

**PENGARUH JOB INSECURITY, BURNOUT, DAN WORK-FAMILY  
CONFLICT TERHADAP JOB PERFORMANCE KARYAWAN DENGAN  
ORGANIZATIONAL JUSTICE SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(STUDI KASUS PADA BANK BPD DIY SYARIAH)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU (S1)**

**OLEH :**

**TRI SURYO BIMO HARI SAPUTRO**

**NIM. 19108020055**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2023**

**PENGARUH JOB INSECURITY, BURNOUT, DAN WORK-FAMILY  
CONFLICT TERHADAP JOB PERFORMANCE KARYAWAN DENGAN  
ORGANIZATIONAL JUSTICE SEBAGAI VARIABEL MODERASI  
(STUDI KASUS PADA BANK BPD DIY SYARIAH)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU (S1)**

**OLEH :**

**TRI SURYO BIMO HARI SAPUTRO**  
NIM. 19108020055

**DOSEN PEMBIMBING**

**ROSYID NUR ANGGARA PUTRA, S.Pd., M.Si.**  
NIP. 19880524 201503 1 010

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2023**

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-536/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH JOB INSECURITY, BURNOUT, DAN WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP JOB PERFORMANCE KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL JUSTICE SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PADA BANK BPD DIY SYARIAH)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : TRI SURYO BIMO HARI SAPUTRO  
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020055  
Telah diujikan pada : Semin, 20 Maret 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.

SIGNED

Valid ID: 6422364439164



Penguji I

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M

SIGNED

Valid ID: 642a378e42d25



Penguji II

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.

SIGNED

Valid ID: 642648a27e4b4



Yogyakarta, 20 Maret 2023

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.

SIGNED

Valid ID: 642a48d077082

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Tri Suryo Bimo Hari Saputro  
Kepada,  
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Tri Suryo Bimo Hari Saputro  
NIM : 19108020055  
Judul Skripsi : "Pengaruh *Job Insecurity*, *Burnout*, dan *Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance* Karyawan dengan *Organizational Justice* sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Bank BPD DIY Syariah)"

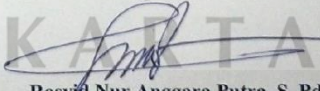
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta,  
Pembimbing

  
**Rosyid Nur Anggara Putra, S. Pd., M.Si.**  
NIP. 19880524 201503 1 010

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Suryo Bimo Hari Saputro

NIM : 19108020055

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Job Insecurity*, *Burnout*, dan *Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance* Karyawan dengan *Organizational Justice* sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Bank BPD DIY Syariah)**" adalah hasil kerja penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam body note dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terjadi adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta

Penyusun

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



Tri Suryo Bimo Hari Saputro  
NIM. 19108020055

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Suryo Bimo Hari Saputro

NIM : 19108020055

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Dengan mengemban ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

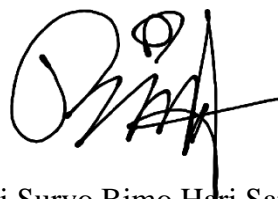
**“Pengaruh *Job Insecurity, Burnout, Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance* Karyawan dengan *Organizational Justice* sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Bank BPD DIY Syariah)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta, 2 Maret 2023

Yang Menyatakan



Tri Suryo Bimo Hari Saputro

NIM. 19108020055

## HALAMAN MOTTO

*“Melepaskan berarti menyadari bahwa beberapa orang adalah bagian dari sejarahmu, tetapi bukan bagian dari takdirmu”*

*- Steve Maraboli -*

*“Boleh jadi kamu benci kepada sesuatu padahal ia baik bagi kamu, dan boleh jadi kamu suka kepada sesuatu padahal ia buruk bagi kamu. Dan (ingatlah), Allah jualah Yang mengetahui (semuanya itu), sedang kamu tidak mengetahuinya”*

*(Al-Baqarah: 216)*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

### بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan hidayah-Nya sehingga proses dalam penyusunan tugas akhir ini mampu terselesaikan. Sholawat serta salam yang mudah-mudahan tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.*

*Saya mengucapkan terimakasih kepada pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung atas kelancaran skripsi ini. Dengan berbahagia, skripsi ini saya persembahkan:*

*Teruntuk kedua orang tua saya, yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan menaruh harapan besar untuk kesuksesan dan kebahagiaan di masa depan untuk putranya.*

*Kepada Bapak/Ibu Dosen yang memberikan jalan kepadaku dan telah memberikan ilmu kepadaku khususnya Bapak Rosyid Nur Anggara Putra yang sudah membimbing dan mengarahkan skripsi hingga pencapaian saat ini, saya ucapkan terima kasih atas jasa dan pengabdianya, semoga dapat menjadi berkah amal ke depan terlebih di akhirat nanti.*

*Teruntuk sahabat-sahabat terbaik yang selalu menemani, memberikan masukan, motivasi, menampung segala keluh kesah.*

*Serta teruntuk Almamater kebanggaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan sejuta kenangan manis*



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0523b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	huruf latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ḍa'	Ḍ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	Wa
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

#### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

تَمْتَعِدَة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عِدَّة	Ditulis	' <i>iddah</i>

#### C. *Ta'Marbuttah*

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جِزْيَة	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كِرْمَة الْأَوْلِيَاء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U
فَعْل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

### E. Vokal Panjang

1. Fathah + Alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + Wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

### F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
بينكم	Ditulis	<i>Qaul</i>

### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al".

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiah* tersebut.

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

#### I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

دوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat, inayah, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity, Burnout, Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance* Karyawan terhadap *Organizational Justice* sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Bank BPD DIY Syariah)”. Tak lupa shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatNya dengan segala keistimewaanNya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia dalam berperilaku, menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, tentunya ada banyak sekali bantuan dari pihak lain, selain diri sendiri. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak sekali memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberikan dukungan dari awal proses skripsi saya sampai tahap akhir skripsi.
5. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dari awal perkuliahan sampai akhir semester sehingga mencapai kelulusan.

