

Pengaruh Keamanan Kerja terhadap Extra-Role Performance dengan In-Role Performance sebagai Variabel Intervening

(Studi pada Petugas Perbatasan Aruk Indonesia-Malaysia,
Kabupaten Sambas, Kalimantan Barat)

Desyka Rahman Fitriyani

Institut Bisnis dan Ekonomi, Pontianak, Indonesia
desyka53@gmail.com

Silpanus Dian Sapala

Institut Bisnis dan Ekonomi, Pontianak, Indonesia
silpanusds@gmail.com

Feriansyah

Institut Bisnis dan Ekonomi, Pontianak, Indonesia
ferimanajemendakwah2@gmail.com

Eddy Purnomo

Institut Bisnis dan Ekonomi, Pontianak, Indonesia
Eddypurnomo199402@gmail.com

Zulimi

Institut Bisnis dan Ekonomi, Pontianak, Indonesia
Zulimi1974@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of job security on the extra-role performance of Indonesia-Malaysia border officers in Sebunga Village, Sambas Regency, West Kalimantan with In-Role Performance as an intervening variable. This research is survey research, which uses explanatory research, namely providing an explanation of the causal relationship between variables through hypothesis testing. The sampling technique in this research used a sampling method using saturated sampling or also known as a census, with 50 respondents. Data were analyzed using instrument tests and path analysis. The research results show that each variable has a significant influence even though the influence is not too big. Statistically, Job Security (X) has a direct and significant influence on In-Role Performance. Statistically, In-Role Performance (Z) has a direct and significant influence on Extra-Role Performance (Y). Statistically, Job Security (X) has a direct and significant influence on Extra-Role Performance (Y). Based on statistics, the influence of Job Security (X) is mediated by In-Role Performance (Z) on Extra-Role Performance (Y), proving that In-Role Performance (Z) is able to mediate the influence of Job Security (X) on Extra-Role Performance (Y).

Keywords: Job Security, In-Role Performance, Extra-Role Performance, Border Areas

A. PENDAHULUAN

Saat ini manajemen sumber daya manusia, khususnya pada perilaku organisasi, memfokuskan perhatian terhadap organizational citizenship behavior (OCB) atau extra-role performance. Extra-role performance merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. Beberapa contoh extra-role performance adalah perilaku membantu teman sekerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan, mencegah terjadinya ancaman bahaya yang dapat merugikan organisasi, perilaku menjaga kebersihan dan kenyamanan tempat kerja, atau menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang dituntut. Beberapa penelitian tentang extra-role performance mengungkapkan bahwa dampak extra-role performance mampu meningkatkan efektifitas dan kesuksesan organisasi, sebagai contoh biaya operasional yang rendah, waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat, dan penggunaan sumber daya secara optimal.

Oleh sebab itu, berdasarkan peran dan manfaat extra-role performance, manajemen sumber daya manusia berusaha mendorong atau menumbuhkan extra-role performance dalam organisasi melalui berbagai macam cara seperti memasukkan kriteria extrarole performance dalam penilaian kinerja. Namun sejauh ini belum ada penelitian yang mengungkapkan efektifitas memasukkan extra-role performance kedalam penilaian kinerja mampu meningkatkan atau mendorong munculnya kinerja tersebut. Ada beberapa penyebab munculnya extra-role performance antara lain adalah kepuasan kerja. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Febriyani, dkk (2017) dimana penelitiannya menyatakan bahwa keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Latrini (2013) memiliki hasil bahwa kepuasan kerja dan in-role performance mempengaruhi kinerja karyawan. Keamanan kerja adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas/aset yang dimiliki, baik yang berada di dalam kantor maupun yang berada di luar lingkungan kantor. Upaya memberikan jaminan keamanan kerja tidak hanya diperuntukkan bagi tenaga kerja yang bekerja di dalam lingkungan kantor, tetapi juga bagi tenaga kerja yang bekerja di lapangan, misalnya: pegawai perbatasan yang sedang bekerja, kesehatan kerja merupakan suatu hal penting dan perlu diperhatikan oleh pihak manajemen dalam organisasi atau perusahaan. Seperti halnya pada masa pandemi covid dialami oleh hampir seluruh negara dibelahan dunia, hampir seluruh aktivitas kerja dilakukan dengan keamanan pekerja sehingga mengharuskan setiap karyawan harus mampu menyesuaikan pekerjaannya dengan alat pelindung diri, serta membuat batas dengan pekerja lainnya atau pengunjung dan banyak nya

