JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 09 Januari 2026 | **Revised:** 20 Januari 2026 | **Accepted:** 22 Februari 2026

Pengaruh *Job Insecurity*, *Psychological Well-Being* Dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto

Dimas Andrean[1], Hermin Endratno[2], Suyoto Suyoto[3], Restu Frida Utami[4]
[1]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia, dimasandreansept@gmail.com
[2]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia, herminendratno@ump.ac.id
[3]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia, suyoto@ump.ac.id
[4]Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Jawa Tengah, Indonesia, restufridautami@ump.ac.id

Corresponding Author: herminendratno@ump.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of job insecurity, psychological well-being, and self-efficacy on the performance of employees at Java Heritage Hotel Purwokerto. The study used a quantitative approach with a causal design. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire administered to 107 employees and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 23. Data testing included validity, reliability, classical assumption testing, F-test, t-test, and coefficient of determination. The results showed that job insecurity had a negative and significant effect on employee performance, indicating that job insecurity can reduce focus and work engagement. Conversely, psychological well-being had a positive and significant effect on employee performance, thus acting as an important psychological resource in supporting optimal performance. Meanwhile, self-efficacy had a positive but insignificant effect on employee performance.*

Keywords: *Job Insecurity, Psychological Well-Being, Self Efficacy, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity*, *psychological well-being*, dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin kepada 107 karyawan dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 23. Pengujian data meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa *Job Insecurity* dapat menurunkan fokus dan keterlibatan kerja. Sebaliknya, *psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga berperan sebagai sumber daya psikologis penting dalam mendukung kinerja optimal. Sementara itu, *self-efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: *Job Insecurity*, *Psychological Well-Being*, *Self-Efficacy*, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Industri perhotelan menempati simpul strategis dalam arsitektur ekonomi, terutama ketika arus globalisasi dan pergerakan manusia lintas wilayah semakin rapat dan intens. Dalam lanskap semacam ini, layanan akomodasi tidak hadir sebagai sektor pasif, melainkan sebagai medan yang terus bergerak dan beresonansi lintas negara, dengan dinamika permintaan yang menguat seiring keterhubungan global yang kian terbuka (Risandani et al., 2025). Kondisi operasional sektor tersebut dapat dibaca melalui Tingkat Penghunian Kamar (TPK) sebagai penanda kuantitatif aktivitas hotel. Pada tahun 2025, kisaran TPK diproyeksikan berada pada rentang 48%–50% (Badan Pusat Statistik, 2025), sebuah nilai yang menandai fase transisi pascapandemi, di mana kapasitas terpakai mulai kembali stabil meskipun belum sepenuhnya mencapai pola sebelum krisis.

Keberagaman unit akomodasi yang beroperasi di wilayah Purwokerto membentuk lanskap persaingan yang bergerak cepat dan saling berhimpitan dalam industri perhotelan setempat. Intensitas kompetisi tidak lahir dari satu faktor tunggal, melainkan dari akumulasi jumlah hotel yang terus bertambah, diferensiasi layanan yang semakin tipis, serta perebutan segmen pasar yang relatif serupa dalam ruang geografis yang terbatas. Situasi ini menempatkan setiap pelaku usaha pada tekanan adaptif yang tinggi, terutama dalam mempertahankan daya tarik dan posisi pasar.

Dalam konfigurasi tersebut, Java Heritage Hotel Purwokerto hadir sebagai salah satu hotel bintang empat yang memadukan ekspresi budaya lokal dengan sentuhan modernitas kontemporer, berlokasi di kawasan pusat aktivitas bisnis. Hotel ini berdiri di atas lahan lebih dari 3,5 hektar dan menyediakan 169 unit kamar dengan variasi tipe yang mencakup Cottage, Suite, hingga Deluxe, dilengkapi sarana penunjang yang komprehensif serta panorama alam, termasuk bentang visual Gunung Slamet (Java Heritage, 2025).

Di luar kecukupan fasilitas fisik dan keuntungan lokasi, keberlangsungan kinerja hotel bertumpu pada manajemen sumber daya manusia sebagai struktur penyangga utama keberhasilan organisasi. Dalam kerangka ini, MSDM tidak hadir sekadar sebagai fungsi administratif, melainkan sebagai mekanisme pengelolaan tenaga kerja yang mengatur proses seleksi, pembinaan, serta pengembangan staf yang bersentuhan langsung dengan layanan dan aktivitas operasional harian.

Dalam relasi pelayanan, unsur manusia menempati posisi sentral sebagai medium utama penciptaan kualitas jasa. Dampak yang muncul dari pengelolaan SDM yang terarah tercermin pada konsistensi mutu layanan serta terjaganya kepuasan tamu sebagai keluaran kritis dari interaksi antara karyawan dan pengguna jasa (Aswan et al., 2023).

Kinerja karyawan menempati posisi krusial dalam menentukan arah keberhasilan perusahaan, karena kualitas capaian organisasi bertumpu langsung pada kapasitas kerja sumber daya manusianya. Dalam kerangka ini, kinerja pegawai merefleksikan kontribusi riil terhadap pencapaian sasaran institusional, sehingga tingkat efektivitas, produktivitas, serta ketahanan daya saing organisasi sangat bergantung pada kondisi tersebut (Sinambela, 2018) Optimalisasi kinerja tidak sekadar bersifat jangka pendek, melainkan menjadi prasyarat keberlanjutan operasional dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Pada tataran operasional, capaian kinerja karyawan tidak berdiri dalam ruang hampa, melainkan berada di bawah pengaruh sistem kerja yang diterapkan. Pola kerja bergilir (shift work) menghadirkan kompleksitas tersendiri, terutama ketika setiap unit kerja memiliki karakteristik, ritme, serta tuntutan teknis yang tidak seragam. Dampak yang muncul dari konfigurasi ini tercermin pada variasi capaian kinerja antarbagian, sebagaimana tercatat dalam data evaluasi karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. Perbedaan tersebut dirangkum dalam tabulasi penilaian kinerja karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto Tahum 2024

Departemen	Nilai Tertinggi	Nilai Terendah
Front Office	100	89
House Keeping	83	69
Food & Beverage	91,5	47
Engineering	87	75,5
Sales & Marketing	72	68
Accounting	84,5	81

Sumber: Hotel Java Heritage Purwokerto, 2025

Pembacaan atas data kinerja karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto menempatkan adanya variasi capaian antar departemen sebagai kondisi struktural, bukan anomali sesaat. Setiap unit kerja berada pada tingkat performa yang tidak sepenuhnya sejajar, sehingga kinerja karyawan hadir dalam spektrum yang beragam alih-alih seragam. Pola ini menandakan bahwa capaian kerja dibentuk oleh kekhasan tugas serta dinamika operasional yang melekat pada masing-masing departemen.

