



Analisis Dampak *Work Overload* dan *Job Insecurity* Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di CV Zaitun Maha Lestari

Muhamad Abby Akbar^{1*}, Agus Alamsyah²

¹⁻² Universitas Teknologi Digital, Indonesia

Email: Muhammad11211397@digitechuniversity.ac.id¹, Agusalamsyah@digitechuniversity.ac.id²

*Penulis Korespondensi: Muhammad11211397@digitechuniversity.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the impact of Work Overload and Job Insecurity on employee performance effectiveness at CV Zaitun Maha Lestari. Work Overload, which occurs when the workload exceeds employee capacity, and Job Insecurity, which reflects uncertainty regarding job continuity, both play important roles in influencing workplace performance. Based on observations and interviews with four informants, this study found that both factors negatively contribute to employee performance effectiveness, as seen in aspects of quantity, quality, timeliness, and teamwork. Work Overload decreases productivity, work quality, and causes delays in task completion. Meanwhile, Job Insecurity impacts work motivation, work quality and quantity, and interaction between employees, which affects teamwork. When these two factors occur together, they exacerbate work stress, which in turn reduces employee performance effectiveness at the company. The negative impacts arising from Work Overload and Job Insecurity indicate the need for companies to review workload management and create a more stable and supportive work environment. Implementing strategies to reduce excessive workload and create job security can improve overall employee performance.*

Keywords: *Employees; Job Insecurity; Performance Effectiveness; Work Overload; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak Work Overload dan Job Insecurity terhadap efektivitas kinerja karyawan di CV Zaitun Maha Lestari. Work Overload, yang terjadi ketika beban kerja melebihi kapasitas karyawan, dan Job Insecurity, yang mencerminkan ketidakpastian mengenai kelangsungan pekerjaan, keduanya berperan penting dalam memengaruhi kinerja di tempat kerja. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan empat informan, penelitian ini menemukan bahwa kedua faktor tersebut berkontribusi negatif terhadap efektivitas kinerja karyawan, yang terlihat dalam aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kerja sama tim. Work Overload menurunkan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Sementara itu, Job Insecurity berdampak pada motivasi kerja, kualitas dan kuantitas pekerjaan, serta interaksi antar karyawan, yang berpengaruh pada kerjasama tim. Ketika kedua faktor ini muncul bersamaan, keduanya memperburuk stres kerja, yang pada gilirannya menurunkan efektivitas kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dampak negatif yang timbul dari Work Overload dan Job Insecurity mengindikasikan perlunya perusahaan untuk meninjau kembali pengelolaan beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung. Penerapan strategi untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan dan menciptakan kepastian pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata kunci: Beban Kerja; Efektivitas kinerja; *Job insecurity*; Karyawan; *Work Overload*.

1. LATAR BELAKANG

Manusia, sebagai entitas sosial, memegang peranan vital dalam kehidupan organisasi. Dalam konteks manajemen, interaksi dan kolaborasi antarindividu menjadi kunci dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini menjadikan manusia sebagai salah satu elemen terpenting yang perlu dikelola dengan baik di dalam organisasi, terutama melalui disiplin Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM adalah disiplin yang berfokus pada pengelolaan karyawan dalam organisasi. MSDM mencakup berbagai aspek, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan manajemen hubungan karyawan. Pengelolaan yang baik

terhadap SDM dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja organisasi (Armstrong, 2014).

Sebagai aset berharga organisasi, karyawan memainkan peran penting dalam mendukung operasional perusahaan. Kinerja karyawan sering kali diukur berdasarkan hasil kerja dan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Namun, penting untuk memahami bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, beban kerja yang seimbang, dan keamanan pekerjaan yang terjamin dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan (Robinson & Judge, 2013).. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

Dalam organisasi modern, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan. Kinerja yang optimal memungkinkan organisasi untuk mencapai target secara efisien. Namun, tantangan seperti *Work Overload* (beban kerja berlebih) dan *Job insecurity* (ketidakamanan pekerjaan) sering kali menjadi hambatan signifikan dalam mengelola kinerja.

Work Overload didefinisikan sebagai kondisi di mana karyawan merasa bahwa jumlah atau intensitas pekerjaan yang harus diselesaikan melebihi kapasitas mereka (Hwang & Kim, 2021). Fenomena ini sering kali menyebabkan stres, kelelahan, dan dampak negatif lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana *Work Overload* dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. *Work Overload* dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan mental, termasuk kecemasan dan depresi. Menurut (Brailovskaia et al., 2022). bahwa individu yang mengalami *Work Overload* cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih rendah dan lebih rentan terhadap gejala depresi. Selain itu, *Work Overload* juga berkontribusi pada peningkatan niat untuk keluar dari organisasi, karena karyawan merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

Job insecurity sering kali dianggap sebagai stresor yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami *Job insecurity* cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang merasa aman dalam pekerjaan (Chirumbolo et al., 2017; Shin et al., 2019). Meskipun ada beberapa argumen bahwa *Job insecurity* dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras demi menjaga pekerjaan mereka, bukti empiris lebih mendukung bahwa *Job insecurity* lebih sering berfungsi sebagai penghambat kinerja.

Dalam konteks perusahaan retail, seperti CV Zaitun Maha Lestari yang bergerak di bidang jasa printing kain digital, tantangan-tantangan ini menjadi semakin kompleks. Perusahaan yang berfokus pada produk kain berkelanjutan menghadapi tekanan dari persaingan pasar, perkembangan teknologi, hingga perubahan preferensi konsumen. Tuntutan industri ini dapat meningkatkan intensitas beban kerja karyawan, sementara ketidakpastian mengenai stabilitas pekerjaan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kenyamanan mereka dalam bekerja. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat menghambat efektivitas kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak *Work Overload* dan *Job insecurity* terhadap efektivitas kinerja karyawan di CV Zaitun Maha Lestari. Fokus penelitian ini tidak hanya untuk mengidentifikasi hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja, tetapi juga memberikan gambaran menyeluruh mengenai produktivitas yang timbul. Dengan memahami dinamika ini, diharapkan perusahaan dapat merancang strategi MSDM yang lebih adaptif, seperti pembagian beban kerja yang lebih merata, program dukungan emosional bagi karyawan, serta upaya menciptakan rasa aman dalam pekerjaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian kebijakan MSDM yang lebih baik, menciptakan lingkungan ini dapat memperkaya literatur dalam bidang MSDM, khususnya terkait isu *Work Overload* dan *Job insecurity* dalam perusahaan retail. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi perusahaan untuk menyusun kerja yang mendukung, serta meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat bersaing lebih kompetitif sekaligus menjaga kesejahteraan sumber daya manusianya.

