MUSYTARI
ISSN : 3025-9495

Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 4 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

PENGARUH *RESILIENCI*, TANGGUNG JAWAB DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN EXPEDISI PT TITIPAN ILAHI TRANS DI SURABAYA

Feridotum Asmataini[1], Siti Mujanah[2]
Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
putrifaridaputri16@gmail.com [1], sitimujanah@untag-sby.ac.id[2]

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of resilience, responsibility and job insecurity simultaneously on employee performance at PT. Deposited by Divine Trans in Surabaya. This research uses primary data, namely data that is directly collected or obtained by researchers from the research object, where this research uses questionnaire data collection techniques. This research uses a quantitative method with a population of all PT employees. As many as 60 people entrusted to Divine Trans. The data analysis technique in this research is multiple linear regression analysis, coefficient of determination (r2) and hypothesis testing using the t test and F test. The results of this research are that the Resiliency variable (X1) has a significant influence on Employee Performance (Y) with a tcount of 2.139 which is greater than ttable 2.000. The Responsibility variable (X2) has a significant influence on Employee Performance (Y) with tcount of 4.891 which is greater than ttable 2.000. Then the Job Insecurity variable (X3) has a significant influence on Employee Performance (Y) with a tcount of 4.201 which is greater than ttable 2.000. The conclusion from the results of this research is that the variables of resilience, responsibility and job insecurity have a positive and significant effect on the employee performance of PT Titipan Divine Trans. This means that the higher the resilience, responsibility and job insecurity, the greater the employee performance.

Keywords: resilience, responsibility, job insecurity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh resilienci, tanggung jawab dan job insecurity secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Titipan Ilahi Trans di Surabaya.

Article history
Received: Februari 2025
Reviewed: Februari 2025
Published: Februari 2025

Plagirism checker no 77
Doi : prefix doi : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 4 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Penelitian ini menggunakan data primer yakni data yang langsung dikumpulkan atau didpatkan oleh peneliti dari objek penelitian, dimana pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner. Penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT. Titipan Ilahi Trans yang sebanyak 60 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (r2) serta uji hipotesisnya menggunakan uji t, dan uji F. Hasil penelitian ini yaitu variabel Resiliency (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) dengan thitung yakni 2,139 lebih besar dari ttabel 2,000. Variabel Tanggung Jawab (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) dengan thitung yakni 4,891 lebih besar dari ttabel 2,000. Kemudian pada variabel Job Insecurity (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) dengan thitung akni 4,201lebih besar dari ttabel 2,000. Kesimpulan dari hasil penelitian ini yakni variabel resilienci, tanggung jawab dan job insecurity berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Titipan Ilahi Trans. Dimana hal ini artinya menunjukkan bahwa semakin tinggi resilienci, tanggung jawab dan job insecurity maka bisa memberikan peningkatan pada kinerja karyawan.

Kata Kunci : resilienci, tanggung jawab, job insecurity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam lingkungan saat ini bisnis diglobalisasikan, di mana biaya bisnis meningkat dengan cepat, perusahaan berusaha keras untuk meningkatkan keuntungannya. Selalu ada tujuan yang perlu dipenuhi dalam bisnis, baik internal maupun eksternal. Bekerja hasil tersebut menjadi tolak ukur seberapa cepat tujuan utama perusahaan akan tercapai atau sebaliknya seberapa dekat tujuan tersebut dengan target yang telah ditetapkan akibat hasil kerja yang kurang ideal. Setiap karyawan dalam perusahaan harus dapat bekerja sama untuk memaksimalkan sumber daya yang tersedia, karena pekerjaan yang diberikan harus mematuhi jadwal yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk menjalankan bisnis, sumber daya manusia adalah modal dan aset penting.

Sumber daya manusia yang kuat dan berpengalaman sangat penting untuk keberhasilan dan pertumbuhan bisnis. Dalam dunia perekonomian yang sangat bersaing saat ini, setiap perusahaan berusaha untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 4 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

dan berkompeten untuk meningkatkan bisnis mereka dan menjadi kompetitif dengan perusahaan lain. Agar perusahaan dapat mencapai tujuan dan visinya, pengelolaan SDM harus menjadi prioritas utama.