Dalam relasi internal organisasi, perbedaan tuntutan pekerjaan, distribusi beban aktivitas, serta pola koordinasi lintas unit menjadi konteks yang membingkai ketidaksamaan tersebut. Dampak yang muncul dari konfigurasi ini adalah belum terwujudnya konsistensi kinerja karyawan secara menyeluruh. Situasi demikian menegaskan bahwa perusahaan masih berada pada fase penyesuaian internal, sehingga penelusuran lebih lanjut terhadap faktor-faktor internal yang bekerja di balik variasi kinerja diperlukan sebagai landasan perumusan strategi peningkatan kinerja yang berkesinambungan.

Salah satu variabel internal yang masuk dalam spektrum penjelas variasi kinerja tersebut adalah *job insecurity* atau ketidakamanan kerja. Variabel ini hadir sebagai kondisi psikologis yang ditandai oleh kecemasan karyawan terhadap keberlanjutan status pekerjaannya di masa depan, terutama ketika lingkungan kerja dipersepsi tidak stabil atau rentan terhadap perubahan struktural (Oley et al., 2023). Pada kondisi demikian, ketidakpastian kerja merembes ke ranah sikap dan dorongan kerja, menggeser tingkat motivasi serta keterlibatan individu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, yang kemudian beresonansi pada performa kerja secara keseluruhan.

Dalam relasi analitis antara *job insecurity* dan kinerja karyawan, posisi variabel ini tidak tunggal dan bersifat ambivalen. Sejumlah konfigurasi empiris menempatkan *job insecurity* sebagai kondisi yang berasosiasi dengan peningkatan kinerja, sebagaimana tercermin dalam kerangka temuan Ma'rifah dan Darmawan (2024), Dian Kinanti et al. (2020), serta Novita Risa et al. (2025), di mana tekanan ketidakpastian justru beriringan dengan dorongan performatif. Sebaliknya, konfigurasi lain memosisikan *job insecurity* sebagai faktor yang menekan capaian kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh Fransiska dan Siti (2023), Saputri et al (2020), Neysyah et al (2023) yang menempatkan ketidakamanan kerja sebagai kondisi yang melemahkan kinerja karyawan.

Faktor internal lain yang masuk dalam ranah penjelas kinerja adalah psychological well-being. Konsep ini merujuk pada keadaan psikologis ketika individu memiliki penerimaan positif terhadap diri dan relasi sosialnya, mampu mengambil keputusan secara otonom, mengatur perilaku, serta mengelola lingkungan kerjanya, disertai orientasi tujuan hidup yang bermakna dan dorongan aktualisasi potensi personal Pratama & Endratno (2022). Dalam kerangka kerja organisasi, kondisi kesejahteraan psikologis tersebut menjadi fondasi subjektif yang membentuk kualitas pengalaman kerja karyawan.

Dalam relasi *psychological well-being*–kinerja, variabel ini menempati posisi yang tidak seragam dalam konfigurasi empiris. Sejumlah kerangka analitis menempatkannya sebagai kondisi yang selaras dengan peningkatan kepuasan kerja, etos kerja, serta loyalitas, yang secara tidak langsung mengalir ke performa karyawan, sebagaimana tercermin dalam konfigurasi (Sofyanty Devy & Setiawan Topan, 2020), Sulaikah et al. (2021), serta Santi dan Sudiyono (2025), yang mengaitkan kesejahteraan psikologis dengan kinerja positif. Namun, pada

konfigurasi lain, *psychological well-being* hadir sebagai variabel netral yang tidak memicu perubahan capaian kinerja, sebagaimana diposisikan dalam kerangka Pratama dan Endratno (2022), sehingga perannya tidak selalu bersifat determinan dalam sistem kinerja karyawan.

Faktor internal terakhir yang masuk dalam kerangka penjelas kinerja adalah *self-efficacy*. Konsep ini merujuk pada keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya dalam menuntaskan tugas atau menghadapi persoalan kerja secara berhasil. Kepercayaan atas kemampuan personal tersebut membentuk dorongan internal yang berkaitan dengan kesiapan belajar, intensitas usaha, serta ketahanan individu ketika berhadapan dengan tuntutan pekerjaan, sehingga rasa percaya diri yang tinggi menjadi prasyarat psikologis bagi pencapaian performa kerja yang optimal (Priska Jose et al., 2020). Dalam relasi *self-efficacy*–kinerja karyawan, variabel ini menempati posisi yang berlawanan antar konfigurasi empiris. Sejumlah model menempatkan *self-efficacy* sebagai kondisi psikologis yang selaras dengan peningkatan performa kerja, sebagaimana tercermin dalam konstruksi Khaerana (2020), Jumiati dan Kartiko (2022), Battu dan Susanto (2022), di mana keyakinan kemampuan diri hadir sebagai pendorong capaian kinerja. Sebaliknya, pada konfigurasi lain, *self-efficacy* hadir sebagai kondisi yang justru berkaitan dengan penurunan performa, sebagaimana diposisikan oleh Ali dan Wardoyo (2021), sehingga perannya dalam sistem kinerja tidak selalu bergerak searah dan bersifat kontekstual.

Berpijak pada konstruksi latar belakang tersebut, penelitian ini ditempatkan sebagai perluasan analitis dari studi Fransiska el al (2023), yang mengkaji relasi *job insecurity*, stres kerja, dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada konteks perbankan. Perluasan dilakukan melalui reposisi variabel independen, yakni dengan meniadakan stres kerja dan menggantikannya dengan *psychological well-being*. Pergeseran ini tidak bersifat kosmetik, melainkan berangkat dari perbedaan karakter sektor, di mana pada industri perbankan tekanan target dan intensitas tuntutan kerja menjadikan stres kerja lebih tepat untuk menjelaskan variasi kinerja, sebagaimana didukung oleh (Bengu et al., 2024). Dalam kerangka jasa pelayanan seperti perhotelan, *psychological well-being* hadir sebagai kondisi psikologis yang lebih relevan untuk membaca dinamika kinerja karyawan. Aspek-aspek seperti kemampuan mengelola lingkungan kerja, orientasi tujuan hidup, hubungan positif dengan orang lain, serta penerimaan diri membentuk stabilitas emosi dan kualitas interaksi sosial dalam proses pelayanan pelanggan. Dampak yang muncul dari konfigurasi ini menempatkan *psychological well-being* sebagai variabel independen yang berpotensi memberi pemahaman lebih tajam mengenai peran faktor psikologis positif dalam membingkai kinerja karyawan pada sektor perhotelan.