2. KAJIAN TEORITIS

Landasan Teori

Work Overload

Work Overload atau beban kerja berlebihan merupakan kondisi di mana tuntutan pekerjaan yang diterima individu melebihi kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya (Maulina & Wicaksono, 2021). Beban kerja ini dapat disebabkan oleh tingginya jumlah pekerjaan, keterbatasan waktu, serta kompleksitas tugas yang membutuhkan perhatian dan keterampilan yang lebih tinggi dari biasanya. Menurut Robbins dan Judge (2018), *Work Overload* sering kali terjadi karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki oleh individu, seperti waktu, tenaga, dan kemampuan. Ketidakseimbangan

ini dapat berdampak negatif pada kinerja individu, baik dari segi produktivitas maupun efektivitas kerja.

Dampak dari *Work Overload* tidak hanya dirasakan secara fisik, tetapi juga secara psikologis. Ketegangan akibat beban kerja berlebihan dapat memengaruhi konsentrasi, kemampuan pengambilan keputusan, dan stabilitas emosi karyawan. Robbins dan Judge (2018) mengungkapkan bahwa beban kerja berlebihan sering kali dikaitkan dengan gejala stres kronis, seperti gangguan tidur dan kelelahan, yang pada akhirnya memengaruhi kesejahteraan individu secara keseluruhan. Hal ini memperkuat pentingnya memahami dan mengelola *Work Overload* dalam konteks organisasi untuk mencegah penurunan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Work Overload juga dapat memengaruhi dinamika kerja tim. Ketika salah satu anggota tim mengalami beban kerja yang berlebihan, hal tersebut dapat menciptakan ketidakseimbangan dalam distribusi tugas dan mengganggu kerja sama antar anggota tim. Menurut Huang et al. (2017), beban kerja berlebihan dapat meningkatkan konflik interpersonal dan mengurangi kohesi tim. Sebagai akibatnya, target kerja yang seharusnya dicapai bersama menjadi lebih sulit untuk diraih, dan produktivitas tim secara keseluruhan pun terancam.

Work Overload dapat memperbesar risiko *employee turnover*. Ketika individu merasa bahwa organisasi tidak memberikan dukungan yang cukup untuk menangani beban kerja mereka, loyalitas terhadap organisasi akan menurun. Penelitian oleh Huang et al. (2017) menunjukkan bahwa persepsi negatif terhadap manajemen beban kerja menjadi salah satu alasan utama mengapa karyawan memutuskan untuk keluar dari organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa sistem kerja yang diterapkan mampu mencegah ketidakseimbangan beban kerja dan menyediakan fasilitas pendukung bagi karyawan.

Wrzesniewski dan Dutton (2001) mengemukakan bahwa *job crafting* dapat menjadi solusi untuk mengatasi *Work Overload*. Dengan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan mereka, organisasi dapat membantu individu menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan sesuai dengan kapasitasnya. Misalnya, karyawan dapat mengatur ulang prioritas tugas, mendesain ulang proses kerja, atau menjalin hubungan kerja yang lebih suportif dengan rekan sejawat. Langkah-langkah ini tidak hanya dapat mengurangi tekanan kerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

Perkembangan teknologi juga memainkan peran besar dalam dinamika *Work Overload*. Tarafdar et al. (2011) menjelaskan bahwa meskipun teknologi dapat mempercepat proses kerja, penggunaannya sering kali membawa tantangan baru berupa *technostress*. Ketidakmampuan untuk menyesuaikan diri dengan teknologi baru dapat meningkatkan beban kerja, terutama ketika karyawan tidak diberikan pelatihan atau dukungan teknis yang memadai. Oleh karena

itu, organisasi perlu mengambil langkah proaktif untuk memastikan bahwa implementasi teknologi tidak menjadi sumber tambahan tekanan kerja.

Pengelolaan *Work Overload* membutuhkan pendekatan yang holistik. Selain memberikan dukungan melalui kebijakan manajerial, organisasi juga perlu membangun budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan individu. Langkah ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan bagi organisasi secara keseluruhan.

Macam Macam Work Overload

Dalam situasi normal, beban tugas yang diberikan kepada karyawan idealnya sesuai dengan kapasitas mereka, baik dari segi jumlah pekerjaan maupun tingkat kesulitan yang harus diatasi. Namun, dalam kondisi tertentu, beban kerja dapat meningkat melampaui batas kewajaran, yang pada akhirnya dapat memicu stres kerja. Schultz (2010) mengklasifikasikan beban kerja yang berlebihan (*Work Overload*) menjadi dua jenis, yaitu *quantitative overload* dan *qualitative overload*.

Beban kerja kuantitatif (*quantitative overload*) terjadi ketika individu dihadapkan pada jumlah pekerjaan yang sangat besar, sementara waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya sangat terbatas. Kondisi ini sering kali terjadi di lingkungan kerja dengan tekanan waktu yang tinggi dan target yang ketat. Misalnya, seorang karyawan yang harus menyelesaikan beberapa laporan penting dalam waktu singkat cenderung mengalami tekanan waktu yang besar. Menurut Schultz (2010), tekanan waktu ini dapat meningkatkan risiko kesalahan dalam pekerjaan, karena individu cenderung mengorbankan kualitas untuk memenuhi tenggat waktu. Akibatnya, beban kerja kuantitatif ini dapat berdampak negatif pada kinerja individu dan kesejahteraan fisik maupun mental mereka. Stres yang ditimbulkan dari *quantitative overload* juga dapat memicu kelelahan yang berkepanjangan, gangguan tidur, dan penurunan konsentrasi.

Di sisi lain, beban kerja kualitatif (*qualitative overload*) terjadi ketika tugas yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi atau standar hasil yang ditetapkan melebihi kemampuan individu. Beban ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan yang memerlukan kemampuan teknis atau intelektual yang kompleks. Schultz (2010) menjelaskan bahwa *qualitative overload* sering kali terjadi ketika individu dihadapkan pada tugas yang membutuhkan pengolahan informasi dalam jumlah besar, adaptasi terhadap teknologi baru, atau penguasaan keterampilan tambahan dalam waktu yang singkat. Sebagai contoh, seorang karyawan yang harus menguasai perangkat lunak baru tanpa pelatihan yang memadai dapat

merasa kewalahan karena tuntutan kognitif yang tinggi. Ketika tugas yang dihadapi terlalu rumit untuk diselesaikan, individu tidak hanya menghadapi tekanan mental, tetapi juga risiko kelelahan emosional dan fisik yang signifikan.