Resilienci kerja merupakan kemampuan untuk menyesuaikan diri secara efektif dengan perubahan dan kekuatan sambil bertahan dan bahkan mengatasi situasi dan pengalaman yang buruk. *Resilienci* juga merupakan tenaga kerja yang tangguh yang mampu merespon secara positif dan kompeten dalam menghadapi berbagai kesulitan serta sangat penting untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi dan kemakmuran di masa depan. Menurut (Khan & Ahmed, 2024) *Resilienci* dan kinerja karyawan, menemukan hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel tersebut di berbagai sektor industri.

perusahaan. Tanggung jawab memungkinkan kontrol yang baik dan kinerja yang baik. Selain itu, ketika eksekutif pelaksana menerima tugas dari pimpinan. Struktur ini memungkinkan terbentuknya birokrasi profesional yang meningkatkan kinerja organisasi. Birokrasi ini dapat bertanggung jawab atas kewenangan yang diberikannya. Menurut (Hasibuan, 2014:70) Tanggung jawab merupakan kemampuan untuk bertanggung jawab secara moral, hukum, dan mental. Tanggung jawab juga mempunyai kewajiban untuk melakukan semua tanggung jawab atau tugas yang diberikan oleh wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Saputra, 2017) *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis di mana seseorang karyawan merasa bingung atau tidak aman karena kondisi kerja yang berubah. Kondisi ini disebabkan oleh banyaknya jenis pekerjaan, seperti pekerjaan kontrak atau pekerjaan sesaat. Setiap pekerja sangat menginginkan kenyamanan dan keamanan saat bekerja. Di sini, *job insecurity* tidak hanya berarti aman dari kecelakaan kerja, tetapi juga aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Lingkungan kerja juga sangat penting karena keamanan, kebersihan, dan keharmonisan karyawan akan meningkatkan semangat dan kinerja mereka di tempat kerja. Ketidak berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam lingkungan kerja yang mengancam dikenal sebagai pekerjaan tidak aman. Perasaan tidak aman dapat berdampak pada persepsi pekerjaan karyawan, penurunan komitmen, dan bahkan peningkatan keinginan untuk pekerjaan. Penelitian ini diperkuat oleh (Smith & Lee, 2023) Ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kinerja karyawan.
merupakan para pengguna platform online untuk berbagai pendapat dan opini dengan orang lain yang memberikan informasi tentang suatu produk atau layanan.

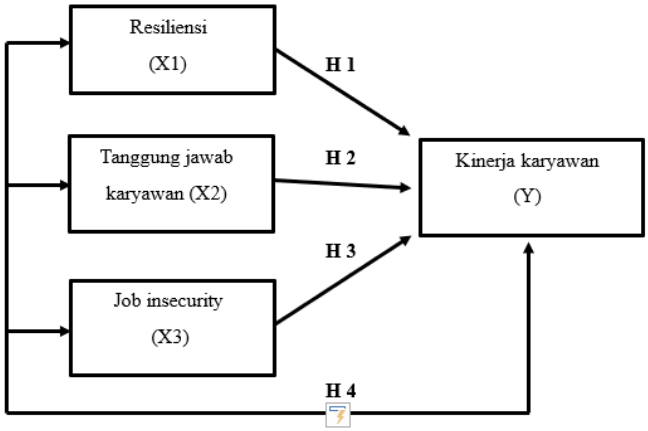
Keputusan Pembelian

Menurut pendapat Chrismardani (2023;20) Keputusan pembelian merupakan suatu kegiatan perseorangan yang secara langsung terlibat dalam mendapatkan dan mempergunakan barang yang ditawarkan. Menurut Kotler dan Amstrong (2017;174)

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 4 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

mengatakan bahwa adanya keputususan pembelian akan melibatkan perilaku pembelian kompleks dalam membeli dan merasakan perbedaan yang signifikan, berbeda ketika produk mahal dan berisiko. Keputusan pembelian adalah proses di mana konsumen menyadari kebutuhan dan keinginan terhadap suatu produk, lalu menetapkan tujuan pembelian dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang relevan. Selain itu, keputusan ini juga dipengaruhi oleh pengalaman sebelumnya, rekomendasi dari orang lain, dan persepsi terhadap produk atau merek tertentu.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual yang menghubungkan beberapa variabel, berikut adalah beberapa hipotesis yang dapat diajukan:

H1: *Resiliensi* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Titipan ilahi trans di Surabaya

H2: Tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Titipan ilahi trans di Surabaya

H3: *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Titipan ilahi trans di Surabaya

H4:*Resiliensi*, tanggung jawab karyawan, *job insecurity* berpengaruh signifukan terhadap kinerja karyawan pada PT Titipan ilahi trans di Surabaya.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 4 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yaitu pengumpulan data dalam bentuk angka dan analisisnya menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu peneliti harus mengumpulkan data dari berbagai sumber, seperti dengan menyebarkan kuesioner. Populasi yang diteliti mencakup seluruh karyawan PT Titipan Ilahi Trans Surabaya yang berjumlah 60 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan Skala Likert. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang ada.