Penelitian ini ditempatkan sebagai lanjutan analitis dari Fransiska & Siti , (2023). dengan kebaruan yang lahir dari reposisi struktur penelitian, bukan sekadar pengulangan konteks. Hasil telaah literatur menunjukkan bahwa inovasi studi ini terletak pada perubahan variabel independen, objek penelitian, serta populasi yang dikaji. Perlu ditegaskan, yang diubah bukan variabel dependen, melainkan stres kerja yang sebelumnya berstatus independen digantikan oleh *psychological well-being*. Objek kajian dialihkan ke Java Heritage Hotel Purwokerto, sehingga konfigurasi relasi variabel diuji dalam lanskap sektor jasa perhotelan yang memiliki karakter kerja berbeda dari sektor perbankan.

Dalam kerangka tersebut, penelitian ini diarahkan untuk membaca kedudukan *job insecurity, psychological well-being,* dan *self-efficacy* dalam membingkai variasi kinerja karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. Fokus analisis tidak berhenti pada pengukuran pengaruh semata, melainkan pada pemetaan relasi antar faktor psikologis yang bekerja secara simultan dalam konteks kerja layanan. Secara teoretis, kontribusi penelitian ini terletak pada pengembangan kerangka konseptual kinerja karyawan melalui integrasi faktor psikologis bernuansa tekanan dan penguatan, yakni ketidakamanan kerja, kesejahteraan psikologis, serta keyakinan diri. Penempatan *psychological well-being* sebagai poros utama memperluas khazanah psikologi positif organisasi, sekaligus membuka pemahaman baru mengenai bagaimana kesejahteraan mental dan kepercayaan diri berinteraksi dengan ketidakpastian kerja dalam membentuk kinerja karyawan.

Teori *Job Demands-Resources*

Dalam kerangka *Job Demands–Resources* (JD-R), kinerja karyawan dipahami sebagai keluaran dari kondisi psikologis yang terbentuk melalui tarik-menarik antara tuntutan dan sumber daya kerja. Tekanan psikologis seperti kelelahan maupun dorongan positif seperti motivasi muncul karena keberadaan dua gugus utama, yakni job demands dan *job resources*, yang bekerja secara simultan dalam lingkungan kerja Bakker et al (2021). Job demands mencakup beban tugas, tekanan penyelesaian kerja dalam batas waktu tertentu, serta tanggung jawab yang melampaui kapasitas individu, sementara *job resources* berkaitan dengan dukungan organisasi, kualitas kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, serta kesempatan pengembangan diri.

Dalam relasi JD-R tersebut, *job insecurity* hadir sebagai bentuk tuntutan kerja yang menambah beban psikologis karyawan. Sebaliknya, *psychological well-being* dan *self-efficacy* menempati ranah sumber daya internal yang memperkuat kapasitas individu dalam merespons tekanan kerja dan menjaga performa. Dampak yang muncul dari konfigurasi ini menempatkan kinerja karyawan sebagai hasil interaksi antara tekanan dan penguatan psikologis. Atas dasar itu, pemetaan faktor-faktor yang bekerja dalam sistem kinerja menjadi relevan untuk ditelaah lebih lanjut dengan menggunakan perspektif *Job Demands–Resources* sebagai kerangka analitis utama.

Kinerja Karyawan

Kinerja dipahami sebagai kapasitas karyawan dalam menunaikan tugas atau keahlian tertentu yang dibebankan kepadanya, sehingga menjadi indikator sejauh mana individu mampu menjalankan tanggung jawab kerja yang diterima Sinambela (2019) dalam Endratno et al (2022), Penekanan pengukuran kinerja tidak diarahkan pada atribut personal, melainkan pada keluaran kerja yang dicapai, yang merefleksikan tingkat keberhasilan individu dalam memenuhi tuntutan peran dan beban tugas secara konkret Maulana Prayoga et al (2025).

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan

Job insecurity dipahami sebagai keadaan psikologis ketika karyawan berada dalam situasi kerja yang ambigu dan tidak stabil, sehingga muncul rasa bingung serta ketidakamanan akibat fluktuasi kondisi organisasi Saputri et al (2020), (Artajaya & Indah Lindisari, 2024) Keadaan ini menghadirkan kecemasan dan ketakutan terhadap keberlangsungan pekerjaan, yang mengganggu fokus kerja serta melemahkan kualitas pelaksanaan tugas. Pada kondisi lingkungan kerja yang dipersepsi mengancam, tekanan mental berupa stres dan kegelisahan menjadi respons dominan, sehingga kapasitas kerja karyawan mengalami penurunan (Ainan et al., 2022), Dalam relasi *job insecurity*–kinerja, variabel ini menempati posisi sebagai tekanan psikologis yang berasosiasi dengan pelemahan capaian kerja. Sejumlah konfigurasi empiris menempatkan ketidakamanan kerja sebagai kondisi yang berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan, sebagaimana tercermin dalam kerangka Fransiska & Siti (2023), Saputri et al (2020), Neysyah et al (2023), Pola tersebut menegaskan bahwa kualitas kinerja tidak berdiri terpisah dari kondisi psikologis individu, melainkan dibentuk oleh tingkat rasa aman yang dialami karyawan dalam konteks kerja.

H1: *Job Insecurity berpengaruh* negatif terhadap kinerja karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto.

Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Karyawan

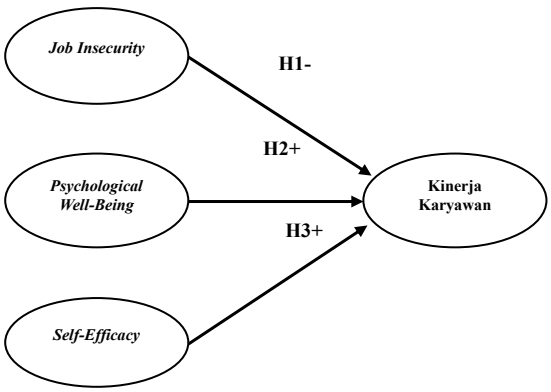
Psychological well-being merujuk pada kondisi psikologis ketika individu mampu menerima keterbatasan dan keunggulan diri, menjaga relasi yang sehat dengan lingkungan sosial, mengarahkan perilaku secara sadar, mengembangkan potensi personal, serta memiliki orientasi tujuan hidup yang jelas Santi & Sudiyono (2025). Dalam konteks kerja, keadaan ini

membentuk stabilitas emosi positif yang menopang kepuasan kerja dan etos kerja karyawan, sehingga kualitas pelaksanaan tugas dapat terjaga secara konsisten (Sofyanty et al., 2020). Pada ranah organisasi, kepuasan kerja, etos kerja, dan loyalitas hadir sebagai jalur psikologis yang berkelindan dengan kinerja, sebagaimana ditegaskan oleh (Salmiati & Endratno, 2023) Dalam konfigurasi variabel, *psychological well-being* menempati posisi sebagai sumber daya psikologis yang selaras dengan penguatan performa karyawan, sebagaimana tercermin dalam kerangka Sofyanty & Topan (2020), Sulaikah et al (2021), Santi & Sudiyono (2025), yang mengaitkannya dengan capaian kinerja yang lebih tinggi.
H2: *Psychological well-being* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self-efficacy dimaknai sebagai keyakinan individu atas kapasitas dirinya dalam menuntaskan berbagai tuntutan kerja sehingga keluaran yang dihasilkan dapat mencapai tingkat optimal. Keyakinan ini berfungsi sebagai sumber dorongan internal yang meneguhkan motivasi serta kepercayaan pada kemampuan personal ketika berhadapan dengan situasi kerja tertentu Priska Jose et al (2020). Pada kondisi ketika *self-efficacy* berada pada tingkat tinggi, keraguan individu terhadap kemampuannya sendiri cenderung menurun karena terdapat persepsi mampu menjalankan tugas secara memadai, sebagaimana ditegaskan oleh Fauziyyah & Rohyani (2022), Dalam kerangka kinerja, *self-efficacy* hadir sebagai penggerak psikologis yang mendorong proses belajar dan penguatan motivasi diri, sehingga capaian kerja karyawan terbentuk melalui kesiapan mental dalam menghadapi tuntutan peran Maulana et al (2025). Posisi tersebut selaras dengan konfigurasi empiris yang menempatkan *self-efficacy* sebagai faktor yang berasosiasi dengan penguatan kinerja, sebagaimana tercermin dalam kajian (Khaerana, 2020), Jumiati & Kartiko (2022), Battu & Susanto (2022).
H3: *Self-Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Hotel Java Heritage Purwokerto.

Adapun kerangka konseptual dari hipotesis diatas sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Hasil Riset

METODE

Riset ini dibangun dalam kerangka kuantitatif berorientasi kausal, dengan fokus pada pembacaan keterkaitan sebab–akibat antarvariabel melalui ukuran numerik yang terkontrol. Data dihimpun menggunakan instrumen kuesioner berskala Likert lima tingkat. Cakupan populasi meliputi seluruh tenaga kerja Java Heritage Hotel Purwokerto berjumlah 150 orang yang tersebar pada berbagai unit kerja, yakni *House Keeping* (35 orang), *Food & Beverage* (60 orang), *Engineering* (14 orang), *Front Office* (13 orang), *Accounting* (14 orang), *Human Resources* (4 orang), serta *Sales & Marketing* (10 orang). Pemilihan responden tidak dilakukan

secara acak, melainkan melalui purposive sampling dengan penyaringan kriteria yang selaras dengan kebutuhan analisis.

Penentuan jumlah sampel mengikuti rambu Roscoe dalam analisis multivariat, yang menempatkan rasio responden minimal sepuluh kali jumlah variabel sebagai ambang awal. Dengan empat variabel yang dianalisis, batas dasar ditetapkan pada 40 responden. Untuk memperkuat akurasi estimasi sekaligus meningkatkan daya uji statistik, rasio tersebut diperluas menjadi dua puluh lima kali variabel, sehingga kebutuhan minimum meningkat menjadi 100 responden. Pada pelaksanaan lapangan, instrumen yang kembali dan memenuhi syarat pengolahan berjumlah 107 responden. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 23, mencakup pengujian kualitas instrumen (validitas dan reliabilitas), pemeriksaan prasyarat model melalui normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, serta pemodelan regresi linier berganda yang dilengkapi pengujian simultan (F), parsial (t), dan ukuran daya jelas model melalui koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Hasil Deskriptif Karakteristik Responden

Karakteristik	Kelompok	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	17 – 27 tahun	48	44,9
	28 – 38 tahun	41	38,3
	39 – 49 tahun	12	11,2
	>50 tahun	6	5,6
Total		107	100
Jenis Kelamin	Laki-laki	81	75,7
	Perempuan	26	24,3
Total		107	100
Pendidikan Terakhir	SLTP/Sederajat	10	9,3
	SLTA/Sederajat	76	71
	Diplomat (D3)	10	9,3
	Sarjana (S1)	11	10,3
Total		107	100
Lama Bekerja	<1 tahun	17	15,9
	1 – 5 tahun	55	51,4
	6 – 10 tahun	14	13,1
	>10 tahun	21	17
Total		107	100
Unit Kerja	Front Office	9	8,4
	House Keeping	20	18,7
	Food & Beverage	29	27,1
	Marketing & Sales	5	4,7
	Accounting	8	7,5
	Engineering	14	13,1
	Security	18	16,8
	Human Recources	4	3,7
Total		107	100

Sumber: Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner, karakteristik responden karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan jenis kelamin, komposisi responden didominasi oleh karyawan laki-laki dengan proporsi 75,7%, sedangkan karyawan perempuan berada pada angka 24,3%. Pola ini mencerminkan konfigurasi kebutuhan tenaga kerja hotel yang relatif lebih besar pada aktivitas operasional bersifat teknis dan pelayanan lapangan, yang secara praktis lebih banyak menyerap tenaga kerja laki-laki.