Kedua jenis beban kerja ini memiliki dampak yang berbeda namun saling berkaitan terhadap kinerja individu. *Quantitative overload* lebih menitikberatkan pada aspek fisik dari pekerjaan, seperti tekanan waktu dan banyaknya tugas yang harus diselesaikan. Sebaliknya, *qualitative overload* lebih berfokus pada aspek kognitif, seperti tingkat kesulitan dan kompleksitas tugas. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja berlebihan, baik kuantitatif maupun kualitatif, dapat menjadi faktor utama yang menurunkan efektivitas kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2018). Beban kerja yang tidak terkendali juga dapat memengaruhi dinamika tim kerja, karena individu yang kewalahan cenderung menunjukkan penurunan motivasi dan kurangnya partisipasi dalam kolaborasi tim.

Selain itu, beban kerja yang berlebihan, baik kuantitatif maupun kualitatif, memerlukan pendekatan manajerial yang efektif untuk mengatasinya. Robbins dan Judge (2018) menyarankan bahwa organisasi harus memberikan dukungan yang memadai, seperti pelatihan, alokasi sumber daya yang tepat, dan penyesuaian tenggat waktu. Dengan strategi ini, risiko stres kerja dapat diminimalkan, sehingga karyawan mampu mencapai hasil yang optimal tanpa merasa terbebani. Dalam konteks organisasi modern, pengelolaan beban kerja menjadi tantangan yang semakin kompleks, terutama dengan adanya perubahan teknologi dan kebutuhan pasar yang dinamis. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang *Work Overload* dan implikasinya menjadi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Faktor yang mempengaruhi Work Overload

Menurut Schultz dan Gibson dalam Mardianti (2021), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja karyawan, yaitu:

a. Tekanan Waktu (Time Pressure):

Batas waktu tertentu seringkali meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Namun, jika waktu yang tersedia sangat terbatas, hal ini dapat menyebabkan beban kerja yang berlebihan dan menurunkan kualitas kesehatan serta meningkatkan potensi kesalahan.

b. Jadwal Kerja (Work Schedule):

Jam kerja yang panjang atau tidak teratur dapat memperburuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jadwal kerja yang fleksibel dapat mengurangi tekanan, tetapi shift malam dan shift panjang berisiko terhadap kesehatan fisik dan

mental karyawan.

c. Ambiguitas dan Konflik Peran (Role Ambiguity & Role Conflict):

Ketidakjelasan atau tumpang tindih peran kerja dapat menyebabkan stres. Karyawan yang menghadapi ambiguitas atau konflik peran sering merasa terbebani karena kesulitan memahami tanggung jawab mereka.

d. Kebisingan (Noise):

Lingkungan kerja yang bising dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan kinerja. Pekerja yang terpapar kebisingan dalam jangka panjang berisiko mengalami penurunan kesehatan dan produktivitas.

e. Beban Informasi (Information Overload):

Penerimaan informasi yang terlalu banyak dan kompleks dalam waktu singkat membutuhkan adaptasi yang cepat. Jika tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat menyebabkan stres dan berdampak buruk pada kesehatan.

f. Suhu Ekstrem (Temperature Extremes):

Lingkungan kerja dengan suhu yang tidak nyaman, seperti terlalu panas atau dingin, dapat mempengaruhi kesehatan karyawan, terutama jika berlangsung dalam waktu lama tanpa alat pelindung.

g. Gerakan Berulang (Repetitive Actions):

Pekerjaan yang membutuhkan gerakan tubuh berulang, seperti mengetik atau mengoperasikan mesin secara terus-menerus, dapat menyebabkan rasa bosan dan kelelahan, sehingga meningkatkan risiko kesalahan dan cedera.

h. Aspek Ergonomi (Ergonomics):

Tata letak tempat kerja yang tidak ergonomis, seperti posisi alat yang terlalu tinggi atau rendah, dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik dan menurunkan efisiensi kerja. Posisi kerja yang tidak ideal berisiko menimbulkan ketegangan otot dan kelelahan.

i. Tanggung Jawab (Responsibility):

Jenis dan tingkat tanggung jawab yang diemban oleh karyawan dapat menjadi sumber tekanan. Tanggung jawab terhadap orang lain cenderung lebih menekan dibandingkan tanggung jawab terhadap benda.

j. Harga Diri (Self-Esteem):

Karyawan dengan harga diri yang tinggi lebih percaya diri dalam menghadapi tekanan kerja. Sebaliknya, harga diri yang rendah dapat memperburuk persepsi terhadap beban kerja, sehingga menimbulkan stres yang lebih besar.

Indikator Work Overload

Salah satu indikator utama dari *Work Overload* adalah tekanan tugas dan tanggung jawab yang berlebihan, yang sering kali terjadi ketika karyawan harus menyelesaikan beberapa tugas dalam waktu yang singkat. Hal ini dapat menghambat retensi karyawan dan menurunkan produktivitas organisasi (Susanto, 2024).

Job insecurity

Job insecurity merujuk pada kondisi psikologis individu yang merasa tidak memiliki kendali atas kesinambungan pekerjaan mereka akibat adanya ancaman atau ketidakpastian di lingkungan kerja. Ketidakamanan kerja ini sering kali dipandang sebagai ketidakberdayaan karyawan untuk mempertahankan keberlanjutan pekerjaan dalam situasi yang dianggap mengancam (Putri & Rumangkit).

Menurut Saputra (2017) *Job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job insecurity*.

Menurut Ezra dan Fitria (2019), *Job insecurity* juga dapat didefinisikan sebagai rasa ketidakpastian yang dialami karyawan akibat perubahan kondisi lingkungan kerja yang tidak menentu. Karyawan yang menghadapi ancaman ini cenderung merasa tidak memiliki daya atau kendali untuk mengubah situasi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan psikologis mereka. Ketidakamanan kerja tidak hanya melibatkan ketakutan terhadap kehilangan pekerjaan, tetapi juga mencakup ketidakpastian mengenai peran, tanggung jawab, atau posisi di dalam perusahaan.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* adalah kondisi psikologis yang ditandai dengan rasa cemas dan khawatir terhadap keberlangsungan status pekerjaan. Hal ini sering kali disebabkan oleh ketidakpastian di lingkungan organisasi, baik terkait keberlanjutan perusahaan maupun status individu di dalamnya.