HASIL dan PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	><	r Tabel	Keterangan
Resiliensi (X1)	X1.1	0,828	>	0,2108	Valid
	X1.2	0,746	>	0,2108	Valid
	X1.3	0,870	>	0,2108	Valid
	X1.4	0,846	>	0,2108	Valid
	X1.5	0,771	>	0,2108	Valid
	X1.6	0,799	>	0,2108	Valid
	X1.7	0,748	>	0,2108	Valid
	X1.8	0,818	>	0,2108	Valid
Tanggung Jawab (X2)	X2.1	0,633	>	0,2108	Valid
	X2.2	0,514	>	0,2108	Valid
	X2.3	0,583	>	0,2108	Valid
	X2.4	0,422	>	0,2108	Valid
	X2.5	0,714	>	0,2108	Valid
	X2.6	0,717	>	0,2108	Valid
	X2.7	0,755	>	0,2108	Valid
	X2.8	0,681	>	0,2108	Valid

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 4 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

	X2.9	0,624	>	0,2108	Valid
Job Insecurity (X3)	X3.1	0,401	>	0,2108	Valid
	X3.2	0,357	>	0,2108	Valid
	X3.3	0,661	>	0,2108	Valid
	X3.4	0,615	>	0,2108	Valid
	X3.5	0,701	>	0,2108	Valid
	X3.6	0,741	>	0,2108	Valid
	X3.7	0,637	>	0,2108	Valid
	X3.8	0,800	>	0,2108	Valid
	X3.9	0,660	>	0,2108	Valid
	X3.10	0,836	>	0,2108	Valid
	X3.11	0,808	>	0,2108	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X4.1	0,544	>	0,2108	Valid
	X4.2	0,650	>	0,2108	Valid
	X4.3	0,537	>	0,2108	Valid
	X4.4	0,483	>	0,2108	Valid
	X4.5	0,729	>	0,2108	Valid
	X4.6	0,684	>	0,2108	Valid
	X4.7	0,585	>	0,2108	Valid
	X4.8	0,709	>	0,2108	Valid
	X4.9	0,527	>	0,2108	Valid
	X4.10	0,683	>	0,2108	Valid

Dari hasil uji validitas yang telah diperoleh menunjukkan dengan menggunakan nilai signifikan < 0,05. Maka hasil dari kuesioner yang diterapkan pada variabel Resiliensi (X1), Tanggung Jawab (X2), Job Insecurity (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel. .

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 4 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	***Cronbach's Alpha***	><	***Cronbach Alpha***	Keterangan
Resiliensi (X1)	0,759	>	0,6	Realiabel
Tanggung Jawab (X2)	0,804	>	0,6	Realiabel
Job Insecurity (X3)	0,874	>	0,6	Realiabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,803	>	0,6	Realiabel

Dari hasil perolehan data pada tabel di atas maka dapat diketahui bahwa setiap variabel adalah reliabel sebab memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.45305853
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.054
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil data yang ada pada tabel diatas menggunakan uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov yang memaparkan bahwa nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 yakni sebesar 0,200 maka variabel dikatakan terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

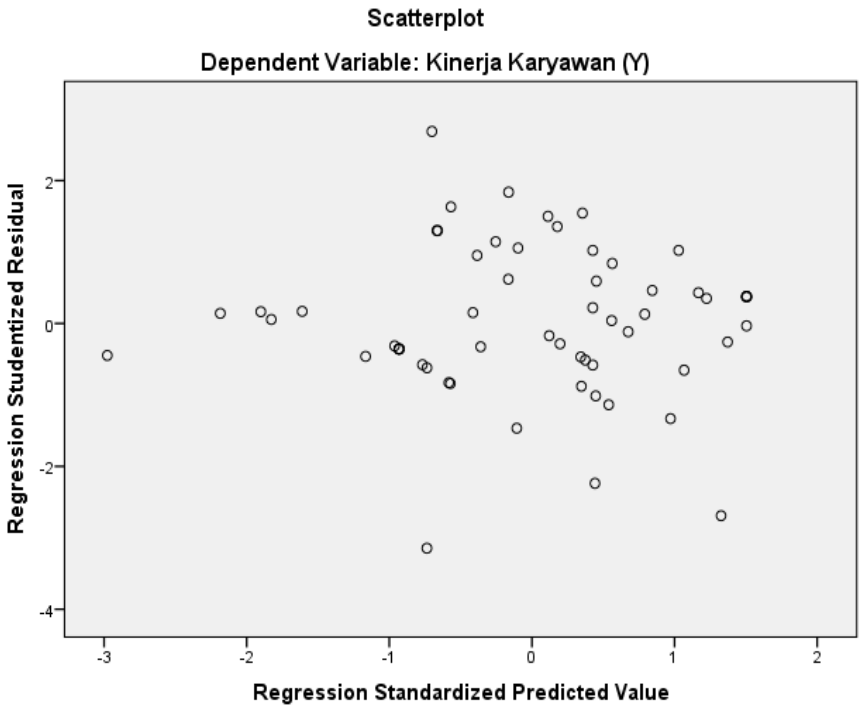
Variabel	***Tolerance***	**VIF**
Resiliensi (X1)	0,557	1,795
Tanggung Jawab (X2)	0,450	2,222