6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan selama menempuh bangku perkuliahan.
7. Seluruh Pegawai dan Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu dalam hal administrasi.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan Bank BPD DIY Syariah yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Orang tua tercinta Bapak Dalhari dan Ibu Karlina Dwi Harsanti yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dan telah menjadi sumber segalanya sampai saat ini. Yang selalu mendoakan dan memberi banyak dukungan baik berupa materi dan moral selama penulis menjalani hidup. Semoga senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, rezeki, dipermudah segala urusannya dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
10. Keluarga besar dan saudara-saudara yang tidak bisa satu persatu saya sebutkan namanya, yang telah mendoakan saya sampai pada titik ini.
11. Keluarga Besar PS B khususnya dan seluruh mahasiswa PS angkatan 2019 yang selalu menjadi inspirasi kami, teman seperjuangan selama hampir 4 tahun kebersamaan di bangku perkuliahan. Semoga kita sukses sesuai apa yang dicita-citakan.
12. Teman dekat saya, Karsiyah, Riki Ridotul Amin, dan Nike Diah Elvy, selalu mensupport saya dari awal semester hingga sekarang ini dalam segala hal, yang selalu menemani saya dalam keadaan apapun dan dimanapun.
13. Teman – temen yang selalu saya repotkan, Yunisa, Fatma, Lina, Fera.
14. Teman – teman SMA terutama Annisa Rofifah Mardiyah, serta teman-teman lainnya yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam menuntut ilmu
15. Kepada sahabat penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih untuk segala kebaikan serta dukungannya agar saya dapat menyelesaikan penelitian ini.

16. Keluarga besar KKN 110 Dusun Gamol, terima kasih atas keakraban, kehangatan, kekompakan, suka duka, canda tawa serta memori yang tercipta sampai saat ini.
17. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dalam peneliti sebutkan satu per satu, semoga Allah SWT memberikan rahmat, ridho dan karunia-Nya.

Semoga Allah SWT senantiasa memudahkan segala urusan serta membalas seluruh kebaikan dengan hal yang lebih baik lagi. Peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu kritik serta saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua. Aamiin

Yogyakarta, 3 Maret 2023

Hormat Saya



**Tri Suryo Bimo Hari Saputro**  
**NIM. 19108020055**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN</b> .....	ix
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xvi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xx
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xxi
<b>ABSTRAK</b> .....	xxii
<b>ABSTRACT</b> .....	xxiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Latar Belakang</b> .....	1
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	10
<b>C. Tujuan Penelitian</b> .....	10
<b>D. Manfaat Penelitian</b> .....	11
<b>E. Sistematika Penelitian</b> .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	14
<b>A. Kerangka Teori</b> .....	14
<b>1. Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan)</b> .....	14
<b>2. Lazarus Theory of Stress (Teori Lazarus)</b> .....	15
<b>4. Equity Theory (Teori Keseimbangan)</b> .....	19
<b>5. Job Performance</b> .....	22
<b>6. Job Insecurity</b> .....	31
<b>7. Burnout</b> .....	36
<b>8. Work-Family Conflict</b> .....	40
<b>9. Organizational Justice</b> .....	43



B. Telaah Pustaka .....	49
C. Pengembangan Hipotesis.....	56
1. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Job Performance</i> karyawan.....	56
2. Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Job Performance</i> karyawan.....	56
3. Pengaruh <i>Work- Family Conflict</i> terhadap <i>Job Performance</i> karyawan .....	57
4. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Job Performance</i> dengan <i>Organizational Justice</i> sebagai Variabel Moderasi .....	58
5. Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Job Performance</i> dengan <i>Organizational         Justice</i> sebagai Variabel Moderasi .....	59
6. Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Job Performance</i> dengan <i>Organizational Justice</i> sebagai Variabel Moderasi .....	60
D. Kerangka Berpikir.....	62
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>63</b>
A. Jenis dan Desain Penelitian.....	63
1. Jenis Penelitian.....	63
2. Desain Penelitian.....	63
B. Objek dan Waktu Penelitian.....	64
C. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	64
1. Sumber Data.....	64
2. Teknik Pengumpulan Data .....	65
D. Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel Penelitian .....	66
1. Populasi.....	66
2. Teknik Sampling.....	67
3. Sampel Penelitian.....	67
E. Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	68
1. Variabel Penelitian .....	68
2. Definisi Operasional Variabel.....	69
F. Skala Pengukuran.....	70
G. Teknik Analisis Data.....	71
1. Uji Statistik Deskriptif.....	74
2. Uji Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	74
3. Uji Evaluasi Model Struktural (Inner Model) .....	76
4. Uji Hipotesis .....	78
5. Uji Pengaruh Moderasi .....	80
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>81</b>

A. Deskripsi Objek Penelitian.....	81
B. Deskripsi Profil Responden.....	82
1. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	82
2. Berdasarkan Usia.....	83
3. Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	83
4. Berdasarkan Lama Bekerja.....	84
C. Hasil Uji Hipotesis.....	84
1. Uji Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	85
2. Uji Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	89
3. Uji Hipotesis .....	93
D. Pembahasan.....	97
1. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Job Performance</i> karyawan .....	98
2. Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Job Performance</i> karyawan.....	101
3. Pengaruh <i>Work- Family Conflict</i> terhadap <i>Job Performance</i> karyawan 104	
4. Moderasi <i>Organizational Justice</i> pada Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Job Performance</i> karyawan .....	105
5. Moderasi <i>Organizational Justice</i> pada Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Job</i> <i>Performance</i> karyawan.....	107
6. Moderasi <i>Organizational Justice</i> pada Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap <i>Job Performance</i> karyawan .....	110
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	111
A. Kesimpulan.....	111
B. Keterbatasan Penelitian .....	112
C. Saran .....	113
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	115
<b>LAMPIRAN</b> .....	xxiv