pekerjaan baru dikarenakan setiap karyawan harus saling membantu dan menutupi pekerjaan yang mengalami kekosongan karyawan dikarenakan dibagi waktu kerjanya. Hal ini, dikarenakan keadaan sekarang yang dirasakan oleh karyawan yaitu bekerja tidak sesuai dengan keadaan biasanya akibat dampak pandemi covid-19 yang terjadi saat ini. Dari fenomena yang ada bahwa tingkat keamanan kerja sangatlah penting dengan menerapkan protokol kesehatan yang ketat karena keamanan kerja (*job security*) merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Kang et al. (2012) menganggap keamanan kerja sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Semakin aman atau semakin berkurang perasaan terancam, gelisah dan tidak berdaya yang dirasakan karyawan di dalam lingkungan pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya hal ini juga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh Soedarmadi dkk (2017) bahwa dalam penelitiannya menyatakan keamanan pekerjaan memiliki efek positif yang tidak signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Rahmawati dan Aan Khurosani (2020) bahwa hasil penelitiannya bahwa keamanan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai. Sehingga berdasarkan fenomena yang ada penelitian ini memfokuskan pada pengaruh dari keamanan kerja, in-role performance sebagai sarana untuk mendorong tumbuhnya extra-role performance pada Petugas Perbatasan Indonesia-Malaysia di Desa Sebunga, Kabupaten Sambas, Kalimantan Barat.

Penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang perilaku kerja, membantu organisasi mengoptimalkan praktik manajemen, serta memberikan pada pengembangan teori manajemen, dan juga relevansi dengan tantangan kontemporer di dunia kerja dan memiliki implikasi praktis yang signifikan (Andi Rahmawati 2020). Kebanyakan penelitian terdahulu fokus pada hubungan langsung antara keamanan kerja dan kinerja. Masih terbatasnya penelitian yang mengeksplorasi mekanisme mediasi antara keamanan kerja dan extra-role performance. Perlunya pemahaman lebih dalam tentang bagaimana in-role performance berperan sebagai jembatan.

Menurut Muhammad Faris Rasyid (2022) Kontribusi Teoritis dalam penelitian ini adalah Memperkaya pemahaman tentang teori pertukaran sosial dalam konteks keamanan kerja, Mengembangkan model yang lebih komprehensif tentang hubungan antara keamanan kerja dan perilaku kerja Memberikan perspektif baru dalam literatur manajemen sumber daya manusia, sedangkan untuk Praktis dapat Membantu organisasi merancang kebijakan ketenagakerjaan yang

lebih efektif Memberikan insight untuk program pengembangan karyawan Mendukung pengambilan keputusan terkait manajemen kinerja Membantu dalam merancang strategi retensi karyawan.

Keunikan dalam penelitian ini mengintegrasikan variabel yang jarang diteliti, memberikan perpektif baru dalam memahami perilaku kerja, memberikan kontribusi secara teoritis dan praktis yang signifikan. Menurut Ricardo (2020) Bahwa dalam penelitian ini untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien, meningkatkan loyalitas karyawan, meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkan hubungan karyawan dengan rekan kerja dan atasan. Berdasarkan hasil sumber dan pengamatan bahwa penelitian sangat berguna untuk menumbuhkan motivasi karyawan, hubungannya dengan sumber daya manusia dapat memberikan kinerja yang positif serta perilaku baik pada perusahaan sehingga lebih bermutu dan berkualitas.

B. METODE

Penelitian kausal dipilih sebagai desain penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Total sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling, dengan kriteria responden: Petugas Perbatasan Indonesia-Malaysia (Aruk) di Desa Sebunga, Kabupaten Sambas, Kalimantan Barat. Pengolahan data menggunakan regresi linier berganda yang diolah dengan program SPSS 17.0. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (path analysis).

Alat ukur yang digunakan sebelumnya diuji validitasnya dan reliabilitasnya dengan jumlah responden sebanyak 50. Dari 42 item pertanyaan, dinyatakan valid semua, maka data dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Tabel 1 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dari setiap variabel. Nilai kebutuhan Cronbach's Alpha adalah >0.60 . Berdasarkan tabel tersebut, semua variabel telah memenuhi nilai kebutuhan.