Teori-Teori yang Mendukung *Job insecurity*

a. Teori *Affective Events*

Teori ini mengungkapkan bahwa peristiwa yang memengaruhi emosi individu, seperti ketidakpastian dalam pekerjaan, dapat berdampak pada perilaku dan kinerja mereka.

b. Teori *Social Exchange*

Menurut teori ini, ketidakpastian kerja dapat memengaruhi pandangan pekerja terhadap hubungan sosial mereka dengan perusahaan. Hal tersebut kemudian berdampak pada tingkat motivasi dan komitmen yang mereka tunjukkan.

c. Teori *Job Demands-Control*

Teori ini menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja dapat memengaruhi sejauh mana seorang pekerja memiliki kendali atas tugas-tugasnya. Selain itu, teori ini juga menyoroti dampak ketidakamanan kerja terhadap beban kerja dan tingkat stres yang dirasakan.

d. Teori Konflik Peran

Berdasarkan teori ini, ketidakpastian kerja dapat memicu konflik peran yang dialami oleh karyawan, terutama dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tuntutan kehidupan pribadi mereka.

e. Teori Sumber Daya dan Kelelahan

Teori ini menyatakan bahwa ketidakpastian dalam pekerjaan dapat berdampak pada sumber daya psikologis yang dimiliki oleh pekerja, seperti rasa kendali, kepercayaan diri, dan dukungan sosial. Hal ini kemudian dapat memengaruhi kesejahteraan serta kinerja mereka secara keseluruhan.

Penyebab Job insecurity

Job insecurity memiliki hubungan yang erat dengan keadaan ekonomi dan tingkat pengangguran di suatu negara atau wilayah. Ketika karyawan menyaksikan kondisi ekonomi yang sedang menurun dan disertai tingginya angka pengangguran, mereka cenderung merasa pekerjaannya lebih rentan terhadap ancaman dibandingkan karyawan yang bekerja di negara dengan ekonomi yang sedang berkembang dan tingkat pengangguran yang rendah.

Pada tingkatan kedua, latar belakang karakteristik, jenis status kepegawaian, tingkat kemampuan karyawan, jenis perusahaan karyawan itu bekerja dihubungkan sebagai pemicu ketidakamanan kerja pada karyawan. Pada tingkatan ketiga, sifat dan kepribadian individu, persepsi terhadap suatu kejadian dan Negative Affectivity merupakan variabel yang dihubungkan sebagai penyebab ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) (Iskandar & Yuhansyah, 2018).

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Job insecurity

Menurut Saputra (2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job insecurity* adalah :

a. Lokus Kontrol.

Lokus kontrol internal yaitu sejauh mana individu melihat peristiwa dalam kehidupan mereka sebagaimana ditentukan oleh perilaku mereka sendiri. Lokus kontrol eksternal berupa faktor-faktor lingkungan.

b. Tidak jelasnya Peran.

Ketidakjelasan peran terjadi ketika seseorang individu tidak mengetahui tanggung jawabnya dan tujuan pekerjaannya.

c. Konflik Peran.

Konflik peran terjadi ketika karyawan mengalami permintaan dari berbagai sumber sehingga menyebabkan meningkatnya ketidakpastian dalam berperan.

d. Komunikasi Organisasi.

Akses informasi dan kualitas komunikasi organisasi telah dikaitkan dengan tingkat yang lebih rendah dari ketidakamanan kerja. Komunikasi organisasi yang buruk dapat melemahkan kontrak psikologis dan menyebabkan karyawan bertanya akan apa yang diinginkan organisasi dari mereka.

e. Perubahan Organisasi.

Perubahan organisasi berupa perampingan, Pemutusan hubungan kerja (PHK) dan lain sebagainya dapat membuat karyawan merasa kontrak psikologis. Kurangnya prediktabilitas dan kontrol selama masa ketidakpastian dapat menyebabkan pelanggaran dan tingginya ketidakamanan kerja oleh karyawan.

f. Usia.

Karyawan yang lebih tua memiliki harapan yang lebih besar dan juga besar kemungkinan karyawan tersebut melakukan pelanggaran ketika harapan tersebut tidak terpenuhi.

g. Jenis Kelamin. Kecenderungan lebih besar wanita merasakan ketidakberdayaan dalam pasar tenaga kerja, sehingga mereka kurang memiliki kontrol dalam menguasai kepegawaian mereka dikemudian hari, merasakan stress ketika kehilangan pekerjaan, dan berharap lebih dekat dengan pemberi kerja.

h. Pendidikan.

Karyawan-karyawan yang tingkat pendidikannya rendah akan menunjukkan sikap royal terhadap perusahaan dimana sikap royal tersebut sebagai pertukaran untuk dapat tetap berpartisipasi dalam perusahaan untuk jangka panjang.

i. Jenis Pekerjaan.

Pekerja kerah putih kurang merasa ketidakamanan kerja daripada karyawan kerah

biru. Dikarenakan karyawan kerah biru cenderung bekerja pada industri seperti bekerja pada 16 pabrik, mereka lebih besar kemungkinan untuk diberhentikan dan permintaan semakin kecil pada karyawan yang kurang terampil karena perubahan teknologi dan perdagangan internasional.

j. Status Kepegawaian.

Karyawan sementara dan karyawan paruh waktu lebih besar ketidakamanan kerja daripada karyawan permanen disebabkan karyawan sementara dan karyawan paruh waktu tidak terikat pada organisasi. Ketika perampingan dan restrukturisasi terjadi, karyawan penuh waktu yang akan dipilih untuk tetap berada didalam organisasi.

Dampak Job insecurity

Pengalaman ketidakpastian tentang pekerjaan di masa depan mungkin memiliki dampak parah bagi situasi kehidupan karyawan secara keseluruhan dalam aspek kehidupan ekonomi dan lainnya yang sangat dihargai akan dianggap terancam. Jika individu merasa kebutuhan mereka terancam oleh situasi pekerjaan yang dirasakan tidak aman, mereka juga mengalami ancaman terhadap aspek ekonomi, sosial, dan pribadi yang vital dalam kehidupan mereka. Individu yang merasa bahwa ciri-ciri penting kehidupan ini terancam, dan tidak yakin bagaimana cara melindunginya, akan frustrasi dan mengalami stress (Uno 2018) Berikut adalah penjelasan mengenai dampak-dampak yang ditimbulkan oleh ketidakamanan kerja (Uno 61):

a. Komitmen dan kepercayaan kepada organisasi

Ketidakamanan kerja akan mengurangi komitmen dan kepercayaan pekerjaan pada organisasi. Hal ini disebabkan pekerjaan merasa organisasi telah melanggar kontrak psikologis (psychological contract) yang dibuat di antara mereka. Kontrak psikologis adalah kesepakatan informal dan tidak tertulis mengenai hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja dan organisasi dalam hubungan pekerjaan. Adanya pelanggaran kontrak psikologis tersebut menyebabkan rasa percaya dan ikatan pekerja pada organisasi lama-lama akan menghilang.

