, E. (2022). Peran Customer Care Section Head Dalam Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Di Pt Visionet Data Internasional Tangerang. *Proceeding Secretari Universitas Pamulang*, 1(2).
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada PT. X Bandung. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 263-281.
- Sururi, I., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2018). Pengaruh Job Insecurity, Fokus Kerja Dan Status Kerja Terhadap Turn Over Pegawai Pada Pt Mulia Form Grafido. *Journal Of Management*, 4(4).
- Suryadewi, P. C., Dunia, I. K., Erg, M., & Suharsono, N. (2014). Pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Segara Nusantara. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).
- Susanti, N., Halin, H., & Kurniawan, M. (2018). Pengaruh Bauran Pemasaran (4p) Terhadap Keputusan pembelian Perumahan Pt. Berlian Bersaudara Propertindo (Studi Kasus Perumahan Taman Arizona 1 Taman Arizona 2 Dan Taman Arizona 3 Di Talang Jambi Palembang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(1), 43-49.
- Susanti, R. (2021). *Analisis Pemberdayaan Karyawan Bagian Kantor Pada PT Inecda Plantations Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau)*.
- Susanty, L. A., Soelton, M., Wahyudiono, B., Abadi, Y., & Hatmo, B. (2019). Membentuk Kinerja Karyawan Dengan Meminimalkan Perilaku Mengeluh Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 461895.
- Tiasih, A. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi *The Influence Of Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention Employees At Pt. Livia Mandiri Sejati Depo Banyuwangi*.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55.
- Winata, E., Lubis, K. S., & Meliza, J. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Khas Parapat. *Escaf*, 1(1), 344-349.