Penelitian ini menggunakan analisis path ialah uji jalur melalui uji t, yaitu Persamaan struktural atau juga disebut model struktural, yaitu apabila setiap variable terikat/endogen (Y) secara unik keadaannya ditentukan oleh seperangkat variable bebas/eksogen (X). Besar pengaruh Keamanan Kerja (X), In-Role Performance (Z) terhadap Extra-Role Performance (Y) secara parsial. Sedangkan ujian secara langsung maupun tidak langsung menguji variabel bebas ke variabel terikat untuk menguji signifikan dan nilai pada variabel tersebut. Dan juga ditambah uji sobel test yang membahas variabel mediasi. Semua pengujian itu di lakukan untuk menguji variabel-variabel dalam penelitian.

C. HASIL DAN PEMBASAN

Tabel 1 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha dari setiap variabel. Nilai kebutuhan Cronbach's Alpha adalah >0.60

Berdasarkan tabel tersebut, semua variabel telah memenuhi nilai kebutuhan:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Keamanan Kerja	0,824
In-Role Performance	0,528
Extra-Role Performance	0,784

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2024

Measurement Model

Hasil penelitian menunjukkan keseluruhan dari jumlah responden sebanyak 50 orang atau 100% merupakan pegawai, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 27 orang (54%) dari 50 responden. Mayoritas responden berusia dewasa awal dengan jumlah 46 orang (92%). Responden sebagian besar berasal dari lulusan sarjana sebanyak 48 orang (96%). Sebagian besar responden memiliki masa kerja 1-10 tahun dengan jumlah sebanyak 44 orang (88%).

Analisis ini akan diselesaikan dengan membagi pengujian dengan membuat koefisien jalur yaitu Jalur Model 1. Persamaan struktural atau juga disebut model struktural, yaitu apabila setiap variable terikat/endogen (Y) secara unik keadaannya ditentukan oleh seperangkat variable bebas/eksogen (X). Besar pengaruh Keamanan Kerja (X), In-Role Performance (Z) terhadap Extra-Role Performance (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

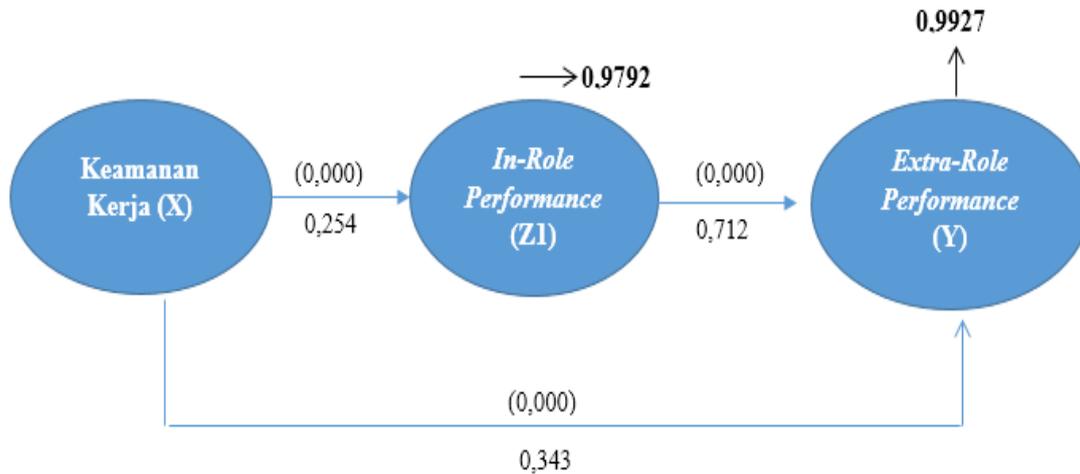
Tabel 2. Hasil Uji Analisis Jalur

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Beta	T hitung	Sig
In-Role Performance	Keamanan Kerja	0,471	3,558	0,000
Extra-Role	Keamanan Kerja	0,175	4,517	0,000

Performance

In-Role Performance 0.586 6.690 0,000

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2024



Gambar 1. Diagram Jalur

Sumber Olahan Data Primer, Tahun 2024

Tabel 3. Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Kausal	
		Langsung	Tidak Langsung
X terhadap Z	0,254	$(0,254) \times 100\% = 06,00\%$	
Z terhadap Y	0,712	$(0,712) \times 100\% = 50,97\%$	
X terhadap Y	0,343	$(0,343) \times 100\% = 11,76\%$	
X terhadap Y melalui Z			$(0,254 \times 0,712) \times 100\% = 18,08\%$

Sumber : Olahan Data Primer, Tahun 2024

Pada penelitian ini ditemukan bahwa Keamanan Kerja memiliki probabilitas signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan notasi positif. Berdasarkan hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa Keamanan Kerja (X) terhadap In-Role Performance (Z1) memiliki thitung sebesar 3.558 apabila dibandingkan dengan ttabel 1,675 maka diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 3.558 > 1.675$. Sementara itu nilai signifikansinya adalah 0,000 apabila dibandingkan dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H1 diterima, ini berarti secara parsial Keamanan Kerja (X) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap In-Role Performance (Y2).

