

## PENGARUH KOMITMEN, KEAMANAN, DAN PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS TERHADAP PERFORMA KERJA KARYAWAN

Muhammad Raihan Syam<sup>1</sup>, Mirzam Arqy Ahmadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

<sup>1</sup>[mraihansyam@gmail.com](mailto:mraihansyam@gmail.com)

<p style="text-align: center;"><b>Abstrak</b></p> <p>Masalah mendasar yang dihadapi sektor ketenagakerjaan Indonesia adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia, yang ditunjukkan oleh tingkat pendidikan yang rendah di antara angkatan kerja. Sumber daya manusia merupakan pilar penting dalam setiap organisasi dimana kegagalan seorang pemimpin dalam memberikan arahan yang jelas kepada timnya dapat berimplikasi pada penurunan motivasi dan kualitas kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang berfokus pada hubungan antara komitmen kerja, keamanan kerja, pemberdayaan psikologi sebagai variabel <i>independent</i>. Temuan penelitian ini mendukung teori bahwa komitmen organisasi, keamanan kerja, dan pemberdayaan psikologis merupakan konstruksi yang terpisah namun saling terkait, yang secara bersama-sama berkontribusi pada kinerja individu.</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Performa kerja, Keamanan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologi.</p>	<p><b>Article History</b></p> <p>Received: January 2025 Reviewed: January 2025 Published: January 2025</p> <p>Plagiarism Checker No 234 Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365 Copyright : Author Publish by : Musytari</p>  <p>This work is licensed under a <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/">Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License</a></p>
---	--

### PENDAHULUAN

Masalah mendasar yang dihadapi sektor ketenagakerjaan Indonesia adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia, yang ditunjukkan oleh tingkat pendidikan yang rendah di antara angkatan kerja. Data Sakernas 2023 mengungkapkan bahwa hanya 14,36% pekerja yang berpendidikan tinggi, sedangkan 38,76% hanya lulusan SD atau setara, dan 26,21% lulusan SMA atau setara. Kondisi ini berakibat pada rendahnya produktivitas dan daya saing tenaga kerja, sehingga menghambat pertumbuhan ekonomi (Gemeda & Lee, 2020). Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah perlu meningkatkan kualitas pendidikan formal dan non-formal serta memastikan akses yang adil bagi seluruh masyarakat, terutama mereka yang berasal dari keluarga kurang mampu.

Pasar tenaga kerja Indonesia menunjukkan tren positif. Data Februari 2023 mencatat peningkatan jumlah angkatan kerja sebesar 2,61 juta orang dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya, mencapai total 146,62 juta orang. Pertumbuhan ini sejalan dengan kenaikan jumlah penduduk usia kerja yang mencapai 211,59 juta. Selain itu, Tingkat Pengangguran

Terbuka (TPT) juga mengalami penurunan menjadi 5,45%, mengindikasikan semakin banyaknya peluang kerja yang tersedia. Rata-rata upah buruh pun mengalami kenaikan sebesar 1,80% menjadi Rp 2,94 juta per bulan, dengan rincian Rp 3,23 juta untuk laki-laki dan Rp 2,42 juta untuk perempuan.

Era digital telah menghadirkan kemudahan yang luar biasa dalam mengakses segala kebutuhan. Namun, di balik kemudahan ini tersimpan tantangan persaingan bisnis yang semakin sengit. Dalam upaya meraih keunggulan kompetitif, perusahaan seringkali mengabaikan pentingnya komitmen karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah perasaan aman dalam bekerja. Ketidakpastian akan keberlangsungan pekerjaan dapat menciptakan kondisi psikologis yang tidak kondusif bagi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya (Lee et al., 2023).