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 4 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Job Insecurity (X3)	0,652	1,533

Dalam tabel 4.10 di atas memperlihatkan bahwa nilai VIF pada X1 sebesar 1,795, X2 sebesar 2,222 dan X3 sebesar 1,533 < 10 dan besar tolerance dari X1 sebesar 0,557, X2 sebesar 0,450 dan X3 sebesar 0,652 lebih dari 0,1. Dari hasil uji yang telah dipaparkan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam variabel penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil dari uji heterokedastisitas dalam Gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 4 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808[a]	.653	.634	2.518

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity (X3), Reseliensi (X1), Tanggung Jawab (X2)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien determinasi dilaksanakan supaya bisa mengetahui besarnya variabilitas pada variabel independent pada saat memberikan penjelasan variabel dependent yakni memperlihatkan nilai Adjusted R Square (R2) yakni sebesar 0,634 yang menjelaskan bahwa variabilitas variabel independent Resiliency (X1), Tanggung Jawab (X2), Job Insecurity (X3) yakni yakni pengaruh pada variabel dependent Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,4%, sedangkan untuk sisanya sebesar 36,6% dijelaskan oleh variabilitas pada variabel yang lain yang tidak dilakukan penelitian pada penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.087	3.666		2.206	.031		
Resiliency (X1)	.107	.094	.120	1.139	.260	.557	1.795
Tanggung Jawab (X2)	.659	.135	.574	4.891	.000	.450	2.222
Job Insecurity (X3)	.284	.068	.409	4.201	.000	.652	1.533

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 4 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda bisa didapatkan hasil analisis berikut ini :

Y= 2,034 + 0,217X1 + 0,241X2+ 0,229X3+ e

1. Nilai Konstanta yang diperoleh adalah sebesar 8,175 yang memberikan artian bahwa variabel Resiliency (X1), Tanggung Jawab (X2), Job Insecurity (X3) sudah dianggap konstan, Sehingga nilai yang diperoleh variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 8,087.
2. Nilai Koefesien regresi Resiliency (X1) memperlihatkan angka sebesar 0,107, sehingga bisa disebut bahwa Resiliency (X1) memberikan pengaruh yang positif pada Kinerja Karyawan (Y). Jika variabel Resiliency (X1) dinaikan kedalam satu satuan sehingga Kinerja Karyawan (Y) semakin tambah sebesar 0,107. Dengan perkiraan bahwa untuk tabel lainna pada penelitian ini ada dalam keadaan konstan.
3. Nilai Koefesien regresi Tanggung Jawab (X2) memberikan pemaparan hasil sebesar 0,659, sehingga bisa disebut bahwa Perceived Organizational Support (X2) berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan (Y). Jika variabel Tanggung Jawab (X2) dinaikkan pada satu satuan sehingga Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,659. Dengan perkiraan bahwa variabel yang lainnya pada penelitian yang dilakukan ini ada dalam keadaan konstan.
4. Nilai Koefesien regresi Job Insecurity (X3) memberikan pemaparan yakni dengan hasil sebesar 0,284, sehingga dapat diartikan bahwa Job Insecurity (X3) memiliki pengaruh positif pada Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel Job Insecurity (X3) dinaikkan pada satu satuan sehingga Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,284. Dengan perkiraan bahwa variabel yang lainnya pada penelitian yang dilakukan ini ada dalam keadaan konstan.

