

**MENYELIDIKI DAMPAK KETIDAKAMANAN KERJA DAN
KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MITSUBISHI PONTIANAK: PERAN MEDIASI DARI KETERLIBATAN
KERJA**

**TIFINNY
MANAGEMENT
ABSTRAK**

Penelitian ini menguji pengaruh ketidakamanan kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan dan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi di Mitsubishi Pontianak. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan dengan sejumlah 233 responden yang memenuhi syarat berpartisipasi dalam penelitian ini. Penelitian dilakukan di Pontianak, Kalimantan Barat dengan Mitsubishi Pontianak sebagai objek penelitian dan dilakukan dari bulan September hingga November 2022. Sampel berjumlah 233 karyawan (80 laki-laki, 153 perempuan; rentang usia 20-50 tahun). Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja dengan status aktif tanpa ada batasan masa kerja dan usia minimum. Peneliti menggunakan perangkat lunak AMOS 24 dan *Structural Equation Modelling* (SEM) untuk mengolah data. Nilai t-score ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan adalah -3,630, lebih besar dari nilai t-tabel (1,96) dan p-value menunjukkan angka dibawah 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan secara statistik dengan kinerja karyawan. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kelelahan kerja dengan kinerja karyawan. Dibuktikan dengan t-score kelelahan kerja yang menunjukkan kinerja karyawan sebesar -2,234 dan p-value kurang dari 0,05 yaitu 0,025. Ketidakamanan kerja dan kelelahan kerja memiliki pengaruh negatif tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja. Penelitian ini menemukan bahwa ketidakamanan kerja dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Mitsubishi Pontianak. Keterlibatan kerja berfungsi sebagai mediator yang secara tidak langsung memperkuat dampak ketidakamanan kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Ketidakamanan Kerja, Kelelahan Kerja, Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan, Mitsubishi.

**INVESTIGATING THE IMPACT OF JOB INSECURITY AND BURNOUT
TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE IN MITSUBISHI
PONTIANAK: THE MEDIATING ROLE OF WORK ENGAGEMENT**

**TIFINNY
MANAGEMENT
ABSTRACT**

This study examined the effects of job insecurity and burnout on employee performance and work engagement as mediating variables at Mitsubishi Pontianak. A quantitative approach was used to investigate this study, and as many as 233 respondents who met the required requirements participated. The study took place at Pontianak, West Kalimantan with Mitsubishi Pontianak as a background study and was conducted between September 2022 and November 2022. The samples included a total of 233 respondents (80 men, 153 women; age range 20-50 years). The sample criteria in this study were all workers with active status without any minimum years of service and age requirements. Researchers used AMOS 24 software and Structural Equation Modelling (SEM) to process the data. The t-score value of job insecurity on employee performance is -3.630, which is greater than the t-table value (1.96) and the p-value shows a number below 0.001, less than 0.05 ($\alpha = 0.05$). These results indicate that job insecurity has a statistically significant negative relationship with employee performance. The test also showed that there is a negative relationship between burnout and employee performance. It proved by the t-score of burnout indicates this on employee performance of -2.234 and a p-value of less than 0.05, which is 0.025. Job insecurity and burnout have a negative indirect influence on employee performance via job engagement. This research found that job insecurity and burnout significantly influenced employee performance at Mitsubishi Pontianak. Work engagement serves as a mediator, indirectly strengthening the impact of job insecurity and burnout on employee performance.

Keywords: Job Insecurity, Burnout, Work Engagement, Employee Performance, Mitsubishi.