Selain itu, terdapat sejumlah faktor yang turut membentuk lanskap keamanan, di antaranya: ketidakjelasan peran, konflik peran, dinamika komunikasi dan perubahan organisasi, serta jenis pekerjaan yang dijalankan. Lebih lanjut, keberhasilan pemberdayaan psikologis karyawan juga menjadi penentu penting (Kundi et al., 2020). Pemberdayaan psikologis ini merujuk pada kondisi emosional karyawan ketika mereka berhasil memahami dan menguasai tugas-tugas mereka, sehingga mampu memberikan nilai dan makna pada pekerjaan yang mereka lakukan, sejalan dengan nilai-nilai pribadi yang mereka yakini. Kedua aspek ini, baik faktor-faktor keamanan maupun pemberdayaan psikologis, secara umum berdampak positif terhadap komitmen karyawan (Sadovyy et al., 2021).

Keterlibatan kerja yang melibatkan aspek emosional individu dalam menjalankan berbagai tugas, serta dampak interaksi antara keterlibatan dalam satu tugas dengan tugas lainnya (Aman et al., 2023). Studi sebelumnya telah menunjukkan korelasi signifikan antara tingkat pengabdian dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, para pemimpin perlu berupaya meningkatkan pengabdian karyawan dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas dengan pengabdian yang tinggi dapat menjadi katalisator bagi pencapaian hasil kerja yang lebih baik.

Sumber daya manusia merupakan pilar penting dalam setiap organisasi. Kegagalan seorang pemimpin dalam memberikan arahan yang jelas kepada timnya dapat berimplikasi pada penurunan motivasi dan kualitas kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Aboramadan et al., 2020). Gaya kepemimpinan yang efektif dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pemberian penghargaan yang adil, penempatan personel sesuai kompetensi, tingkat kompleksitas tugas, lingkungan kerja yang kondusif, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, perilaku kepemimpinan yang inspiratif, serta karakteristik pekerjaan yang bervariasi. Keamanan kerja dan pemberdayaan psikologis karyawan, bersama dengan komitmen karyawan sebagai faktor penengah, menjadi variabel kunci yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dalam menentukan kinerja individu (Mistry et al., 2021).

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan adalah faktor kunci yang mendorong peningkatan kinerja individu. Riset telah menunjukkan bahwa komitmen karyawan memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan organisasi (Sembiring et al., 2020). Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat menghambat kinerja dan meningkatkan biaya operasional. Karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung proaktif, inisiatif, dan selaras dengan tujuan organisasi, sehingga berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal (Nadapdap, 2017).

Allen dan Meyer mengklasifikasikan komitmen kerja menjadi tiga bagian utama: afektif, normatif, dan *continuance*. Komponen afektif mengacu pada aspek emosional, identifikasi, serta keterlibatan karyawan dalam organisasi. Komponen normatif merefleksikan perasaan kewajiban karyawan terhadap organisasi. Sementara itu, komponen *continuance* didasarkan pada persepsi karyawan mengenai kerugian yang mungkin timbul jika mereka memutuskan untuk meninggalkan organisasi (Mora et al., 2020).

### 2. Keamanan Kerja

Komitmen kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk tingkat ketidakamanan kerja yang mereka rasakan dan sejauh mana mereka merasa diberdayakan secara psikologis. Komitmen ini merefleksikan suatu kondisi di mana individu menunjukkan dedikasi penuh dalam pekerjaan, baik secara fisik, mental, maupun emosional (Pilipiec, 2020).

Pekerjaan sementara atau kontrak seringkali menimbulkan ketidakamanan kerja pada tenaga kerja, menciptakan kondisi psikologis yang ditandai oleh kebingungan dan rasa tidak aman. Perubahan lingkungan kerja yang cepat dan ketidakpastian akan masa depan pekerjaan menjadi pemicu utama dari kondisi ini. Stres, rasa takut kehilangan, dan kecemasan menjadi konsekuensi yang umum dari ketidakamanan kerja (Soedarmadi et al., 2017). Stres merupakan manifestasi fisik yang nyata, ditandai oleh gangguan tidur dan hilangnya nafsu makan. Secara sederhana, stres adalah tekanan psikologis yang dialami pekerja saat menghadapi tuntutan pekerjaan.