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1 Data Market Share BPD DIY Syariah .....</b>	<b>9</b>
<b>Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>69</b>
<b>Tabel 3.2 Skala Likert .....</b>	<b>71</b>
<b>Tabel 3.3 Kriteria Goodness of Fit .....</b>	<b>77</b>
<b>Tabel 3.4 Kriteria Inner Model .....</b>	<b>78</b>
<b>Tabel 4.1 Tabel Penyebaran Kuesioner .....</b>	<b>82</b>
<b>Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....</b>	<b>82</b>
<b>Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....</b>	<b>83</b>
<b>Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....</b>	<b>83</b>
<b>Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....</b>	<b>84</b>
<b>Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas Konvergen .....</b>	<b>86</b>
<b>Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan .....</b>	<b>88</b>
<b>Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas .....</b>	<b>88</b>
<b>Tabel 4.9 Hasil Goodness of Fit .....</b>	<b>90</b>
<b>Tabel 4.10 Hasil R-Square .....</b>	<b>91</b>
<b>Tabel 4.11 Hasil Q-Square .....</b>	<b>92</b>
<b>Tabel 4.12 Hasil Effect Size .....</b>	<b>93</b>
<b>Tabel 4.13 Hasil Pengujian Hipotesis Direct Effect .....</b>	<b>94</b>
<b>Tabel 4.14 Hasil Pengujian Hipotesis Moderating Effect .....</b>	<b>96</b>
<b>Tabel 4.15 Ringkasan Hasil Hipotesis .....</b>	<b>98</b>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.1 Outlook Perbankan Syariah 2022 .....</b>	<b>1</b>
<b>Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....</b>	<b>62</b>
<b>Gambar 4.1 Model WarpPLS .....</b>	<b>94</b>



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1. Kuesioner Penelitian</b> .....	xxiv
<b>Lampiran 2. Data Kuesioner Penelitian</b> .....	xxxi
<b>Lampiran 3. Hasil Deskripsi Responden</b> .....	xxxvi
<b>Lampiran 4. Hasil Output Outer Model</b> .....	xxxviii
<b>Lampiran 5. Hasil Output Inner Model</b> .....	xxxix
<b>Lampiran 6. Gambar Model</b> .....	xl
<b>Lampiran 7. Surat Keterangan Penelitian</b> .....	xli
<b>Lampiran 8. Dokumentasi Wawancara</b> .....	xlii
<b>Lampiran 9. Biodata Penulis</b> .....	xliiii



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, *burnout*, dan *work-family conflict* terhadap *job performance* karyawan di Bank BPD DIY Syariah dengan *organizational justice* sebagai variabel moderasi. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 karyawan BPD DIY Syariah. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Aplikasi WarpPLS 8.0 digunakan sebagai alat pengolah data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* dan *burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap karyawan *job performance* karyawan BPD DIY Syariah, sedangkan *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap *job performance* karyawan. Selain itu *organizational justice* mampu memoderasi hubungan *job insecurity* dan *burnout* terhadap *job performance* karyawan, akan tetapi *organizational justice* tidak mampu memoderasi hubungan *work-family conflict* terhadap personalitas terhadap *job performance* karyawan BPD DIY Syariah.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, *Burnout*, *Work-Family Conflict*, *Organizational Justice*, *Job Performance*.



## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of job insecurity, burnout, and work-family conflict on the job performance of employees at Bank BPD DIY Syariah with organizational justice as a moderating variable. The sample in this study were 35 BPD DIY Syariah employees. The sampling technique used is saturated samples. Data collection methods used are questionnaires and interviews. The data analysis technique used is the Structural Equation Model (SEM) with the Partial Least Square (PLS) approach. The WarpPLS 8.0 application is used as a data processing tool. The results of this study indicate that the variables of job insecurity and burnout have a negative and significant impact on the job performance of BPD DIY Syariah employees, while work-family conflict has no effect on employee job performance. In addition, organizational justice is able to moderate the relationship between job insecurity and burnout on employee job performance, but organizational justice is not able to moderate the relationship between work-family conflict on personality and job performance of BPD DIY Syariah employees.*

*Keyword: Job Insecurity, Burnout, Work-Family Conflict, Organizational Justice, Job Performance*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi secara cepat. Era globalisasi telah membuka mata kita akan masa depan yang penuh tantangan dan persaingan. Untuk dapat bertahan dari persaingan tersebut dan menjadi perusahaan yang unggul, perusahaan harus mempunyai kekuatan untuk dapat berkembang dan menghadapi tantangan (Wahyudi et al., 2021).

Globalisasi telah menyasar dalam berbagai aspek. Salah satu yang sedang berkembang saat ini pada sektor jasa perbankan syariah. Seperti yang dilansir pada Republika.co.id (2022), Otoritas Jasa Keuangan (OJK) telah merilis *outlook* perbankan syariah tahun 2022. OJK melaporkan *market share* perbankan syariah telah mencapai 6,65% per Februari 2022. Nilai ini selalu mengalami peningkatan dalam waktu 5 tahun terakhir dan menunjukkan performa yang terus positif, termasuk di masa penuh tantangan pandemi Covid-19.



Gambar 1.1 Outlook Perbankan Syariah 2022



Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat besar dalam pesatnya perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia. Pada dasarnya globalisasi tidak dibatasi oleh waktu dan tempat, hal ini membuat SDM yang dimiliki oleh perusahaan dituntut agar terus meningkatkan kualitasnya agar tidak tertinggal dari yang lain (Ardiana, 2008). Dengan adanya SDM yang berkualitas, hal tersebut dapat mendorong kinerja perusahaan yang selanjutnya akan meningkatkan pertumbuhan perusahaan termasuk *market share* perbankan.

Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh *World Popular Review* pada tahun 2022, negara Indonesia memiliki jumlah penduduk muslim sekitar 231 juta penduduk dan menjadikan negara Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk muslim terbesar di dunia serta menduduki peringkat pertama (Kornitasari et al., 2022). Selain itu, pada penilaian pada laporan *Islamic Financial Services Industry Stability Report 2020*, Indonesia merupakan negara dengan peringkat kesembilan sebagai negara dengan aset perbankan syariah terbesar di dunia (Charisma, 2021). Dengan banyaknya penduduk yang beragama muslim serta memiliki aset terbesar dalam perbankan syariah, jika dimanfaatkan dengan baik, perbankan syariah Indonesia memiliki potensi yang besar dalam sektor perekonomian.

Outlook perbankan syariah 2022 yang dirilis oleh OJK, menunjukkan bahwa *market share* perbankan syariah Indonesia relatif tergolong masih kecil dan peringkat Indonesia masih kalah jauh dengan *market share* negara tetangga, Malaysia. Besar peluang Indonesia untuk mengembangkan sektor perbankan

syariah dikarenakan mayoritas penduduknya muslim. Tapi hal tersebut tidak diimbangi dengan tingkat kinerja atau *Job Performance* karyawan yang memadai jika dilihat dari keahliannya (Hartati, 2020). Hal ini menimbulkan *gap* dalam perkembangan industri perbankan syariah sebagai solusi untuk menghadapi era globalisasi yang saat ini sedang gencar dikembangkan di seluruh dunia.

*Gap* tersebut harus dihilangkan agar kenaikan *market share* Indonesia juga diimbangi dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai. Peningkatan kualitas SDM sangat dibutuhkan sebagai dasar dalam pengoptimalan *Job Performance* karyawan perbankan syariah Indonesia demi menaikkan *market share* perbankan syariah Indonesia sehingga bisa bersaing secara global di sektor Ekonomi Islam.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance*. Menurut Mangkunegara (2009) pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Biasanya seorang karyawan yang tingkat *performance* nya tinggi dapat disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya seorang yang memiliki tingkat *performance* yang rendah maka dapat dikatakan bahwa orang tersebut tidak produktif (As'ad, 1987).

Permasalahan pada *gap* yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi *job performance* seseorang, yang akan menyebabkan turunnya kinerja perusahaan. Menurut, Gibson et al. (2011)

produktif atau tidaknya pekerjaan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor psikologis dan faktor organisasi. Pada penelitian ini peneliti mengambil faktor-faktor yang berhubungan dengan faktor psikologis yaitu, *job insecurity*, *burnout*, dan *work-family conflict*.

Faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh *job insecurity* karyawan (De Cuyper et al., 2020). *Job insecurity* atau dalam bahasa Indonesia ketidakamanan kerja merupakan kondisi ketidakamanan kerja yang dialami orang seseorang yang disebabkan oleh beberapa perubahan yang terjadi baik pada faktor eksternal maupun faktor internal yang dirasakan oleh orang tersebut (Setiawan & Hadianto, 2008). Menurut Ashford et al. (1989) perubahan pada organisasi seperti merger, pengurangan tenaga kerja, reorganisasi, teknologi baru, dan bahaya yang memberikan ancaman secara fisik merupakan sumber ancaman bagi para pekerja. Dengan kata lain, beberapa masalah tersebut akan menjadikan setiap individu merasa tidak nyaman dalam bekerja.

*Job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan dapat memperburuk sikap kerja, seperti kepuasan, komitmen, dan kinerja karyawan (De Cuyper et al., 2020). Lingkungan ekonomi yang tidak dapat diprediksi serta peningkatan daya saing pasar menyebabkan perubahan pada organisasi, sehingga meningkatkan rasa tidak aman yang dirasakan pada karyawan, yang khawatir kehilangan pekerjaan mereka dan khawatir akan menemukan akan mencari pekerjaan baru (Sverke et al., 2002).

Faktor kedua yang menyebabkan penurunan *job performance* pada karyawan yaitu *Burnout* atau kelelahan kerja (Ardiana, 2008). *Burnout* seringkali menghambat laju kinerja para karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan. Stres terkait pekerjaan yang menyebabkan kelelahan fisik atau emosional seorang karyawan yang dapat mengakibatkan depresi berat, penurunan produktivitas, kerentanan terhadap penyakit serius, dll (Irfan et al., 2021). Seorang karyawan yang sudah bekerja lama pada suatu organisasi dengan lingkungan yang penuh tekanan akan mengakibatkan *burnout*. Menurut Maslach (2017) banyak ditemui pada pekerjaan terkait pelayanan masyarakat serta yang melibatkan teknologi seperti pada lembaga keuangan. Oleh karena itu, peningkatan kelelahan kerja akan menurunkan kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang juga dapat memengaruhi *job performance* karyawan yaitu adanya konflik keluarga pekerjaan atau *Work-Family Conflict* (WFC) (Veliana & Mogi, 2016). Kehidupan modern memiliki banyak masalah dalam lingkup yang berbeda dan WFC merupakan salah satu faktor yang memiliki efek yang cukup besar (Batur & Nart, 2014). Menurut Greenhaus & Beutell (1985) mendefinisikan WFC sebagai bentuk konflik peran di mana antara tuntutan keluarga dan pekerjaan bertentangan satu sama lain dalam beberapa hal. Frone et al (1992) menekankan bahwa WFC memiliki efek yang cukup besar pada sikap karyawan terhadap tempat kerja mereka dan perilaku, yang akan mengakibatkan pada penurunan kinerja karyawan. Jam kerja yang sangat lama serta banyaknya beban kerja yang dirasakan oleh seseorang merupakan pertanda awal akan terjadinya WFC dikarenakan waktu dan tekanan yang

berlebihan dipakai untuk bekerja. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985).