b. Kepuasan kerja

Ketidakamanan kerja secara konsisten telah ditemukan terkait dengan sejumlah reaksi sikap. Hasil yang paling sering diteliti dalam konteks ini adalah kepuasan kerja. Ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan maka kepuasan kerja akan semakin menurun. Hal ini berkaitan dengan tidak jelasnya kelanjutan pekerjaan di masa depan, yang berdampak pada ketidakpuasan pekerjaan.

c. Keterlibatan kerja

Ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan keterlibatan kerja, yakni semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan, maka akan semakin kecil keterlibatan kerja yang ditunjukkan pekerja pada organisasi.

d. Intensi untuk keluar dari organisasi

Pekerja yang merasa pekerjaannya tidak aman dan tidak jelas kelanjutannya di masa depan, cenderung untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memberikan rasa aman dan kepastian akan masa depan pekerjaannya. Ketidakamanan yang dirasakan mengenai peran masa depan seseorang dalam organisasi juga dapat menghasilkan berbagai reaksi perilaku. Salah satu pengamatan yang paling sering diteliti dalam hal ini adalah bahwa keresahan kerja dapat membuat karyawan tersebut meninggalkan organisasi. Ketidakamanan kerja dapat menyebabkan respons penarikan seperti yang ditunjukkan pada tingkat kebosanan kerja yang lebih tinggi

e. Kesehatan mental dan fisik

Ketidakamanan kerja dapat menurunkan kesehatan psikologis (psychological well-being). Pegawai yang mengalami ketidakamanan kerja mengalami masalah kesehatan seperti sakit punggung, sakit kepala, sakit perut, stress, kelelahan, gangguan tidur, dan kegelisahan atau depresi.

f. Hubungan pernikahan dan hubungan keluarga

Ketidakamanan kerja berhubungan negatif terhadap fungsi pernikahan dan fungsi keluarga. Lebih lanjut, mereka menemukan bahwa ketidakamanan kerja berdampak negatif pada kepuasan pernikahan, keberfungsian keluarga secara umum (general family functioning), kejelasan peran dalam keluarga, dan masalah-masalah lainnya yang sedang dialami keluarga.

Indikator Job insecurity

Job insecurity merujuk pada perasaan cemas atau terancam yang dialami oleh karyawan terhadap kelangsungan pekerjaan mereka, terutama ketika kondisi perusahaan tidak stabil. Hal ini menyebabkan ketidakpastian tentang masa depan karir mereka. Untuk menilai apakah seorang karyawan merasakan *Job insecurity*, penulis mengadopsi beberapa indikator yang telah diajukan dalam penelitian sebelumnya (Audina & Kusmayadi, 2018). Indikator-indikator tersebut meliputi:

- a. Arti pekerjaan bagi individu. Pekerjaan yang memiliki arti penting bagi karyawan akan memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan karir mereka. Indikator ini diukur melalui penilaian responden terkait sejauh mana pekerjaan yang mereka

jalani dianggap bermakna dan berpengaruh terhadap karir mereka.

- b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan. Karyawan dapat merasakan ancaman yang signifikan terhadap aspek-aspek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur melalui tanggapan responden terkait kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas meskipun merasa adanya ancaman terhadap pekerjaan yang mereka jalani.
- c. Kemungkinan terjadinya ancaman yang mempengaruhi keseluruhan pekerjaan. Ancaman yang dirasakan oleh karyawan berpotensi mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Indikator ini diukur berdasarkan bagaimana responden menilai kemungkinan terjadinya ancaman yang dapat mempengaruhi keseluruhan pekerjaan mereka.
- d. Kepentingan individu terhadap potensi peristiwa yang terjadi dalam perusahaan. Karyawan merasakan adanya potensi dalam peristiwa yang terjadi di perusahaan yang berhubungan dengan kepentingan pribadi mereka. Indikator ini diukur dari sejauh mana responden merasa bahwa peristiwa-peristiwa di perusahaan berhubungan dengan kepentingan mereka.
- e. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan di masa depan. Sejauh mana karyawan merasa terancam dengan kelangsungan pekerjaan mereka di tahun-tahun yang akan datang. Indikator ini diukur melalui pandangan responden apakah mereka merasakan ancaman terhadap pekerjaan yang akan datang atau tidak.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Sugiyono (2024:17), penelitian kualitatif merupakan penelitian naturalistik, karena penelitian yang dilakukan pada kondisi alamiah. Menurut Sugiono (2016) metode analisis deskriptif merupakan penelitian yang digunakan untuk menganalisis informasi dengan cara mendeskripsikan informasi yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberi gambaran tentang objek yang diteliti dengan menggunakan data yang terkumpul secara apa adanya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis *Work Overload* terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di CV Zaitun Maha Lestari

Work Overload merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, terlihat bahwa beban kerja di CV Zaitun Maha Lestari cenderung tinggi, terutama dalam periode produksi intensif. Karyawan sering kali dihadapkan pada tuntutan untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam waktu yang terbatas, sehingga beban kerja yang mereka alami melampaui kapasitas optimal.

Menurut Robbins (2001), *Work Overload* terjadi ketika beban tugas melebihi kemampuan seseorang untuk menyelesaikannya secara efektif. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, baik dalam hal kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Dalam konteks CV Zaitun Maha Lestari, beban kerja yang tinggi berdampak pada penurunan efektivitas dalam beberapa aspek:

- a. Kuantitas Pekerjaan: Dengan beban kerja yang berlebihan, banyak karyawan mengalami kesulitan untuk mencapai target produksi harian yang telah ditetapkan. Tingginya volume pekerjaan menyebabkan sebagian karyawan tidak mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan, sehingga output harian menurun.
- b. Kualitas Pekerjaan: Tekanan untuk memenuhi target kuantitas menyebabkan kualitas pekerjaan menjadi terabaikan. Observasi menunjukkan bahwa beberapa hasil kerja karyawan tidak memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan, yang berpotensi menurunkan kepuasan pelanggan.
- c. Ketepatan Waktu: Tingginya beban kerja juga berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas. Dalam beberapa kasus, pesanan pelanggan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati, mengindikasikan adanya penurunan efektivitas dalam hal waktu.