### 3. Pemberdayaan Psikologi

Lingkungan kerja yang dinamis namun tidak stabil dapat memunculkan persepsi ketidakpermanenan, yang pada gilirannya menciptakan beban psikologis yang signifikan pada pekerja. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan, ketidakpastian akan masa depan, serta tuntutan yang terus berubah dapat memicu stres kronis, yang berpotensi memicu masalah kesehatan fisik seperti tekanan darah tinggi (Ochoa Pacheco et al., 2023).

Pemberdayaan psikologis merupakan kondisi di mana seseorang merasakan pemahaman yang komprehensif terhadap tugas dan aktivitas pekerjaannya, serta menyadari nilai dan signifikansi dari tujuan yang ingin dicapai. Pemahaman yang mendalam ini, yang selaras dengan prinsip-prinsip idealisme dan standar pribadi, berkontribusi positif terhadap peningkatan komitmen karyawan (Rania et al., 2021).

### 4. Kinerja Kerja Karyawan

Hasil kerja seseorang, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh saat menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, itulah yang kita sebut kinerja. Hasibuan (2013) memperkuat pengertian ini dengan menyatakan bahwa kinerja merupakan

pencapaian hasil dari tugas-tugas yang diberikan. Sementara itu, prestasi kerja merujuk pada keberhasilan seorang karyawan dalam memenuhi tuntutan tugas dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010) menyebutkan bahwa terdapat enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, antara lain yaitu:

- *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- *Cost Effectiveness*, penelitian ini melibatkan studi pustaka ekstensif sampai pada sumber-sumber sekunder untuk menemukan dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya organisasi (tenaga kerja, finansial, teknologi, dan bahan baku) yang secara teoritis paling sesuai, dengan tujuan mencapai hasil optimal atau mengurangi pemborosan pada tiap unit sumber daya yang dipakai.

## HIPOTESIS PENELITIAN

### 1. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Performa Kerja

Komitmen kerja organisasi, yang merupakan upaya sadar untuk berintegrasi penuh dan berkelanjutan dalam suatu entitas, muncul dari kepercayaan karyawan terhadap organisasi yang mampu memberikan perhatian optimal. Dimensi perilaku ini, yang menjadi tolok ukur kecenderungan pegawai, mencerminkan suatu keadaan di mana individu secara aktif mendukung organisasi, tujuannya, dan berkomitmen untuk mempertahankan keanggotaannya. Komitmen ini terbentuk dari dua komponen utama: sikap yang merefleksikan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan, serta kehendak yang termanifestasi dalam kesediaan untuk bertindak dan memberikan kontribusi yang optimal.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Soedarmadi et al., (2017) menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap performa kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Mora et al., (2020) juga menunjukkan ada pengaruh signifikan antara komitmen kerja dengan performa kerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan yakni:

H1: Komitmen Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Performa Kerja

### 2. Pengaruh Keamanan Kerja Terhadap Performa Kerja

Keamanan dan kesehatan kerja menjadi perhatian utama dalam dunia industri saat ini. Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat terus dilakukan dengan cara mengoptimalkan pengendalian berbagai faktor risiko. Namun, kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kondisi kerja yang tidak aman masih sering terjadi. Akibatnya, para pekerja dapat mengalami cedera, penyakit, disabilitas, bahkan kematian. Selain itu, efisiensi dan produktivitas perusahaan juga ikut terganggu. Keselamatan kerja dalam hal ini mencakup kondisi yang terbebas dari segala bentuk bahaya yang dapat menimbulkan kerugian di tempat kerja. Aspek yang perlu diperhatikan dalam keselamatan kerja meliputi alat kerja, mesin, proses produksi, lingkungan kerja, serta metode kerja yang dilakukan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Magga, (2023) menunjukkan bahwa keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap performa kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad, (2017) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara keamanan kerja dengan performa kerja karyawan. Sehingga dari penelitian tersebut diambil hipotesis:

H2: Keamanan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Performa Kerja

### 3. Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Terhadap Performa Kerja

Individu yang merasakan pemberdayaan psikologis cenderung lebih proaktif dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Mereka kerap mengambil inisiatif sendiri untuk memahami kebutuhan pelanggan, menyelesaikan masalah dengan cepat, dan bahkan melebihi target kinerja yang ditetapkan. Rasa percaya diri dan otonomi yang mereka miliki tidak hanya meningkatkan kualitas layanan, namun juga menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Hal ini pun berdampak positif pada hubungan interpersonal antara karyawan dan pelanggan. Pemberdayaan psikologis sendiri merupakan suatu kondisi di mana individu merasa mampu dan kompeten dalam menjalankan peran mereka. Kondisi ini erat kaitannya dengan kesejahteraan pribadi yang meliputi perasaan bahagia, puas, dan tercapainya tujuan hidup.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rania et al., (2021) menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh dalam performa kerja karyawan sedangkan untuk penelitian yang dilakukan oleh Kundi et al., (2020) menyatakan bahwa ternyata pemberdayaan psikologi tidak memiliki pengaruh dalam performa kerja karyawan. Dari penelitian tersebut diambil hipotesis:

H3: Pemberdayaan Psikologis Berpengaruh Signifikan Terhadap Performa Kerja

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang berfokus pada hubungan antara komitmen kerja, keamanan kerja, pemberdayaan psikologi sebagai variabel independen ( $x_1, x_2, x_3$ ) dan performa kerja karyawan sebagai variabel dependen ( $y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jurnal yang membahas topik tersebut dan terindeks dalam database Google Scholar, Scopus, jurnal UMS Benefit, Research Gate dan database jurnal lainnya. Dengan kata lain, semua publikasi ilmiah yang relevan dan dapat diakses melalui database-database tersebut menjadi objek potensial dalam penelitian ini. Untuk memperoleh data yang lebih spesifik dan mendalam, peneliti melakukan studi literatur dengan menggunakan kata kunci tertentu seperti "work engagement", "job insecurity", "psychological empowerment", dan "job performance". Sampel dalam penelitian ini adalah kumpulan jurnal yang berhasil ditemukan melalui pencarian menggunakan kata kunci tersebut. Jurnal-jurnal yang terpilih kemudian dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi temuan-temuan yang relevan dan menarik kesimpulan mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Komitmen kerja terhadap Performa Kerja

Seringkali, kita menggunakan istilah 'kinerja kerja' dan 'performa kerja' seolah-olah memiliki arti yang sama. Namun, jika ditelisik lebih dalam, keduanya memiliki perbedaan halus. Kinerja kerja mengacu pada tindakan nyata yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas, sementara performa kerja adalah hasil konkret yang diperoleh dari tindakan tersebut. Keduanya saling berkaitan erat. Kinerja yang cemerlang menjadi landasan bagi pencapaian performanya yang unggul. Dengan kata lain, ketika seseorang menjalankan tugas dengan efektif dan efisien, mereka lebih mungkin untuk mencapai, bahkan melampaui, target yang telah ditetapkan (Malewa et al., 2021).

Lingkungan kerja yang kondusif, dipadukan dengan motivasi dan kemampuan individu yang seimbang, akan menciptakan kondisi yang ideal bagi seseorang untuk mencapai kinerja optimal. Komitmen terhadap organisasi berperan sebagai landasan yang kokoh, mendorong individu untuk senantiasa memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan individu dalam mencapai tujuan organisasi (Ramadhani, 2022).

Individu yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi tempat mereka bernaung seringkali menunjukkan pola pikir yang lebih proaktif. Dengan komitmen ini, mereka secara sukarela memberikan upaya tambahan untuk mencapai tujuan perusahaan (Anuari et al., 2020). Hal ini menggarisbawahi bahwa komitmen kerja bukan sekadar loyalitas pasif, melainkan melibatkan partisipasi aktif dan kontribusi bernilai bagi keberhasilan organisasi.