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama. Teori *goal setting* menjelaskan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang (Locke & Latham, 1991). Locke (1968) menyatakan mengenai pentingnya penetapan tujuan dan pencapaian tujuan. Baik individu maupun organisasi yang memiliki komitmen dalam mencapai tujuannya, maka tujuan yang telah direncanakan tersebut akan memengaruhi konsekuensi kinerjanya (Purnamasari, 2019). Perbankan syariah memiliki tujuan dalam menaikkan market share agar dapat menyaingi negara tetangga, maka dibutuhkan *job performance* karyawan dalam mencapai tujuan (Kornitasari et al., 2022).

Beberapa faktor seperti *Job Insecurity*, *Burnout*, dan *Work-Family Conflict* yang dapat menurunkan kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan dengan *Lazarus Theory Of Stress* (S. D. Saputri & Zakiy, 2021). Lazarus & Folkman (1984) berpendapat bahwa stress dapat terjadi apabila adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dengan ketidakmampuannya dalam menghadapi situasi yang membahayakan atau mengancam kesehatan psikologisnya. Lazarus & Folkman (1984) membagi stress ke dalam beberapa sumber, di antaranya yaitu dari Frustrasi, Konflik, Tekanan, dan Ancaman. Berdasarkan dari pembagian sumber stres, maka teori ini berkaitan dengan variabel yang digunakan penelitian ini, yaitu *Job Insecurity*, *Burnout*, dan

*Work-Family Conflict*. Dengan menggunakan teori Lazarus ini dapat memberikan gambaran secara lebih jelas terkait dengan individu yang merasakan *Job Insecurity*, *Burnout*, dan *Work-Conflict* dimana ketiga variabel ini merupakan sumber timbulnya stress pada setiap individu.

Penelitian kali ini terdapat kebaruan dari penelitian sebelumnya, yaitu dari penelitian yang dilakukan oleh De Angelis et al (2021). Dalam penelitian tersebut menggunakan *Organizational Justice* sebagai moderasi antara pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Performance*, serta penggunaan variabel *Burnout* dan *Work-Family Conflict* sebagai mediasi antara *Job Insecurity* terhadap *Job Performance*. Penulis melakukan pembaruan dengan menambahkan variabel *Organizational Justice* sebagai moderasi untuk memperlemah hubungan antara *Burnout* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance*.

Mengingat pentingnya peran *Job Performance* dalam meningkatkan *market share* perbankan syariah (Kornitasari et al., 2022). Terdapat beberapa faktor yang dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan seperti *Job Insecurity*, *Burnout*, dan *Work-Family Conflict* (Ardiana, 2008; De Cuyper et al., 2020; Veliana & Mogi, 2016). Sudah seharusnya faktor-faktor tersebut diminimalisir ataupun dihilangkan. Baik *job insecurity*, *burnout*, maupun *work-family conflict* dapat diminimalisir jika individu memiliki keyakinan bahwa perusahaannya memperlakukan karyawan secara adil (Wang et al., 2015). Oleh karena itu *Organizational Justice* atau keadilan organisasi dibutuhkan untuk mengurangi

pengaruh negatif *job insecurity*, *burnout* dan *work-family conflict* terhadap *job performance* karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2015), *organizational justice* merupakan keseluruhan persepsi karyawan mengenai perlakuan yang adil di tempat kerja, sejauh mana karyawan akan percaya pada hasil yang diterima dan cara individu diperlakukan secara adil dalam perusahaan. Berdasarkan penelitian Jufrizen & Kandhita (2021), menyatakan bahwa *organizational justice* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya peran *Organizational Justice* diharapkan dapat memoderasi faktor-faktor yang berpengaruh negatif terhadap *job performance* karyawan.

Peneliti menambahkan Teori keseimbangan yang dikemukakan oleh Adams, untuk memperkuat pemahaman mengenai *Organizational Justice* yang berfungsi sebagai moderasi. Model alternatif dalam menentukan kapan penilaian keadilan harus memengaruhi perilaku kerja adalah dengan menggunakan teori Keseimbangan (Thau et al., 2007). Pengaruh paling kuat adalah bahwa efek negatif terkait ketidakpastian dapat dikurangi jika orang diperlakukan secara adil dalam situasi yang tidak pasti tersebut (Wang et al., 2015).

Penelitian ini dilakukan pada Bank BPD DIY Syariah Kantor Pusat yang terletak di Jalan. Magelang Km 5,5, Kutu Tegal, Sinduadi, Kecamatan Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta (55284). Bank BPD DIY Syariah adalah lembaga keuangan berbasis syariah yang berfungsi sebagai sarana tambahan untuk otonomi daerah di sektor perbankan, dengan tanggung

jawab sebagai penggerak dan akselerator pembangunan daerah, sebagai penjaga dan pengelola dana daerah, menciptakan pendapatan bagi daerah, serta menjalankan bisnisnya sebagai Unit Usaha Syariah (UUS).

**Tabel 1.1 Data Market Share BPD DIY Syariah**

Tahun	Market Share BPD DIY Syariah
2018	0,78%
2019	0,76%
2020	0,73%
2021	0,70%

Sumber: *Annual Report* BPD DIY Syariah

Penelitian di BPD DIY Syariah dilakukan karena terjadi penurunan *market share* BPD DIY Syariah dan kinerja karyawan dapat menjadi faktor yang mempengaruhinya, terutama pada perbankan syariah di mana kinerja yang baik dari karyawan dapat mempengaruhi *market share* perbankan syariah. Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa *market share* BPD DIY Syariah mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Penelitian akan fokus pada analisis kinerja karyawan di BPD DIY Syariah untuk mengetahui apakah masalah dalam hal *job insecurity*, *burnout*, *work-family conflict*, dan *organizational justice* dapat mempengaruhi kinerja mereka. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat membantu BPD DIY Syariah dalam meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kembali *market share* perusahaan.