Berdasarkan hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) diketahui memiliki nilai thitung sebesar 6,690 apabila dibandingkan dengan nilai ttabel 1,675 maka diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} =$ sebesar $6,690 > 1,675$. Sementara itu nilai signifikansinya adalah 0,000 apabila dibandingkan dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H2 diterima ini berarti secara parsial In-Role Performance (Z1) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Extra-Role Performance (Y).

Berdasarkan hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa Variabel Keamanan Kerja (X) memiliki thitung sebesar 4.517 apabila dibandingkan dengan ttabel 1,675 maka diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 4.517 > 1.675$. Sementara itu nilai signifikansinya adalah 0,000 apabila dibandingkan dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H3 diterima, ini berarti secara parsial Keamanan Kerja (X) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Extra-Role Performance (Y).

Pengaruh Keamanan Kerja (X) melalui In-Role Performance (Z) terhadap Extra-Role Performance (Y). Adalah antara nilai beta Keamanan Kerja (X) terhadap In-Role Performance (Z) dengan nilai beta In-Role Performance (Z) terhadap Extra-Role Performance (Y). $(0,254 \times 0,712) \times 100\% = 0,180848$ atau 1,8288%. Maka nilai pengaruh tidak langsung didapatkan sebesar 18,0848. Jadi pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah $25,4\% + 18,0848\% = 43,48\%$. Dari hasil perhitungan sobel test didapatkan nilai z sebesar 7,545, karena nilai z yang diperoleh sebesar $7,545 > 1.675$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka hal ini dapat membuktikan bahwa In-Role Performance mampu memediasi pengaruh Keamanan Kerja terhadap Extra-Role Performance.

Selanjutnya, dampak tidak langsung dari variabel mediasi dalam penelitian ini akan disajikan pada Tabel 4, yang berisi hasil tes Sobel sebagai berikut:

Tabel 4: Sobel Test - Significance of Mediation

	Sobel test statistic	Two- tailed probability	Decision
KK → In-Role Performance → Extra-Role Performance	7,545	0.0011	Supported

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 7,545, karena nilai z yang diperoleh sebesar $7,545 > 1.675$ dengan tingkat signifikansi 5%, dan $7,545 > 3.94$ dengan tingkat signifikansi 1%, sama halnya $7,545 > 2.70$ dengan tingkat signifikansi 3%, selanjutnya $7,545 > 1.93$ dengan tingkat signifikansi 10%, maka hal ini dapat membuktikan bahwa In-Role Performance mampu memediasi pengaruh Keamanan Kerja terhadap Extra-Role Performance.

Pembahasan dan diskusi

Keamanan kerja menurut (Staufenbiel & konig et al., 2011) dalam Ibrahim (2015) adalah keyakinan individu terhadap keberlangsungan pekerjaan yang dimiliki saat ini serta mencakup kesempatan promosi, kondisi pekerjaan pada umumnya dan kesempatan untuk terus berkarir dalam jangka waktu yang panjang. Keamanan kerja (Job security) merupakan suatu dampak negatif yang timbul akibat situasi yang menyenangkan yang dialami oleh karyawan. Banyak ahli yang berusaha menegaskan keamanan kerja, salah satunya Wening (2005:3) yang menyatakan bahwa: “Keamanan kerja merupakan suatu kondisi yang sangat tenang dan nyaman yang dirasakan karyawan berkaitan dengan mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang sesuai dengan harapan.” Gouzali (2009:97) berpendapat bahwa “rasa aman meliputi kestabilan hidup, adanya perlindungan, bebas dari rasa takut, cemas, kekacauan, adanya kejelasan dalam struktur, hukum, batasan-batasan, dan kekuatan dari pelindung”. Handoko (2006:104) menyatakan bahwa “rasa aman dalam tempat kerja meliputi keadilan, konsistensi, ketentraman, keakraban antar pekerja, terdapatnya prosedur untuk menyampaikan keluhan, serta adanya kejelasan dan terjaminnya hak-hak pribadi pekerja”.