### 2. Pengaruh antara keamanan kerja dengan performa kerja

Terdapat korelasi positif antara tingkat keamanan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, ditandai dengan kondisi fisik yang baik, peralatan yang berfungsi optimal, serta prosedur keselamatan yang terstruktur, menciptakan rasa percaya diri pada karyawan. Hal ini pada gilirannya mendorong mereka untuk bekerja lebih efisien dan menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi terhadap perusahaan (Kim & Kim, 2020). Ancaman terhadap keselamatan karyawan dapat mengganggu konsentrasi mereka, akibatnya produktivitas kerja akan terhambat. Keamanan psikologis, yang mencakup kepastian akan kelangsungan pekerjaan, kesempatan pengembangan diri, dan relasi positif dengan rekan kerja, sangat penting. Ketika karyawan merasa yakin akan masa depannya di perusahaan, motivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal akan meningkat (Adekiya, 2024). Ketika karyawan merasa aman dan nyaman di lingkungan kerja, tingkat stres dan kecemasan mereka cenderung menurun secara signifikan hal ini memungkinkan mereka untuk berkonsentrasi penuh pada tugas yang diberikan dan mencapai hasil kerja yang optimal.

Investasi jangka panjang yang bijaksana bagi perusahaan adalah menciptakan lingkungan kerja yang aman. Lingkungan yang aman tidak hanya melindungi karyawan dari bahaya fisik, tetapi juga menciptakan rasa aman psikologis yang mendorong produktivitas. Ketidakamanan kerja, yang seringkali diiringi oleh stres dan kecemasan, dapat menghambat kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi dan berinovasi. Dengan menghilangkan ancaman terhadap stabilitas pekerjaan, perusahaan tidak hanya melindungi aset berharga mereka—karyawan—

tetapi juga membuka potensi penuh mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Debus et al., n.d.).

Dibandingkan dengan pegawai tetap, pegawai kontrak umumnya merasakan ketidakpastian yang lebih besar terkait kelangsungan pekerjaan mereka, yang merupakan karakteristik inheren dari jenis pekerjaan kontrak. Selain itu, jenis kontrak yang bervariasi turut memediasi hubungan antara persepsi ketidakamanan dengan berbagai *outcome* kerja. Penelitian menunjukkan bahwa dampak negatif dari ketidakamanan kerja terhadap kinerja lebih signifikan dirasakan oleh pegawai tetap (Sora et al., 2021).

### **3. Pengaruh antara pemberdayaan psikologis dengan performa kerja**

Pemberian wewenang psikologis secara nyata berdampak pada hasil kerja setiap individu. Individu yang merasa diberi kepercayaan cenderung memiliki rasa kepemilikan yang lebih kuat atas tugasnya, merasa lebih mampu dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki kebebasan yang lebih luas dalam menentukan pilihan, dan merasa bahwa kontribusinya berarti. Kondisi ini mendorong individu untuk menjadi lebih inisiatif, kreatif, dan setia terhadap sasaran perusahaan. Sebaliknya, individu yang merasa tidak diberi kepercayaan cenderung kurang bergairah, kurang terlibat, dan kurang produktif (Arija Buana Jiwa et al., 2024). Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat pergantian karyawan, dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, pemberdayaan psikologis bukan hanya sekadar konsep, tetapi merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi.