2. Berdasarkan usia, kelompok responden terbanyak berada pada rentang 17–27 tahun dengan persentase 44,9%. Distribusi usia tersebut menunjukkan kecenderungan perusahaan memanfaatkan tenaga kerja usia produktif yang memiliki kapasitas energi, kelenturan kerja, serta kemampuan adaptasi yang memadai untuk menjaga ritme operasional dan kualitas kinerja hotel.
3. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SLTA atau sederajat dengan persentase sebesar 71%. Kondisi ini menandakan bahwa sektor perhotelan lebih mengedepankan kompetensi praktis, pengalaman kerja, dan kecakapan pelayanan dibandingkan penekanan pada jenjang pendidikan formal yang lebih tinggi.
4. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden berada pada masa kerja 1–5 tahun dengan persentase 51,4%, yang menggambarkan bahwa karyawan telah memiliki bekal pengalaman serta pemahaman terhadap sistem kerja hotel. Namun demikian, sebagaimana telah disinggung pada bagian pendahuluan, variasi capaian kinerja antar departemen masih terlihat, sehingga durasi masa kerja belum cukup untuk menjelaskan perbedaan kinerja karyawan secara menyeluruh.
5. Berdasarkan unit kerja, responden paling banyak berasal dari departemen Food & Beverage dengan persentase 27,1%. Komposisi ini menunjukkan kedudukan strategis unit Food & Beverage dalam menopang layanan inti hotel, sehingga membutuhkan alokasi tenaga kerja yang lebih besar dibandingkan unit kerja lainnya.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas instrumen ditempatkan sebagai mekanisme penyaring untuk memastikan setiap pernyataan dalam kuesioner selaras dengan konstruk yang hendak ditangkap. Kelayakan suatu item ditentukan melalui perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel, dengan syarat tingkat signifikansi berada di bawah ambang 0,05. Kondisi tersebut menandai keberadaan keterkaitan yang bermakna antara skor item dan skor total, sebagaimana dirujuk dalam (Ghozali, 2018). Ikhtisar capaian pengujian ini dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,602	0,196	Valid
	Y.2	0,766	0,196	Valid
	Y.3	0,827	0,196	Valid
	Y.4	0,718	0,196	Valid
	Y.5	0,826	0,196	Valid
	Y.6	0,833	0,196	Valid
	Y.7	0,759	0,196	Valid
	7.8	0,760	0,196	Valid
	Y.9	0,750	0,196	Valid
	Y.10	0,585	0,196	Valid
Job Insecurity (X1)	X1.1	0,737	0,196	Valid
	X1.2	0,752	0,196	Valid
	X1.3	0,735	0,196	Valid
	X1.4	0,691	0,196	Valid
	X1.5	0,604	0,196	Valid
	X1.6	0,711	0,196	Valid
	X1.7	0,735	0,196	Valid
Psychological Well-Being (X2)	X2.1	0,530	0,196	Valid
	X2.2	0,733	0,196	Valid
	X2.3	0,791	0,196	Valid
	X2.4	0,712	0,196	Valid
	X2.5	0,852	0,196	Valid
	X2.6	0,795	0,196	Valid

	X2.7	0,868	0,196	Valid
	X2.8	0,747	0,196	Valid
	X2.9	0,785	0,196	Valid
	X2.10	0,730	0,196	Valid
Self-Efficacy (X3)	X3.1	0,701	0,196	Valid
	X3.2	0,870	0,196	Valid
	X3.3	0,882	0,196	Valid
	X3.4	0,838	0,196	Valid
	X3.5	0,900	0,196	Valid
	X3.6	0,878	0,196	Valid
	X3.7	0,724	0,196	Valid
	X3.8	0,849	0,196	Valid

Sumber: Olah Data SPSS,2025

Penilaian kelayakan butir instrumen didasarkan pada perbandingan langsung antara nilai r hitung masing-masing pernyataan dan nilai r tabel sebagai ambang teknis. Penetapan r tabel mengikuti derajat kebebasan df = n − 2; dengan jumlah responden 100, diperoleh df sebesar 98. Pada taraf signifikansi 0,05, nilai r tabel yang menjadi acuan adalah 0,196.

Dalam konfigurasi pengukuran tersebut, seluruh item yang membangun variabel kinerja karyawan, *job insecurity, psychological well-being*, dan *self-efficacy* berada di atas ambang r tabel. Situasi ini menegaskan bahwa setiap pernyataan memiliki keterkaitan yang memadai dengan skor konstruknya. Atas dasar itu, keseluruhan butir kuesioner memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat konsistensi internal kuesioner sebagai pengukur suatu variabel atau konstruk. Suatu instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas memadai apabila koefisien *Cronbach's Alpha* melampaui ambang 0,70, yang menunjukkan kestabilan pengukuran antar butir pernyataan dalam satu konstruk (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2018). Ringkasan hasil pengujian reliabilitas tersebut disajikan dalam tabulasi berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai *Cronbach Alpha*	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan	0,902	Reliabel
2.	*Job Insecurity* (X1)	0,832	Reliabel
3.	*Psychological Well-Being* (X2)	0,915	Reliabel
4.	*Self-Efficacy* (X3)	0,934	Reliabel

Sumber: Data Riset

Kualitas konsistensi instrumen tercermin dari nilai *Cronbach's Alpha* yang melampaui ambang 0,70 pada seluruh variabel. Dalam kerangka pengukuran tersebut, kinerja karyawan berada pada angka 0,902, *job insecurity* 0,832, *psychological well-being* 0,915, dan *self-efficacy* 0,934. Rentang nilai ini menegaskan kestabilan internal masing-masing konstruk. Atas dasar itu, seluruh indikator pernyataan memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat dipertahankan untuk pengujian hipotesis serta tahap analisis berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normalitas residu diperlakukan sebagai prasyarat model regresi agar asumsi distribusi terpenuhi. Pemeriksaan dilakukan melalui uji *One Sample* Kolmogorov–Smirnov dengan ambang keputusan pada taraf signifikansi 0,05, di mana nilai signifikansi yang melampaui batas tersebut mengindikasikan sebaran residu yang sesuai dengan distribusi normal (Ghozali, 2018). Rekapitulasi hasil pengujian normalitas dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,00323109
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.047
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.156[c,d]

a. Test distribution is normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Riset