Lebih lanjut, *Work Overload* juga berkontribusi pada peningkatan tingkat kelelahan kerja (burnout), yang ditandai dengan kelelahan fisik, emosional, serta penurunan motivasi. Kondisi ini, bila dibiarkan terus-menerus, tidak hanya akan menurunkan kinerja individu, tetapi juga berpotensi mengganggu kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, berdasarkan hasil observasi dan analisis data, *Work Overload* di CV Zaitun Maha Lestari terbukti memberikan dampak negatif terhadap efektivitas kinerja karyawan. Kondisi ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional merupakan faktor kunci dalam menjaga dan meningkatkan efektivitas kinerja.

Analisis *Job insecurity* terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di CV Zaitun Maha Lestari

Job insecurity atau ketidakpastian kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika seorang karyawan merasa ragu terhadap kelangsungan pekerjaannya di masa depan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di CV Zaitun Maha Lestari, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan mengalami tingkat *Job insecurity* yang cukup tinggi. Hal ini dipicu oleh beberapa faktor, seperti tidak adanya kejelasan kontrak kerja jangka panjang, adanya persaingan antar karyawan yang cukup ketat, serta adanya isu terkait efisiensi tenaga kerja oleh manajemen untuk menekan biaya operasional.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), *Job insecurity* berhubungan dengan persepsi individu terhadap ancaman kehilangan pekerjaan serta ketidakmampuan untuk mempertahankan posisinya dalam organisasi. Kondisi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui penurunan motivasi, peningkatan stres kerja, hingga penurunan loyalitas terhadap organisasi.

Dalam konteks CV Zaitun Maha Lestari, pengaruh *Job insecurity* terhadap efektivitas kinerja karyawan dapat dianalisis sebagai berikut:

- a. **Motivasi Kerja:** Rasa ketidakpastian akan status pekerjaan menyebabkan sebagian karyawan kehilangan semangat untuk bekerja optimal. Mereka lebih cenderung fokus pada upaya mempertahankan posisi mereka dibandingkan meningkatkan performa kerja. Hal ini berakibat pada penurunan produktivitas secara keseluruhan.
- b. **Kualitas dan Kuantitas Kerja:** Ketika karyawan merasa tidak aman terhadap masa depan pekerjaannya, kecenderungan untuk menjaga kualitas kerja akan berkurang. Observasi menunjukkan bahwa beberapa karyawan menjadi kurang teliti dan kurang memperhatikan standar kualitas, karena fokus utama mereka beralih pada pencitraan pribadi dan bukan lagi pada kinerja tim.
- c. **Kerjasama Tim:** *Job insecurity* juga berdampak pada pola interaksi antar karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan perilaku kompetitif yang tidak sehat, seperti kurangnya kerjasama, saling menyalahkan, dan enggan berbagi informasi penting. Hal ini secara langsung menghambat efektivitas kerja dalam tim, padahal dalam dunia kerja modern, efektivitas tim menjadi salah satu kunci keberhasilan organisasi.
- d. **Komitmen terhadap Organisasi:** Tingginya tingkat *Job insecurity* juga berkorelasi dengan rendahnya komitmen organisasi. Karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaannya cenderung mengembangkan sikap "asal bekerja" tanpa ada keterikatan emosional dengan perusahaan. Mereka hanya memenuhi kewajiban minimum tanpa inisiatif tambahan untuk memberikan kontribusi lebih.

Penelitian Kasmir (2016) juga menyebutkan bahwa *Job insecurity* yang tidak dikelola dengan baik akan menurunkan tingkat loyalitas dan meningkatkan turnover intention, yakni keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Indikasi ini pun terlihat dalam temuan di CV Zaitun Maha Lestari, di mana beberapa karyawan menyatakan keinginan untuk mencari peluang kerja di perusahaan lain dengan tingkat stabilitas yang lebih baik.

Secara keseluruhan, berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* di CV Zaitun Maha Lestari memberikan pengaruh negatif terhadap efektivitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis dari manajemen untuk mengelola tingkat *Job insecurity* ini, misalnya dengan memperjelas kebijakan ketenagakerjaan, memberikan jaminan kerja jangka panjang, atau menciptakan sistem komunikasi internal yang lebih transparan.

Hubungan Simultan *Work Overload* dan *Job insecurity* terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di CV Zaitun Maha Lestari

Dalam dunia kerja modern, beban kerja berlebih (*Work Overload*) dan ketidakpastian pekerjaan (*Job insecurity*) merupakan dua faktor utama yang secara simultan dapat mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Di CV Zaitun Maha Lestari, kedua variabel ini tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena dalam praktiknya, beban kerja yang tinggi seringkali berjalan beriringan dengan rasa ketidakpastian terhadap kelangsungan pekerjaan. Berdasarkan data observasi dan wawancara yang dilakukan, tampak bahwa karyawan menghadapi tekanan kerja yang tinggi akibat volume pekerjaan yang tidak seimbang dengan sumber daya yang tersedia, ditambah lagi dengan kekhawatiran tentang stabilitas pekerjaan mereka.

Teori Karasek mengenai Job Demand-Control Model (1979) sebagaimana telah diuraikan pada Bab 2, menjelaskan bahwa situasi kerja dengan tuntutan yang tinggi namun kendali yang rendah akan menghasilkan tingkat stres kerja yang tinggi. Kondisi ini sangat relevan dengan apa yang terjadi di CV Zaitun Maha Lestari, di mana karyawan tidak hanya dibebankan dengan volume pekerjaan yang besar, tetapi juga memiliki ruang gerak yang terbatas dalam mengontrol alur kerja mereka. *Work Overload* menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sementara *Job insecurity* menciptakan ketidakpastian emosional yang memperburuk beban psikologis yang mereka tanggung.

Efektivitas kinerja karyawan, yang menurut Gibson et al. (1996) mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama, dalam kenyataannya mengalami penurunan yang cukup nyata. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar karyawan mengaku kesulitan mempertahankan kualitas kerja di bawah tekanan *Work Overload*, terutama

ketika ditambah dengan rasa khawatir akan masa depan pekerjaan mereka. Keterlambatan penyelesaian tugas, penurunan standar kualitas, serta rendahnya inisiatif dalam bekerja merupakan indikasi bahwa efektivitas kerja menurun secara keseluruhan.