Job performance di definisikan sebagai perilaku karyawan untuk berkontribusi pada tujuan organisasi (Campbell et al, 1990: 278). Campbell et al (1990:278) menjelaskan perbedaan penting antara perilaku kinerja yang memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan karena melibatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perilaku kinerja yang berkontribusi pada organisasi dalam cara lain. Menurut Motowidlo (2003:39) job performance didefinisikan

sebagai total nilai harapan untuk organisasi yang dapat dijadikan sebagai pembeda yang dapat membawa individu untuk keluar dari periode waktu yang standar.

Extra-role Performance merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya. Beberapa contoh extra-role performance adalah perilaku membantu teman sekerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan, mencegah terjadinya ancaman bahaya yang dapat merugikan organisasi, perilaku menjaga kebersihan dan kenyamanan tempat kerja, atau menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang dituntut. Organ dan Bateman (1983) serta Smith, Organ, dan Near (1983) menamakan extra-role performance dengan istilah Organizational Citizenship Behaviors (OCB). Sementara ada beberapa peneliti lain menamakan extra-role performance dengan istilah seperti perilaku prososial organisasi (George dan Bettenhausen, 1990), organisasional spontan (George dan Jones, 1997), dan kinerja kontekstual (Borman dan Motowildo, 1993).

Pengaruh Keamanan dengan In-Role Performance:

Hubungan Keamanan dengan In-Role Performance Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keamanan kerja berpengaruh positif terhadap in-role performance. Astakoni (2014) judul penelitiannya Analisis In-Role Performance Dan Inovasi Performance Sebagai Variabel Keamanan Kerja (X) Kepuasan Kerja (Z2) Extra-Role Performance (Y) In-Role Performance (Z1) Mediasi Dalam Model Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sektor Publik Serta Gender Sebagai Variabel Moderating. Berdasarkan hasil analisis dengan SEM setelah di lakukan modifikasi model, dihasilkan semua hubungan variabel eksogen terhadap variabel endogen berpengaruh positif, yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap in-role performance, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap innovative performance, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan in-roperformance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, innovative performance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui in-role performance sehingga tidak memberikan efek mediasi jika di dibandingkan dengan pengaruh langsung kepuasan kerja dengan kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui innovative performance. Ketidakamanan kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan Terhadap Produktifitas Organisasi. Berdasarkan uraian hubungan antara variabel Keamanan dengan In-Role. Menurut Muhammad Faris Rasyid (2020) pengaruh keamanan terhadap in-Role Performance positif dan berpengaruh signifikan dalam aeti

Karyawan yang merasa aman dalam pekerjaannya dapat lebih fokus pada tugas utama. Stabilitas kerja meningkatkan komitmen untuk mencapai target kinerja formal. Mengurangi stres dan kecemasan, memungkinkan kinerja yang lebih baik. Mendorong investasi waktu dan energi dalam pengembangan kompetensi.

Pengaruh In-Role Performance dengan Extra-Role Performance:

In-Role Performance dapat tercapai dengan optimal adalah harus dimiliki pada setiap individu dari karyawan. Karyawan yang memiliki performance yang tinggi akan memberikan hal yang positif terhadap perusahaan sehingga akan berusaha untuk meningkatkan kerja yang extra demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya bahwa ada pengaruh produktivitas terhadap kinerja. Astakoni (2014) judul penelitiannya Analisis In-Role Performance dan Inovasi Performance Sebagai Variabel Mediasi Dengan Kinerja Karyawan Sektor Publik Serta Gender Sebagai Variabel Moderating. Berdasarkan hasil analisis dengan SEM setelah dilakukan modifikasi model, dihasilkan semua hubungan variabel eksogen terhadap variabel endogen berpengaruh positif. Berdasarkan uraian hubungan antara variabel komitmen afektif dengan kinerja di atas. Menurut Safriansyah (2019) berpengaruh positif dan signifikan karyawan yang berkerja baik dalam tugas formal cenderung melakukan peran tambahan, kinerja dalam formal menjadi dasar untuk perilaku citizenship dan in-role performance yang baik mendorong extra-role behavior.