Tabel diatas menunjukan bahwa nilai signifikansi 0,097 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residu terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Keterkaitan linier antarvariabel bebas dievaluasi untuk memastikan stabilitas estimasi dalam model regresi. Deteksi multikolinearitas didasarkan pada dua indikator teknis, yakni nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kondisi bermasalah teridentifikasi ketika tolerance berada di bawah 0,10 atau VIF melampaui angka 10, sementara kombinasi tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10 menandakan tidak adanya gangguan multikolinearitas dalam model (Ghozali, 2018). Ringkasan hasil pengujian disajikan dalam tabulasi berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Job Insecurity (X1)	0,964	1,037
	Psychological Well-Being (X2)	0,293	3,414
	Self-Efficacy (X3)	0,295	3,389

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Riset

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinieritas karena semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Pemeriksaan pola varians residual diarahkan untuk mendeteksi kemungkinan perbedaan sebaran error antarobservasi dalam model regresi. Kelayakan model menuntut kondisi varians yang stabil atau homoskedastis. Evaluasi dilakukan melalui pendekatan Glejser dengan dasar pengambilan keputusan pada tingkat signifikansi, di mana probabilitas yang melampaui ambang 0,05 mengindikasikan ketiadaan gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Visualisasi hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients[a]

Model		Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1.	(Constant)	4,330	1,329		3,355	0,001
	Job Insecurity (X1)	-0,027	0,032	-0,083	-0,842	0,402
	Psychological Well-Being (X2)	-0,056	0,048	-0,209	-1,163	0,247

Self-Efficacy (X3)	0,026	0,058	0,081	0,450	0,654

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada table 8, menunjukan semua variabel independen memiliki nilai signifikansi >0,05 yang artinya tidak adanya gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier berganda

Regresi digunakan sebagai kerangka analitis untuk membaca bukan hanya intensitas keterkaitan antarvariabel, tetapi juga orientasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Ghozali, 2018). Dalam konteks tersebut, keluaran regresi linier berganda dirangkum dan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients		
		B	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**
1.	(Constant)	16,869	2,531		6,666	0,000
	Job Insecurity (X1)	-0,166	0,061	-0,155	-2,740	0,007
	Psychological Well-Being (X2)	0,582	0,091	0,662	6,475	0,000
	Self-Efficacy (X3)	0,151	0,110	0,140	1,375	0,172

Sumber: Data Riset

Berdasarkan hasil estimasi regresi linier berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 16{,}869 - 0{,}166X_1 + 0{,}582X_2 + 0{,}151X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat ditarik beberapa penafsiran sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 16,869 merepresentasikan tingkat kinerja karyawan ketika variabel *Job Insecurity, Psychological Well-Being*, dan *Self-Efficacy* diasumsikan berada pada kondisi konstan atau tidak mengalami perubahan. Dalam keadaan tersebut, kinerja karyawan berada pada nilai dasar sebesar 16,869.
2. Koefisien regresi *Job Insecurity* (X_1) bernilai negatif sebesar −0,166, yang menunjukkan bahwa peningkatan Job Insecurity sebesar satu satuan akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan sebesar 0,166, dengan asumsi variabel lain berada pada kondisi tetap.
3. Koefisien regresi *Psychological Well-Being* (X_2) bernilai positif sebesar 0,582, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan Psychological Well-Being akan mendorong peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,582, ceteris paribus.
4. Koefisien regresi *Self-Efficacy* (X_3) juga menunjukkan arah positif sebesar 0,151, yang berarti bahwa peningkatan Self-Efficacy sebesar satu satuan berkontribusi terhadap kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,151, dengan variabel independen lainnya dianggap konstan.

Uji Ketepatan Model

Uji F

Uji F bertujuan untuk menentukan apakah ada ketergantungan antara variabel-variabel secara bersamaan terhadap variabel target. Hasil uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2070,710	3	690,237	74,362	0,000[b]
Residual	956,056	103	9,282		
Total	3026,766	106			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Dalam konfigurasi pengujian simultan, statistik F berada pada angka 74,362 dengan tingkat probabilitas 0,000. Nilai ini berada di bawah ambang signifikansi 0,05 sekaligus melampaui batas F tabel sebesar 2,70. Kombinasi tersebut menempatkan model regresi pada kondisi kelayakan statistik, di mana variabel independen secara kolektif berada dalam posisi yang cukup kuat untuk menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Dengan landasan itu, model regresi dapat dipertahankan sebagai kerangka analisis dalam pengujian hipotesis penelitian

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan sebagai indikator untuk membaca kapasitas model dalam menerangkan tingkat variasi pada variabel dependen. Ringkasan capaian pengukuran tersebut disajikan pada hasil uji koefisien determinasi berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827[a]	0,684	0,675	3,04665

Sumber: Data Riset

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,675 menunjukkan bahwa kemampuan penjelasan model berada pada tingkat moderat. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi variabel *Job Insecurity*, *Psychological Well-Being*, dan *Self-Efficacy* secara kolektif mampu menjelaskan 67% variasi kinerja karyawan, sementara 33% sisanya berasal dari faktor-faktor lain di luar cakupan variabel penelitian ini.

Uji t

Pengujian parsial diarahkan untuk menilai posisi masing-masing variabel independen dalam hubungannya dengan variabel dependen. Kriteria evaluasi didasarkan pada dua indikator, yakni tingkat signifikansi dan perbandingan nilai t. Hipotesis nol dinyatakan gugur ketika probabilitas berada di bawah 0,05 dan nilai t hitung melampaui t tabel, yang menandai keberadaan efek statistik yang bermakna (Ghozali, 2018). Rangkuman hasil uji t disajikan pada Tabel 9 dan digunakan sebagai pijakan dalam penarikan simpulan penelitian:

Variabel *Job Insecurity*

Dalam struktur model parsial, *Job Insecurity* menempati posisi dengan tingkat signifikansi 0,005, berada jauh di bawah ambang 0,05. Pada konfigurasi ini, hipotesis nol tidak lagi dipertahankan, sementara hipotesis alternatif memperoleh dukungan statistik. Arah hubungan yang terbentuk bersifat negatif, menempatkan *Job Insecurity* sebagai faktor yang berkorelasi terbalik dengan kinerja karyawan. Dampak yang muncul dari kondisi tersebut tercermin pada menurunnya performa kerja ketika persepsi ketidakamanan kerja menguat. Ketidakpastian atas keberlanjutan pekerjaan menciptakan hambatan psikologis yang mengganggu pelaksanaan peran dan tanggung jawab, sehingga kapasitas karyawan untuk bekerja secara optimal menjadi tereduksi.