Berdasarkan fenomena gap, dan didukung dengan beberapa grand theor yang digunakan, serta penelitian - penelitian terdahulu. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Job Insecurity, Burnout, Work-Family Conflict terhadap Job Performance dengan Organizational Justice sebagai Variabel Moderasi”**



## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka masalah pokok pada penelitian ini dapat dirangkum sebagai berikut:

- 1) Apakah *Job Insecurity* mempunyai pengaruh terhadap *Job Performance* karyawan?
- 2) Apakah *Burnout* mempunyai pengaruh terhadap *Job Performance* karyawan?
- 3) Apakah *Work-Family Conflict* mempunyai pengaruh terhadap *Job Performance* karyawan?
- 4) Apakah *Organizational Justice* dapat memoderasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Performance* Karyawan?
- 5) Apakah *Organizational Justice* dapat memoderasi pengaruh *Burnout* terhadap *Job Performance* Karyawan?
- 6) Apakah *Organizational Justice* dapat memoderasi pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance* karyawan?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Performance* karyawan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap *Job Performance* karyawan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance* karyawan.

- 4) Untuk mengetahui apakah *Organizational Justice* dapat memoderasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Performance* karyawan.
- 5) Untuk mengetahui apakah *Organizational Justice* dapat memoderasi pengaruh *Burnout* terhadap *Job Performance* karyawan.
- 6) Untuk mengetahui apakah *Organizational Justice* dapat memoderasi pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance* karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis juga praktis.

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan wawasan pengetahuan keilmuan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efek negatif pada kinerja karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a) Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat guna meningkatkan pengetahuan dan wawasan penulis tentang pengaruh *job insecurity*, *burnout*, *work-family conflict* terhadap *job performance* karyawan dengan *organizational justice* sebagai variabel moderasi.

###### b) Manfaat Bagi Praktisi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak bank dalam mengetahui apa saja faktor yang menyebabkan turunnya

karyawan dengan keadilan organisasi sebagai variabel moderasi, baik dengan pengaruh positif maupun negatif,

c) Manfaat Bagi Akademisi

Untuk menambah informasi dan bahan referensi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) terkhusus Program Studi Perbankan Syariah serta sebagai bacaan ilmiah di perpustakaan.

## **E. Sistematika Penelitian**

Pembahasan yang sistematis menjelaskan alur pemikiran penulis dari awal hingga akhir. Sistematika pembahasan penelitian ini disusun menjadi 5 bab:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian pendahuluan menguraikan latar belakang masalah yang mendasari dilakukannya penelitian. Rumusan masalah juga termasuk dalam bab ini dan dituangkan dalam bentuk pertanyaan penelitian untuk memfokuskan pembahasan. Tujuan serta manfaat penelitian yang merupakan alasan penting dari penelitian juga termasuk di dalam bab ini. Terakhir, bab I memuat sistematika pembahasan yang berisi sistematika penyajian hasil penelitian mulai dari awal hingga akhir penelitian, sehingga memudahkan pemeriksaan seluruh bagian penelitian.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan *job performance* yang digunakan sebagai landasan penelitian. Dalam bab ini juga membahas mengenai telaah pustaka yang berisi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta pengembangan hipotesis.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Secara lengkap, pada bab ini menjelaskan jenis penelitian, desain penelitian, sumber dan teknik pengambilan data, populasi dan sampel, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi hasil penelitian berupa data konseptual teoritis dan penjelasan rinci.

### **BAB V PENUTUP**

Pada penutup meliputi kesimpulan dari pembahasan yang telah dilakukan peneliti. Kesimpulannya adalah untuk menjawab apa yang terkandung dalam rumusan masalah dan dilanjutkan keterbatasan peneliti serta saran-saran kepada para pemangku kepentingan yang terlibat dalam penelitian.

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity*, *Burnout*, dan *Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance* karyawan BPD DIY Syariah dengan *Organizational Justice* sebagai variabel moderasi. Sebanyak 35 responden sebagai sampel penelitian ini telah mengisi kuesioner yang telah disebar di BPD DIY Syariah. Data tersebut kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi WarpPLS 8.0. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis, analisis data, dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan BPD DIY Syariah.
2. Variabel *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan BPD BPD DIY Syariah.
3. Variabel *Work-Family Conflict* tidak memiliki pengaruh terhadap *Job Performance* karyawan BPD BPD DIY Syariah.
4. Variabel *Organizational Justice* mampu memoderasi hubungan *Job Insecurity* terhadap *Job Performance* karyawan BPD BPD DIY Syariah.
5. Variabel *Organizational Justice* mampu memoderasi hubungan *Burnout* terhadap *Job Performance* karyawan BPD BPD DIY Syariah.

6. Variabel *Organizational Justice* tidak mampu memoderasi hubungan *Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance* karyawan BPD BPD DIY Syariah

## B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini telah dilaksanakan sebaik mungkin, namun dalam pengerjaannya masih terdapat beberapa kendala sehingga menjadi keterbatasan pada penelitian ini, diantaranya:

1. Terbatasnya jurnal yang membahas mengenai variabel *Organizational justice* sebagai variabel moderasi pada hubungan *Burnout* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance*. Sehingga hanya sedikit referensi yang dapat dijadikan sebagai panduan. Oleh karena itu peneliti masih terbatas terkait pembahasannya sehingga penelitian menjadi kurang jelas dan tidak sempurna.
2. Variabel *Work-Family Conflict* memiliki pengaruh besar pada karyawan yang telah menikah dan memiliki keluarga. Penelitian ini tidak memberikan batasan pada karyawan yang telah menikah maupun belum menikah. Maka dari itu hasil yang didapatkan pada penelitian dapat dikatakan kurang maksimal.
3. Peneliti tidak menyebarkan kuesioner dan mengawasi langsung, namun diserahkan kepada salah satu karyawan BPD DIY Syariah yaitu Ibu Ayu Wahyuni bagian Umum & Personalia dan disebar olehnya. Hal ini dapat membuat pengisian skala bukan karena keadaan sesungguhnya, melainkan

karena sosial desirability, yakni menyesuaikan jawabannya berdasarkan jawaban teman-temannya.