Ketika karyawan merasa diberdayakan dalam suatu organisasi, maka secara psikologis mereka akan mengalami transformasi positif. Pemberdayaan psikologis yang efektif menciptakan kondisi di mana karyawan merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka, memiliki makna dalam tugas yang dilakukan, dan merasa dihargai sebagai individu. Salah satu dampak langsungnya adalah peningkatan rasa percaya diri karyawan terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Susanto et al., 2022). Karyawan yang merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka dan melihat nilai tambah dari kontribusi mereka, cenderung lebih produktif dan puas. Pemberdayaan psikologis yang tinggi menciptakan lingkaran positif: karyawan merasa kompeten, pekerjaan terasa bermakna, dan akhirnya meningkatkan kinerja serta loyalitas yang tinggi (KURNIAWAN, 2020).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap literatur yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan penelitian ini mendukung teori bahwa komitmen organisasi, keamanan kerja, dan pemberdayaan psikologis merupakan konstruksi yang terpisah namun saling terkait, yang secara bersama-sama berkontribusi pada kinerja individu. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pemahaman kita tentang mekanisme psikologis yang mendasari hubungan antara faktor-faktor tersebut dan kinerja. Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi penting bagi para manajer dan pembuat kebijakan dalam organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan komitmen organisasi, peningkatan keamanan kerja, dan pemberdayaan karyawan merupakan investasi yang menguntungkan bagi perusahaan. Dengan menciptakan

lingkungan kerja yang positif dan mendukung, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat *turnover*, dan membangun reputasi sebagai tempat kerja yang menarik.

Selain itu, penelitian ini juga membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut. Penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi moderasi dan mediasi variabel-variabel lain, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan karakteristik individu, terhadap hubungan antara komitmen organisasi, keamanan kerja, dan pemberdayaan psikologis dengan kinerja. Selain itu, penelitian lintas budaya juga dapat dilakukan untuk menguji generalisabilitas temuan penelitian ini pada konteks yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, M., Dahleez, K., & Hamad, M. H. (2020). Servant leadership and academics outcomes in higher education: the role of job satisfaction. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 562–584. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2019-1923>
- Adekiya, A. (2024). Perceived job insecurity and task performance: what aspect of performance is related to which facet of job insecurity. *Current Psychology*, 43(2), 1340–1358. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04408-4>
- Aman, A., Rafiq, M., & Dastane, O. (2023). A cross-cultural comparison of work engagement in the relationships between trust climate – Job performance and turnover intention: Focusing China and Pakistan. *Heliyon*, 9(9). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19534>
- Andi Magga, H. (2023). Pengaruh Keamanan, Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Raihan Cipta Abadi. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(2), 635–639. <https://doi.org/10.58191/jomel.v3i2.145>
- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 529. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3928>
- Arija Buana Jiwa, Hendra Lukito, & Harif Amali Rivai. (2024). Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Pemberdayaan Psikologis Pegawai Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. *Journal Publicuho*, 7(2), 884–894. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i2.444>
- Debus, M. E., Unger, D., & König, C. J. (n.d.). Job Insecurity and Performance over Time: The Critical Role of Job Insecurity Duration. *Career Development International*.
- Gemeda, H. K., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*, 6(4). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699>
- Kim, M. J., & Kim, B. J. (2020). The performance implications of job insecurity: The sequential mediating effect of job stress and organizational commitment, and the buffering role of ethical leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1–16. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217837>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>



- Sembiring, R., Winarto, & Sianipar, N. S. R. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Methonomi*, Vol. 6 No., 21–30.
- Soedarmadi, S., Avien Christy, N. N., & Dewi, D. H. (2017). Peran Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 19(1), 90. <https://doi.org/10.26623/jdsb.v19i1.689>
- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., Peiró, J. M., & Boada, J. (2021). Job insecurity and performance: The mediating role of organizational justice in terms of type of contract. *Psicothema*, 33(1), 86–94. <https://doi.org/10.7334/psicothema2020.205>
- Susanto, A., Kurniawati, K., Putri Utami, M., Aprilia Zahrah, C., & Agung, D. (2022). Pengaruh Efek Mediasi Pemberdayaan Psikologis Terhadap Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Pada Karyawan Bank Bumh. *Bina Ekonomi*, 26(2), 167–185. <https://doi.org/10.26593/be.v26i1.5538.76-94>