Variabel *Psychological Well-Being*

Dalam konfigurasi analisis parsial, *Psychological Well-Being* berada pada posisi dengan tingkat signifikansi 0,000, jauh melampaui batas ketat 0,05. Penempatan statistik tersebut menggeser hipotesis nol dari kerangka analisis dan mengukuhkan hipotesis penelitian. Arah relasi yang terbentuk bersifat positif, menempatkan *Psychological Well-Being* sebagai elemen yang bergerak sejalan dengan kinerja karyawan dalam struktur model. Dampak yang muncul dari kondisi ini tercermin pada peningkatan capaian kerja ketika kesejahteraan psikologis berada pada tingkat optimal. Penerimaan diri, kejelasan orientasi hidup, serta kualitas hubungan dengan lingkungan kerja hadir sebagai fondasi psikologis yang memperkuat kapasitas kerja

individu. Pola relasional ini konsisten dengan konfigurasi empiris yang dikemukakan oleh (Sofyanty Devy & Setiawan Topan, 2020) yang menempatkan *Psychological Well-Being* sebagai komponen bermakna dalam penguatan kinerja karyawan.

Variabel *Self-Efficacy*

Hasil uji t untuk variabel *Self-Efficacy* menujukkan nilai signifikansi sebesar 0,173 > 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, tingkat keyakinan diri karyawan terhadap kemampuannya belum secara langsung memengaruhi kinerja, yang mengindikasikan bahwa faktor lain di luar *Self-Efficacy* lebih dominan dalam menentukan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Aryoko et al. (Aryoko et al., 2022) yang menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *job insecurity* terbukti memiliki relasi kausal yang bersifat negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Java Heritage Hotel Purwokerto. Artinya, intensifikasi persepsi ketidakamanan kerja yang dialami karyawan berkelindan secara langsung dengan penurunan capaian kinerja yang dihasilkan. Situasi kerja yang diwarnai oleh tekanan psikologis, seperti implementasi regulasi internal yang baru, penawaran skema pensiun dini, hingga ketidakjelasan sistem pengupahan, membentuk lanskap ketidakpastian yang memicu rasa cemas serta ambiguitas peran dalam bekerja. Kondisi tersebut secara gradual menggerus konsentrasi, melemahkan dorongan motivasional, dan menurunkan derajat keterlibatan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya, sehingga bermuara pada degradasi kinerja. Fenomena ini koheren dengan kerangka *Job Demands–Resources Theory*, yang memposisikan *job insecurity* sebagai *job demand* psikologis yang menggerus sumber daya individual. Ketika tuntutan psikologis tersebut tidak dikompensasi oleh ketersediaan sumber daya kerja yang memadai, karyawan rentan mengalami tekanan kerja berlebih yang berimplikasi pada penurunan performa. Temuan ini mengafirmasi hasil penelitian (Saputri et al., 2020) yang menegaskan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Psychological Well-Being* terhadap Kinerja Karyawan

Variabel psychological well-being terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Java Heritage Hotel Purwokerto. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kesejahteraan psikologis karyawan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja yang dihasilkan. Kondisi kesejahteraan psikologis yang optimal, seperti kemampuan melakukan evaluasi diri secara reflektif, dorongan untuk terus mengembangkan potensi, kecakapan dalam mengelola pekerjaan, serta keberadaan tujuan hidup yang jelas dan bermakna, berperan dalam memperkuat performa kerja karyawan. Penjelasan ini sejalan dengan kerangka Job Demands–Resources Theory yang memposisikan psychological well-being sebagai bagian dari personal resources yang krusial dalam membantu individu merespons tuntutan pekerjaan. Ketersediaan sumber daya psikologis yang memadai memungkinkan karyawan menjaga motivasi intrinsik, keterlibatan kerja, serta ketahanan psikologis ketika menghadapi tekanan kerja, sehingga bermuara pada peningkatan kinerja. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian (Sofyanty Devy & Setiawan Topan, 2020) yang membuktikan bahwa psychological well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *self-efficacy* menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Java Heritage Hotel Purwokerto. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat keyakinan individu terhadap kapasitas dirinya belum secara langsung terkonversi

menjadi peningkatan kinerja, sehingga memberi sinyal bahwa determinan lain di luar *self-efficacy* memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk performa kerja karyawan. Secara konseptual, hasil ini memang tidak sepenuhnya selaras dengan asumsi *Job Demands–Resources Theory* yang menempatkan *self-efficacy* sebagai *personal resource* pendorong kinerja. Namun demikian, temuan tersebut dapat dijelaskan melalui perspektif *act-in-context* dalam *Contextual Behavioral Science* yang menekankan bahwa perilaku kerja merupakan produk interaksi kompleks antara individu dan konteks situasional serta historisnya. Dalam kerangka ini, keyakinan personal tidak serta-merta berfungsi sebagai penyebab kausal langsung dari perilaku, melainkan baru efektif ketika didukung oleh konteks kerja yang memungkinkan terjadinya *prediction and influence* terhadap performa (Hayes et al., 2012) Kinerja karyawan, dengan demikian, sangat ditentukan oleh konteks kerja yang meliputi dimensi situasional, prosedural, dan sistemik. Struktur organisasi yang diwarnai oleh prosedur operasional yang terlalu rigid, hierarki yang kaku, birokrasi pelaporan yang berlapis, budaya kerja yang ekstrem, serta sistem penghargaan yang tidak jelas berpotensi mereduksi peran *self-efficacy* dalam mendorong kinerja. Selain itu, penerapan sistem kerja bergilir yang tidak terkelola secara adaptif dapat menciptakan kelelahan kronis dan konteks situasional yang dinamis, sehingga menghambat aktualisasi keyakinan diri dalam bentuk performa nyata. Dukungan manajerial juga memegang peran krusial sebagai faktor moderasi, yang mencakup bimbingan, umpan balik, pemberdayaan, serta penyediaan sumber daya kerja. Oleh karena itu, meskipun karyawan memiliki tingkat *self-efficacy* yang relatif baik, keterbatasan sumber daya kerja, sistem organisasi, dan lemahnya dukungan manajerial dapat menghalangi manifestasi keyakinan tersebut ke dalam kinerja. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian (Aryoko et al., 2022) dan (Setyaningsih & Fitriyani, 2025) yang menyimpulkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan empiris, penelitian ini menunjukkan bahwa pada Java Heritage Hotel Purwokerto, *job insecurity* terbukti menurunkan kinerja karyawan secara signifikan, sedangkan *psychological well-being* berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja. Temuan krusial lainnya menunjukkan bahwa *self-efficacy*, meskipun memiliki arah pengaruh positif, tidak mencapai tingkat signifikansi statistik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keyakinan diri karyawan tidak secara otomatis tertranslasikan menjadi kinerja yang lebih baik tanpa dukungan konteks organisasi yang memadai.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini menekankan pentingnya upaya manajerial dalam menekan tingkat *job insecurity* melalui penyediaan kejelasan status kerja, komunikasi organisasi yang transparan, serta kepastian jalur karier. Selain itu, perusahaan perlu memprioritaskan penguatan *psychological well-being* dengan membangun lingkungan kerja yang suportif dan menyelenggarakan program pengembangan karyawan secara berkelanjutan. Di sisi lain, peningkatan *self-efficacy* karyawan perlu disertai dengan penataan sistem kerja, kepemimpinan yang efektif, serta penyediaan sumber daya yang memadai agar keyakinan diri karyawan dapat teraktualisasi menjadi kinerja yang optimal.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan desain cross-sectional serta ruang lingkup objek penelitian yang terbatas pada satu organisasi, sehingga generalisasi temuan masih bersifat terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek kajian pada sektor jasa lain atau hotel di wilayah yang berbeda guna memperoleh variasi temuan yang lebih luas dan tingkat generalisasi yang lebih kuat. Selain itu, penambahan variabel lain di luar model penelitian ini juga direkomendasikan untuk menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan dalam konteks industri jasa.