4. Penelitian ini hanya dilaksanakan pada satu cabang saja dan populasi yang digunakan masih terbatas, meskipun telah memenuhi syarat minimal responden namun penyajian penelitian yang baik, semakin besar jumlah responden maka akan semakin baik.

### **C. Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian, kesimpulan serta keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti bermaksud untuk memberikan saran agar dapat dipertimbangkan dan berguna untuk pihak selanjutnya maupun pengembangan penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian Selanjutnya
  - a) Untuk penelitian selanjutnya bisa mengganti dengan variabel moderasi yang lain, bahkan bisa menggunakan mediasi agar bisa mendapatkan referensi yang lebih banyak.
  - b) Untuk objek dan populasi bisa lebih luas cakupannya, tidak hanya pada satu instansi saja, atau bisa menggunakan studi komparatif untuk penelitian selanjutnya.
  - c) Menambah variabel independen dengan mengembangkan variabel yang searah dengan isu-isu terkini, agar semakin bervariasi dan dapat memberikan manfaat bagi kinerja karyawan yang diteliti.

## 2. Bagi Perusahaan

- a) Bank BPD DIY Syariah perlu meningkatkan keadilan organisasi agar dapat meminimalisir terjadinya *Job Insecurity* dan *Burnout* untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
- b) Bank BPD DIY Syariah sebaiknya lebih dapat memperhatikan karyawan-karyawannya yang berprestasi yaitu dengan memberikan suatu penghargaan, bonus, hadiah serta promosi jabatan sebagai tanda apresiasi perusahaannya terhadap karyawan agar karyawan merasa dapat diperlakukan adil dalam perusahaannya guna meningkatkan kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2(C), 267–299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Amin, R. Al, & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal (TMJ)*, 6(2), 176–187.
- Ardiana, I. D. K. R. (2008). Mendorong Dan Mengarahkan Perilaku Sdm Dalam Kehidupan Organisasi Bisnis Di Era Global. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 121–138. <https://doi.org/10.30996/die.v5i1.28>
- Armstrong, M. and Baron, A. (1998). *Performance Management Handbook*. Institute of Personnel and Development.
- As'ad, M. (1987). *Psikologi Industri*. Liberty.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Asi, S. P. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 515–523. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/585/605>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Batool, I., & Nawaz, S. (2021). The Effects of Job Insecurity on Job Performance among Banking Employees: The Mediating Role of Work Engagement. *South Asian Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(4), 51–67. <https://doi.org/10.48165/sajssh.2021.2403>
- Batur, O., & Nart, S. (2014). The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers. *European Journal of Research on Education*, 2(2), 72–72. <https://doi.org/10.15527/ejre.201426250>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1992). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill.
- Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1.

- Charisma, D. (2021). Potert Kinerja Bank Syariah Indonesia (BSI) Dalam Mengembangkan Industri Halal Di Indonesia. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(3), 259–268.
- Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout: Job Stress in the Human Services*. SAGE Publications. <https://books.google.co.id/books?id=XVZqAAAAMAAJ>
- Christine W.S., Megawati Oktorina, & Indah Mula. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), pp.121-132. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/18170>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Colquitt, J. A., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., Conlon, D. E., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Darmawati, & Dalle, A. (2019). *Work Family Conflict (Konflik Peran Pekerjaan Dan Keluarga)*. IAIN PAREPARE Nusantara Press. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- De Angelis, M., Mazzetti, G., & Guglielmi, D. (2021). Job Insecurity and Job Performance: A Serial Mediated Relationship and the Buffering Effect of Organizational Justice. *Frontiers in Psychology*, 12(September). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.694057>
- De Cuyper, N., Schreurs, B., De Witte, H., & Selenko, E. (2020). Impact of job insecurity on job performance introduction. *Career Development International*, 25(3), 221–228. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2020-332>
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>
- Devi, N., & Sudibia, G. (2015). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansialterhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(4), 248429.
- Fadhilah, U. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 351–369. <https://doi.org/10.33752/bima.v2i3.166>
- Ferreira, A. I., Mach, M., Martinez, L. F., Brewster, C., Dagher, G., Perez-Nebra, A., & Lisovskaya, A. (2019). Working sick and out of sorts: a cross-cultural

approach on presenteeism climate, organizational justice and work–family conflict\*. *International Journal of Human Resource Management*, 30(19), 2754–2776. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1332673>

- Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). Organizational justice and human resource management. In *Organizational justice and human resource management*. Sage Publications, Inc.
- Frank, E., Zhao, Z., Fang, Y., Rotenstein, L. S., Sen, S., & Guille, C. (2021). Experiences of Work-Family Conflict and Mental Health Symptoms by Gender among Physician Parents during the COVID-19 Pandemic. *JAMA Network Open*, 4(11), 1–12. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2021.34315>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work^family conflict: Testing a model of the work^family interface. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 77, Issue 1, pp. 65–78). <https://doi.org/10.1037//0021-9010.77.1.65>
- Gaol N. T. L. (2016). Teori stres: stimulus, respons, dan transaksional. *Buletin Psikologi*, 24, 1–11.
- Ghayyur, M., & Jamal, W. (2013). Work-Family Conflicts: A Case of Employees' Turnover Intention. *International Journal of Social Science and Humanity*, January, 168–174. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2012.v2.90>
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, structure, processes* (Fourteenth). McGraw-Hill Higher Education.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Prentice Hall. <https://books.google.co.id/books?id=4LFZAAAAYAAJ>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3), 178–184. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i3.3329>
- Hartati, I. (2020). Strategi Pembangunan Sdm Kementerian Keuangan Republik Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Era Disrupsi 4.0. *Jurnal BPPK : Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan*, 13(1), 109–129. <https://doi.org/10.48108/jurnalbppk.v13i1.493>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Held, V. (1995). The Meshing of Care and Justice. *Hypatia*, 10(2), 128–132. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.1995.tb01374.x>
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2021). Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, October. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- Jogiyanto, & Abdillah, W. (2009). *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk penelitian Empiris*. (Cetakan Pe). Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11219200>
- Kock, N. (2022). WarpPLS user manual : Version 8.0. *ScriptWarp Systems*, 1–122.
- Kornitasari, Y., Safitri, I. W., Wanakusuma, I., & Safitri, D. I. (2022). Peramalan Pertumbuhan Bank Syariah Indonesia Pasca Kebijakan Merger. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), 1470–1478.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297–308. <https://doi.org/10.1002/job.4030090402>
- Li, A., & Cropanzano, R. (2009). Fairness at the group level: Justice climate and intraunit justice climate. *Journal of Management*, 35(3), 564–599.