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T atau Uji Parsial

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.087	3.666		2.206	.031	
Resiliency (X1)	.107	.094	.120	2.139	.260	Signifikan

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 4 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Tanggung Jawab (X2)	.659	.135	.574	4.891	.000	Signifikan
Job Insecurity (X3)	.284	.068	.409	4.201	.000	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji T atau uji parsial yang ada pada tabel di atas sehingga bisa diketahui hasilnya yakni berikut ini penjelasannya:

1. Nilai signifikan yang berpengaruh pada variabel Resiliansi (X1) pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yakni sebesar 0,260 < 0,05 serta nilai thitung 2,139>ttabel 2,000 maka dapat diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang dimana memiliki arti yakni mempunyai pengaruh antara variabel Resiliansi (X1) pada Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai signifikansi yang memberikan pengaruh pada variabel Tanggung Jawab (X2) pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yakni sebesar 0,00<0,05 serta nilai thitung 4,891>ttabel 2,000 sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima dimana hasil ini memberikan penjelasan bahwa ada pengaruh antara variabel Tanggung Jawab (X2) pada variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Nilai signifikansi yang memberikan pengaruh pada variabel Job inscurity (X3) pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yakni sebesar 0,00<0,05 serta nilai thitung 4,201>ttabel 2,000 sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima dimana hasil ini memberikan penjelasan bahwa ada pengaruh antara variabel Job inscurity (X3) pada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Tabel 4. 14 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
1	Regression	667.951	3	222.650	35.119	.000[b]	Signifikan
	Residual	355.032	56	6.340			Signifikan
	Total	1022.983	59				Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Job Insecurity (X3), Reseliensi (X1), Tanggung Jawab (X2)

Nilai Fhitung 35,119 > Ftabel 2,76 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. sehingga dengan adanya hasil tersebut maka dapat diambil keputusan yakni Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini maka artinya bahwa variabel Resiliency (X1), Tanggung Jawab (X2), Job Insecurity (X3) secara

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 4 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

bersama sehingga bisa memberikan pengaruh pada variabel Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

Hasil dan Pembahasan

Resiliency (X1)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Resiliency (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hal ini bisa dilihat dari dari nilai t hitung serta dari nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya. Nilai thitung yakni 2,139 lebih besar dari ttabel 2,000, sehingga hal ini bisa diambil kesimpulan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh diantara Resiliency (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) serta nilai signifikansi yang didapatkan ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yakni 0,260 < 0,05. Selain itu koefisien regresi pada Resiliency (X1) yang didapatkan yakni sebesar 0,107, sehingga Kinerja Karyawan (Y) nantinya dapat bertambah menjadi sebesar 0,107. Koefisien regresi tersebut memiliki nilai positif, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak serta Ha diterima yang mana mengartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Resiliency (X1) pada Kinerja Karyawan (Y).

Tanggung Jawab (X2)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Tanggung Jawab (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hal ini bisa dilihat dari dari nilai t hitung serta dari nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya. Nilai thitung yakni 4,891 lebih besar dari ttabel 2,000, sehingga hal ini bisa diambil kesimpulan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh diantara Tanggung Jawab (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) serta nilai signifikansi yang didapatkan ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yakni 0,00 > 0,05. Selain itu koefisien regresi pada Tanggung Jawab (X2) yang didapatkan yakni sebesar 0,659, sehingga Kinerja Karyawan (Y) nantinya dapat bertambah menjadi sebesar 0,659. Koefisien regresi tersebut memiliki nilai positif, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak serta Ha diterima yang mana mengartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Tanggung Jawab (X2) pada Kinerja Karyawan (Y).

Job Insecurity (X3)

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Job Insecurity (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan (Y).

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 4 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Sehingga hal ini bisa dilihat dari dari nilai t hitung serta dari nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya. Nilai thitung akni 4,201lebih besar dari ttabel 2,000, sehingga hal ini bisa diambil kesimpulan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh diantara Tanggung Jawab (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) serta nilai signifikansi yang didapatkan ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yakni 0,00 > 0,05. Selain itu koefisien regresi pada Tanggung Jawab (X2) yang didapatkan yakni sebesar 0,284, sehingga Kinerja Karyawan (Y) nantinya dapat bertambah menjadi sebesar 0,284. Koefisien regresi tersebut memiliki nilai positif, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak serta Ha diterima yang mana mengartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Tanggung Jawab (X2) pada Kinerja Karyawan (Y).