REFERENSI

Ainan, M., Hadi, S., & Wisanggeni, N. W. A. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap

Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid 19 Varian Omicron. *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, *10*(2), 262–271. https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.841

Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). the Effect of Self Efficacy on Employee Performance With Job Satisfaction As an Intervening Variable. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(1), 367–379.

Artajaya, M., & Indah Lindisari, K. (2024). Pengaruh Job Insecurity dan Workload Terhadap Job Performance Karyawan Sebuah Resort di Tabanan. *Global Research on Tourism Development and Advancement*, *6*(2), 143–149. https://doi.org/10.21632/garuda.6.2.143-149

Aryoko, Y. P., Kharismasyah, A. Y., & Maulana, I. (2022). Kepuasan Kerja , Locus of Control dan Self-Efficacy : Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Sosial Dan Humaniora*, *6*, 101–112. https://doi.org/https://doi.org/10.30595/jssh.v6i2.14892

Aswan, M. K., Wijoyo, T. A., & Octafian, R. (2023). Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kualitas Akomodasi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Waradin*, *3*(2), 58–63. https://doi.org/https://doi.org/10.56910/wrd.v3i2.325

Badan Pusat Statistik. (2025). *Tingkat Penghunian Kamar (TPK) di hotel bintang pada Mei 2025 mencapai 50,43 persen, turun 1,18 persen poin (y-o-y)*.

Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, *34*(1), 1–21. https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695

Battu, A. S., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, *2*(3), 61–77. https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i3.255

Bengu, H., Rosiyanti, P., Bangsa, U. C., Terbuka, U., & Lampung, B. (2024). *Penerapan manajemen stres kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja yang dinamis studi bank eka liwa*. *8*(11).

Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, *4*(3), 330–343. https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112

Fransiska Saferia Moi, & Siti Mujanah. (2023). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Bajawa. *Jurnal Riset Manajemen*, *1*(3), 59–74. https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.594

Ghozali, H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hayes, S. C., Barnes-holmes, D., & Wilson, K. G. (2012). Journal of Contextual Behavioral Science Contextual Behavioral Science : Creating a science more adequate to the challenge of the human condition. *Journal of Contextual Behavioral Science*, *1*(1–2), 1–16. https://doi.org/10.1016/j.jcbs.2012.09.004

Java Heritage, H. (2025). *Java Heritage Hotel Purwokerto*.

Jumiati, J., & Kartiko, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Guru. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, *1*(1), 32–44. https://doi.org/10.59373/academicus.v1i1.5

Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, *5*(1), 80–89. https://doi.org/10.35908/jeg.v5i1.835

Maulana Prayoga, H., Sartika, M., Prayitno, A., & Ikasari, H. (2025). *Dampak Job Insecurity , Stres Kerja , Self Efficacy , dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*. *4*(6), 8743–8761.

Neysyah, S. N., 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*, *01*(02),

213–221.

Pratama, B. P., & Endratno, H. (2022). Pengaruh Psychological Well-Being, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laba Asia Foods. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, *4*(6), 739–748. https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i6.157

Priska Jose, Emy Rahmawati, & Setio Utomo. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, *9*(1), 1–16.

Risandani, A. C., Setianingsih, R., & Bakaruddin. (2025). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan hotel labersa pekanbaru. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Riyau*, *4*(1), 907–918.

Salmiati, D., & Endratno, H. (2023). *Pengaruh Work Engagement , Psychological Well Being , Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kabupaten Banyumas*. *5*(2), 190–198.

Santi, N., & Sudiyono, R. N. A. (2025). Pengaruh Transformational Leadhership dan Psychological Well Being terhadap Kinerja Karyawan PT.DTI. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, *7*(1), 1–9. https://doi.org/https://doi.org/10.58217/jubisma.v7i1.130

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.

Setyaningsih, S., & Fitriyani, E. N. (2025). Kepuasan Kerja sebagai Mediator Work Life Balance , Self Efficacy , dan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Job Satisfaction as a Mediator of Work Life Balance , Self-Efficacy , and Islamic Work Ethic on Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, *2*(1), 35–45. https://doi.org/https://doi.org/10.69533/p3whbf64

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

Sofyanty Devy, & Setiawan Topan. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada PT Asia Kapitalindo Jakarta. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, *02*(02), 25–34.

Sulaikah, S., Maharani, A., & Hidayah, Z. (2021). Peran Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, *7*(3). https://doi.org/10.58258/jime.v7i3.2318