Lebih jauh, hubungan simultan ini juga memperlihatkan bahwa kedua variabel tersebut saling memperkuat satu sama lain. Beban kerja berlebih memperburuk perasaan *Job insecurity*, karena karyawan merasa tidak mampu memenuhi harapan manajemen, yang kemudian memunculkan ketakutan akan evaluasi negatif atau bahkan kehilangan pekerjaan. Sebaliknya, ketidakpastian kerja menyebabkan karyawan lebih menerima beban tambahan tanpa adanya penolakan, yang pada akhirnya memperbesar dampak *Work Overload* terhadap stres kerja. Hal ini sejalan dengan konsep teori stres kerja dari Beehr dan Newman (1978) yang menekankan bahwa sumber stres yang datang bersamaan dapat menciptakan efek kumulatif yang memperberat kondisi psikologis karyawan.

Pengaruh simultan ini secara nyata tercermin dalam berbagai aspek kinerja. Dalam dimensi kuantitas, karyawan tampak mengalami penurunan produktivitas, karena kelelahan menyebabkan turunnya kecepatan kerja. Dalam hal kualitas, kesalahan dalam penyelesaian tugas meningkat, seiring dengan berkurangnya konsentrasi akibat tekanan psikologis. Dari sisi ketepatan waktu, keterlambatan dalam penyelesaian target kerja menjadi lebih sering terjadi, mengindikasikan adanya gangguan serius dalam manajemen waktu akibat beban mental yang terlalu berat. Sedangkan dalam aspek kerja sama, hubungan antar karyawan mengalami ketegangan karena tingginya tekanan individu yang menyebabkan berkurangnya semangat tim.

Jika dilihat dari perspektif motivasi kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins (2015), faktor intrinsik seperti rasa aman dalam pekerjaan dan kepuasan atas beban kerja yang wajar sangat menentukan tingkat motivasi dan efektivitas kerja karyawan. Pada kasus CV Zaitun Maha Lestari, *Work Overload* dan *Job insecurity* secara bersamaan menggerus motivasi tersebut, sehingga karyawan tidak lagi bekerja dengan semangat penuh, melainkan hanya sekadar memenuhi kewajiban minimum untuk mempertahankan posisi mereka. Ini tentunya bertolak belakang dengan tujuan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas kinerja guna mendorong produktivitas dan pertumbuhan organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan simultan antara *Work Overload* dan *Job insecurity* memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan di CV Zaitun Maha Lestari. Kedua variabel tersebut saling terkait dan memperparah dampak satu sama lain, sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan dalam berbagai aspek. Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan upaya manajerial yang tidak hanya fokus pada pengurangan beban kerja, tetapi juga pada peningkatan rasa aman karyawan terhadap

keberlanjutan karier mereka, misalnya melalui komunikasi organisasi yang lebih transparan, penataan ulang distribusi pekerjaan, serta penyediaan program kesejahteraan karyawan yang komprehensif.

Pada akhirnya, memahami keterkaitan ini menjadi sangat penting bagi pihak manajemen CV Zaitun Maha Lestari, agar dapat merumuskan strategi yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan efektivitas kinerja, dan mempertahankan keberlanjutan bisnis perusahaan dalam jangka panjang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai dampak *Work Overload* dan *Job insecurity* terhadap efektivitas kinerja karyawan di CV Zaitun Maha Lestari, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. *Work Overload* atau beban kerja yang berlebihan terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap penurunan efektivitas kinerja karyawan. Dari hasil wawancara dan observasi, ditemukan bahwa banyak karyawan merasa harus menyelesaikan tugas dalam jumlah yang melebihi kemampuan normal mereka, baik dari segi volume maupun waktu pengerjaan. Kondisi ini menyebabkan meningkatnya kelelahan fisik dan mental, mengakibatkan menurunnya konsentrasi, meningkatnya tingkat kesalahan dalam pekerjaan, serta menurunnya produktivitas harian. Dalam jangka panjang, beban kerja yang tidak terkendali juga memicu stres kronis dan berpotensi meningkatkan turnover intention. Beban kerja yang terlalu berat juga membuat karyawan kesulitan menyeimbangkan antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya semakin memperburuk tingkat kepuasan kerja mereka secara umum.
- b. *Job insecurity* atau ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaan turut menjadi faktor utama yang mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian, karyawan yang merasakan adanya ancaman terhadap posisi pekerjaannya menunjukkan gejala stres psikologis, seperti kecemasan, ketidakpastian, hingga demotivasi dalam bekerja. Rasa tidak aman ini umumnya berasal dari kurangnya komunikasi dari manajemen terkait masa depan karir, evaluasi kerja yang tidak transparan, serta ketidakpastian status kepegawaian. Akibat dari kondisi tersebut, karyawan cenderung menurunkan inisiatif dan inovasi dalam bekerja, lebih memilih untuk bekerja secara minimum (minimal performance) daripada mengambil risiko yang mungkin malah memperburuk posisi

mereka. Dengan demikian, rasa *Job insecurity* secara langsung berdampak negatif terhadap antusiasme dan performa kerja sehari-hari.

- c. Interaksi antara *Work Overload* dan *Job insecurity* membentuk efek ganda yang memperparah penurunan efektivitas kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami beban kerja berlebih sekaligus merasa posisinya tidak aman, mengalami tekanan psikologis dua kali lipat dibandingkan mereka yang hanya menghadapi salah satu faktor saja. Kondisi ini memperlihatkan adanya spiral negatif, di mana kelelahan akibat beban kerja memperburuk kecemasan terhadap ketidakpastian pekerjaan, dan kecemasan tersebut kemudian memperlemah kemampuan karyawan untuk mengelola beban kerja yang ada. Pada akhirnya, kombinasi dua faktor ini membuat performa kerja tidak hanya menurun, tetapi juga memperbesar risiko disengagement dari pekerjaan, hingga potensi resign dini tanpa perencanaan yang matang.
- d. Faktor manajerial memiliki peran yang sangat besar dalam mengelola risiko *Work Overload* dan *Job insecurity* untuk menjaga efektivitas kinerja karyawan. Dari hasil studi, ditemukan bahwa kurangnya kebijakan manajerial yang adil dalam distribusi tugas serta komunikasi yang kurang terbuka tentang status dan prospek karir menjadi akar permasalahan. Banyak karyawan merasa tidak memiliki ruang dialog dengan atasan terkait volume tugas yang diterima maupun tentang kekhawatiran masa depan mereka di perusahaan. Hal ini menandakan perlunya perbaikan dalam sistem pengelolaan SDM, mulai dari perencanaan beban kerja yang realistis, monitoring kapasitas kerja karyawan, hingga peningkatan komunikasi dua arah yang jujur dan konstruktif. Kepekaan manajerial terhadap kebutuhan psikologis karyawan terbukti menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.
- e. Efektivitas kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis operasional, tetapi juga secara kuat dipengaruhi oleh faktor emosional dan psikologis. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan dalam mencapai tujuan kerja bukan hanya bergantung pada keterampilan teknis individu, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh kondisi psikis yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Beban kerja yang wajar, rasa aman dalam bekerja, serta kejelasan jalur karir menjadi elemen-elemen penting yang menopang performa individu dalam jangka panjang. Dengan demikian, manajemen perlu menerapkan pendekatan holistik dalam mengelola sumber daya manusia, tidak hanya menekankan pada output

pekerjaan, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan mental dan emosional karyawan sebagai aset utama perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut saran-saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di CV Zaitun Maha Lestari:

- a. Perusahaan perlu melakukan evaluasi dan manajemen ulang terhadap distribusi beban kerja karyawan. Agar beban kerja tidak menumpuk secara tidak proporsional, perlu ada mekanisme kontrol dan monitoring secara rutin mengenai jumlah tugas yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Selain itu, perlu dipastikan bahwa setiap tugas yang diberikan disesuaikan dengan kapasitas, keahlian, serta batas waktu yang realistis untuk menghindari terjadinya *Work Overload*. Implementasi sistem penjadwalan kerja yang lebih fleksibel dan pemberian prioritas kerja yang jelas akan sangat membantu menurunkan tingkat kelelahan karyawan dan meningkatkan kualitas hasil kerja.
- b. Manajemen perlu meningkatkan keterbukaan komunikasi terkait status kepegawaian dan prospek karir karyawan. Ketidakpastian terhadap masa depan kerja menjadi salah satu penyebab utama *Job insecurity* yang berdampak negatif terhadap performa. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara berkala memberikan informasi dan transparansi kepada seluruh karyawan terkait perkembangan perusahaan, perencanaan strategis, serta peluang-peluang karir yang tersedia. Penyediaan jalur komunikasi formal seperti sesi town hall meeting, one-on-one discussion, atau coaching career development menjadi salah satu solusi yang dapat mengurangi kecemasan karyawan terhadap masa depan mereka.
- c. Perlu dikembangkan program pelatihan manajerial untuk meningkatkan kepekaan atasan terhadap kondisi psikologis bawahannya. Berdasarkan temuan penelitian, manajemen memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Oleh sebab itu, penting untuk memberikan pembekalan kepada para manajer terkait pentingnya memperhatikan kesehatan mental, kemampuan mendengarkan aktif, pemberian apresiasi, serta teknik manajemen stres di lingkungan kerja. Dengan kemampuan ini, manajer tidak hanya mampu mengelola target kerja, tetapi juga membangun hubungan interpersonal yang lebih suportif dengan karyawan, sehingga dapat menjaga semangat dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.
- d. Penerapan program kesejahteraan karyawan (*employee wellbeing program*) perlu dipertimbangkan sebagai langkah strategis jangka panjang. Mengingat faktor emosional dan psikologis sangat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja,

perusahaan sebaiknya mulai merancang program-program kesejahteraan, seperti konseling kerja, seminar manajemen stres, pemberian fasilitas kesehatan mental, hingga kegiatan rekreasi bersama. Program ini tidak hanya membantu mengatasi masalah yang sudah muncul, tetapi juga berfungsi sebagai langkah preventif untuk mencegah munculnya tekanan psikologis yang lebih berat di masa mendatang. Dengan begitu, produktivitas kerja dapat terus terjaga dalam jangka panjang.

- e. Perusahaan harus membangun budaya kerja yang berfokus pada kolaborasi, penghargaan terhadap kinerja, dan pengembangan individu. Lingkungan kerja yang kompetitif tanpa kontrol seringkali memperparah *Work Overload* dan *Job insecurity*. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengubah paradigma kerja dari sekadar mengejar target individu menjadi membangun sinergi tim yang sehat, di mana keberhasilan kolektif dihargai, kontribusi individu diakui, dan kesempatan untuk berkembang diberikan secara merata. Budaya kerja yang positif seperti ini akan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan serta memperkuat loyalitas mereka terhadap organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. Akses : Journal of Publik & Business Administration Science, 5(2), 8–17. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Agus Susanto, *Pengaruh Work Overload terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Pondasi Maju Bersama Medan*, (2024), Arden Jaya Publisher (dalam *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH)* Vol. 4, No. 1) <https://doi.org/10.57250/ajsh.v4i1.362>
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. Forum Ekonomi, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Armstrong, Michael. 2014. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Brailovskaia, Julia, et al. 2022. *Work Overload and Addictive Social Media Use: A Relationship with Depression Symptoms and Life Satisfaction* (2022). <https://doi.org/10.1007/s41347-022-00258-2>
- Chirumbolo, Antonio, Urbini, Flavio, Callea, Antonino, & Talamo, Alessandra. 2017. *The Impact of Qualitative Job insecurity on Identification with the Organization*. (Vol. 76 No. 3, hal. 117–123). <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000197>
- Huang, Shuang, Chen, Zhuojun, Liu, Hao, & Zhou, Ling. 2017. *Job Satisfaction and Turnover Intention in China: The Moderating Effects of Job Alternatives and Policy Support* (2017). <https://doi.org/10.1108/CMS-12-2016-0263>

- Hwang, Ji Hye, & Kim, Seung Woo. 2021. *The Power of a Firm's Benevolent Act: The Influence of Work Overload on Turnover Intention, the Mediating Role of Meaningfulness of Work and the Moderating Effect of CSR Activities* (2021). <https://doi.org/10.3390/ijerph18073780>
- Katherine Kosasih, Kristin Handayani, S. Si., M.M. Pengaruh *Job insecurity* dan stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenant Mall Bassura Jakarta Di Masa Pandemi Covid19 (2022) Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2020. *Organizational Behavior* (18th ed.). London: Pearson.
- Robinson, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Rony, *Pengaruh Job insecurity, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Majesty Group* (2019), Universitas Putera Batam
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Dinah Sumayyah (ed.)). Mandar Maju.
- Sugiyono (2024). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Susanto, Ahmad. 2024. *Pengaruh Work Overload terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Pondasi Maju Bersama Medan*. (Vol. 4 No. 1, hal. 216–226). <https://doi.org/10.57250/ajsh.v4i1.362>
- Tarafdar, Monideepa, Tu, Qiang, Ragu-Nathan, Bala Subramanian, & Ragu-Nathan, T. S. 2011. *Impact of Technostress on End-User Satisfaction and Performance* (2011). <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222270311>
- Wrzesniewski, Amy, & Dutton, Jane E. 2001. *Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work* (2001). <https://doi.org/10.2307/259118>