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, sehingga bisa diambil kesimpulan terkait dengan pengaruh resilienci, tangggung jawab dan job insecurity terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis data yang telah dilaksanakan diperoleh hasil bahwa variabel resilienci, tanggung jawab dan job insecurity berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Titipan Ilahi Trans. Dimana hal ini artinya menunjukkan bahwa semakin tinggi resilienci, tanggung jawab dan job insecurity maka bisa memberikan peningkatan pada kinerja karyawan.
2. Dari hasil analisis data yang telah dilaksanakan maka didapatkan hasil bahwa variabel resilienci berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Titipan Ilahi Trans. Hal ini artinya menunjukkan bahwa semakin tinggi resilienci maka bisa memberikan peningkatan pada kinerja karyawan.
3. Dari hasil analisis data yang telah dilaksanakan maka didapatkan hasil bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Titipan Ilahi Trans. Hal ini artinya bahwa semakin tinggi tanggung jawab maka bisa memberikan peningkatan pada kinerja karyawan.
4. Dari hasil analisis data yang telah dilaksanakan maka didapatkan hasil bahwa variabel job insecurity berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Titipan Ilahi Trans. Hal ini

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 4 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

artinya menunjukkan bahwa semakin tinggi job insecurity maka bisa memberikan peningkatan pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Akila, A. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *17*(3), 226- 241.

Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervering. *Technomedia Journal*, *6*(2 Februari), 176-187

Antonio, A. N., & Kurniawan, J. E. (2024). Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Job Insecurity Sebagai Mediator. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, *8*(2).

Apriliyanto, D., Hidayati, N., & Athia, I. (2022). Pengaruh Resiliensi, Jenjang Karir, Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo (Studi Kasus Pada karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, *11*(01).

Aslami, N. (2019). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Business Support Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Telekomunikasi Selular Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, *1*(2), 95-108.

Firmansyah, F., Wongso, F., & Andry, A. (2023). Pengaruh Hubungan Kerja, Etika Kerja dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majestic Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU)*, *1*(1), 27- 34.

Gani, N., Rahman, M. A., & Hatta, U. (2021). Pengaruh Tanggung Jawab, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar). *Islamic Banking, Economic and Financial Journal*, *2*(1).

Gonzalez, M., & Ruiz, J. (2023). "Responsibility and Employee Performance: A Study in the Tech Industry." *Journal of Business Psychology*, 38(1), 45-60.

Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia" sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, *1*(2 Desember), 14-22.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Manajemen, Ekonomi
Vol 15 No 4 Tahun 2025
Prefix DOI : 10.8734/mnmae.v1i2.359

Hernandez, A., & Gonzalez, J. (2023). "The Role of Resilience in Enhancing Employee Performance: A Study in the Service Sector." *Journal of Workplace Psychology*, 18(2), 134-150.

Indrayani, I. G. A. P. W. (2023). Pengaruh Ketidaknyamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Eksplorasi Peran Modal Psikologis (Studi Empiris pada Hotel Berbintang). *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, *28*(2), 139-151.

Nurwidiawati, S., & Rahayu, M. (2024). Pengaruh Job Insecurity Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Masa Kini Mandiri (Lampung Post)

Bandar Lampung Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Moderasi. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, *1*(1), 347-354.

Nurwidiawati, S., & Rahayu, M. (2024). Pengaruh Job Insecurity Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Moderasi. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, *1*(1), 347-354.

Pratiwi, D. A. P. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Resiliensi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Satria Antaran Prima Tbk Surabaya (The Effect of Work Stress, Resilience and Competence on Employee Performance at PT Satria Antaran Prima Tbk Surabaya)* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).

Putra, A. P., Mujanah, S., & Susanti, N. (2022). Pengaruh self awareness, etos kerja, resiliensi, terhadap organization citizenship behavior (OCB) dan kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi swasta Surabaya. *Media Mahardhika*, *20*(2), 311-321.

Putri, F. F., & Mujanah, S. (2023). Pengaruh Resiliensi, Etos Kerja dan Self Awareness Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Syariah*, *2*(3), 11-18.

Sinuraya, Z. S., & Harmen, H. (2024). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Time Management, dan Work Resilience terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, *9*(2).

Smith, J., & Lee, H. (2023). "Job Insecurity and Employee Performance: A Meta- Analytic Review." *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 123-140.

Supartina, S., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Insecurity, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Masamedi Intifarmindo Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *9*(6), 2549-2557.

Sutanta, S., & Yohanes, Y. (2019). Pengaruh Tanggung Jawab dan Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, *24*(1), 33-40.

Suwarto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Kolaka). *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, *1*(2), 202-212.