<https://doi.org/10.1177/0149206308330557>

- Liftyawan, K. S., Hadi, F. S., & Agustina, T. S. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3000>
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). The social psychology of procedural justice. In *The social psychology of procedural justice*. Plenum Press.
- Locke, E. A. (1968). Toward a Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(M), 157–189.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1991). A Theory of Goal Setting and Task Performance. *The Academy of Management Review*, 16(2), 480. <https://doi.org/10.2307/258875>
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal*, 69(2), 143–152. <https://doi.org/10.1037/cpb0000090>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(May 2014), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mete, M., Ünal, Ö. F., & Bilen, A. (2014). Impact of Work-Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131, 264–270. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.115>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior Author ( s ): Brian P . Niehoff and Robert H . Moorman Source : The Academy of Management Journal , Vol . 36 , No . 3 ( Jun . , 1993 ) , pp . 527. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527–556.
- Niswati, Y. I. (2012). Pengaruh Burnout Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja Pada Sales. *Psibernetika*, 5(2), 33–45. <https://journal.ubm.ac.id/index.php/psibernetika/article/view/532/496>
- Pawestri, T. S., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Ketidakamanan Kerja,

- Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu Pt. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnega. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80. <https://doi.org/10.14710/jab.v6i2.19394>
- Piccoli, B., & De Witte, H. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. *Work and Stress*, 29(3), 246–263. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1075624>
- Pritchard, R. D. (1969). Equity theory: A review and critique. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 176–211. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90005-1](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90005-1)
- Purnamasari, R. (2019). Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i1.1662>
- Puspita, A., & Zakiy, M. (2020). Aspek Keadilan Organisasi dan Deviant Workplace Behavior Karyawan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 8(1), 41. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v8i1.7295>
- Risnawati, R. (2016). Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 79–97.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi* (98th ed.). PT. Prehallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosidah, A. (2013). Pengaruh keadilan organisasi dengan mediasi strategi coping terhadap burnout padaa pekerja sosial dinas sosial. *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil)*, 5, ISSN : 1858-2559.
- Rosyid, H. F. (2016). Burnout: Penghambat Produktivitas Yang Perlu Dicermati. *Buletin Psikologi*, 4(1), 19–25.
- Sanusi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan Turnover Intention Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259.
- Saputri, S. D., & Zakiy, M. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding UMY Grace*, 429–438. <https://prosiding.umy.ac.id/grace/index.php/pgrace/article/view/260>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian* (Edisi 6). Salemba Empat.

- Septyaningsih, R., & Palupinungdyah. (2017). Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, 6(4), 461–472.
- Setiawan, R., & Hadianto, B. (2008). Job Insecurity Dalam Pekerjaan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 1–10.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 3.0*. ANDI.
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). STIE YKPN.
- Singh, V. L., & Singh, M. (2018). A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance. *IIMB Management Review*, 30(4), 305–315. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.05.001>
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29(6), 680–702. <https://doi.org/10.1108/00483480010296465>
- Solimun, Fernandes, A., & Nurjannah, N. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. (Cetakan Ke). UB Press.
- Spector, P. E. (1996). Industrial and organizational psychology: Research and practice. In *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. John Wiley & Sons.
- Surwanti, A. (2011). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja. *Jbti*, II(1), 88–97.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Manajemen dan Ekonomi Islam. In *Prenada Mdia Group*. PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14). <https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>

- Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (2002). Organizational behavior: Solutions for management. In *Organizational behavior: Solutions for management*.
- Taufail, M., Hussain, S., Shahzad, K., & Anum. (2018). Combined Effects of Job Insecurity and Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Job Performance. *Journal Of Business & Economics*, 10(2), 1–24.
- Tewal, B., Lengkong, V. P. K., Pandowo, M., & Nelwan, O. S. (2021). The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Job Performance of Banking Employee in North Sulawesi. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 32(5), 24–32. [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- Thau, S., Aquino, K., & Wittek, R. (2007). An extension of uncertainty management theory to the self: The relationship between justice, social comparison orientation, and antisocial work behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 250–258. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.250>
- Tziner, A., & Sharoni, G. (2014). Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and workfamily conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 30(1), 35–42. <https://doi.org/10.5093/tr2014a5>
- Veliana, S., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*, 1(1), 377–391.
- Wahyudi, M., Mukrodi, M., Harras, H., Sugiarti, E., Ghufron, M. N., Suminta, R. R., Psikologi, P. S., Fuji Wahyuni, D., Hamidi, M., El-Dairi, M., House, R. J., Makmur, B., Pamulang, U., Selaan, T., Barat, C., & Jackson, M. dan. (2021). Konsepsi Disiplin Karyawan Di Era Globalisasi. *Buletin Psikologi*, 3(1), 20. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Senan/article/view/8490%0Ahttps://docplayer.info/46354988-Plagiat-merupakan-tindakan-tidak-terpuji.html>
- Wang, H. J., Lu, C. Q., & Siu, O. L. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1249–1258. <https://doi.org/10.1037/a0038330>
- Winardi. (2007). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Wu, G., Wu, Y., Li, H., & Dan, C. (2018). Job burnout, work-family conflict and project performance for construction professionals: The moderating role of organizational support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph15122869>