Pengaruh Keamanan Kerja terhadap Extra-Role Performance:

Hubungan antara Keamanan Kerja dengan Extra-Role Performance mengacu pada penelitian Muhammad (2017) menemukan korelasi positif dan signifikan antara Keamanan Kerja terhadap Extra-Role Performance dalam penelitiannya terkait dengan Keamanan Kerja terhadap Extra-Role Performance. Penelitian yang dilakukan oleh Mamiharisoa et al, (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intention karyawan Pada Royal Hotel n'lounge Jember. Job insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intentions karyawan; job insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intentions karyawan dan kinerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intentions karyawan. Pada Royal Hotel n'lounge Jember. Menurut Nofsri Suriyana (2020) Keamanan Kerja terhadap Extra-Role Performance berpengaruh positif dan signifikan bahwa Keamanan kerja mendorong perilaku citizenship organisasional, Karyawan dengan keamanan kerja tinggi lebih mungkin menunjukkan extra-role behaviour, Keamanan kerja meningkatkan komitmen dan perilaku sukarela

Pengaruh Keamanan Kerja (X) dimediasi oleh In-Role Performance (Z1) terhadap Extra-Role Performance (Y):

Berdasarkan statistik Pengaruh Keamanan Kerja (X) dimediasi oleh In-Role Performance (Z1) terhadap Extra-Role Performance (Y) membuktikan bahwa In-Role Performance (Z1) mampu memediasi pengaruh Keamanan Kerja (X) terhadap Extra-Role Performance (Y). Berdasarkan uraian hubungan antara variabel Keamanan Kerja (X) dimediasi oleh In-Role Performance (Z1) terhadap Extra-Role Performance (Y) kerja Menurut Sri Murni (2018) Peran Mediasi In-Role Performance berpengaruh positif dan signifikan karena dapat menjelaskan proses pertukaran sosial, bagaimana dukungan organisasi mempengaruhi perilaku dan menjelaskan bagaimana sumber daya manusia mempengaruhi perilaku yang signifikan.

D. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini diperoleh dari hasil pengujian statistik menggunakan SPSS dengan jenis pengujian analisis jalur pada tingkat signifikansi sebesar 0,5%, atas hipotesis yang telah dijabarkan sebelumnya. Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan beberapa hal yang dapat disimpulkan mengenai pengaruh Pengaruh Keamanan Kerja terhadap Extra-Role Performance pada Petugas Perbatasan Indonesia-Malaysia (Aruk) di Desa Sebunga, Kabupaten Sambas, Kalimantan Barat dengan In-Role Performance sebagai Variabel Intervening masing-masing mempunyai pengaruh secara parsial.

Rekomendasi yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

Bagi Institusi penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan maupun organisasi lainnya untuk menentukan arah kebijakan yang berhubungan dengan pentingnya penerapan keamanan kerja bagi organisasi dalam meningkatkan K3, Kenyamanan kerja untuk pegawai maupun karyawan pada saat ini dan dimasa yang akan datang. Bagi peneliti selanjutnya a. Peneliti bisa menambah jumlah sampel yang digunakan bisa lebih besar lagi serta melakukan penelitian pada institusi/perusahaan yang berskala besar atau luas. b. Peneliti bisa menambahkan variabel lain lagi sehingga bisa memperluas hasil dari penelitian, artinya perlu diteliti lebih lanjut lain faktor lain seperti leadership, inovasi, motivasi, kompensasi dll.

REFERENCES:

- Abdul Jawad Muhammad, (2017). Pengaruh Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Pln) Wilayah Suluttenggo Area Palu. e Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 3, ISSN: 2302-2019.
- Adkins, et all (2001). A field study of job insecurity during a financial crisis. *Journal of Group and Organizational Management*. 26(4), 463-483.
- Amelia, A. (2010). Pengaruh Work-To-Family Conflict dan Family-To-Work Conflict Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(3), 201–220
- Andy Putranda, (2013). Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Upaya Kelola Profitama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. N. XXIII, No.
- Andi Rahmawati, Aan Khurosani. (2020). Analisis Keterlibatan Dan Keamanan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Outsourcing Millenial Melalui Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Divisi Sentra Operasi (STO) Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia Tbk). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)* DOI: <http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v4i1.9608>
- Anwar, (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol*, Volume 4 Nomor 1 Maret 2021.
- Bernardin, Russel. (2013). *Human Resource Management, an Experiential Approach*, Mc Graw-Hill International Sixth Edition. Printed in Singapore.
- 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
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job DemandsResources Model to Predict Burnout and Performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104.
- Campbell, C. H., Ford, P., Rumsey, M. G., Pulakos, E. D., Borman, W. C., Felker, D. B., Riegelhaupt, B. J. (1990). Development of Multiple Job Performance Measures in a Representative Sample of Jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 277–300.
- Dessler, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Indeks.

- Dewi dkk, (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bhuwana Permai. *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 3, No. 2. -ISSN: 2721-6810
- Emory, (1996). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta. Erlangga. Eriyanto, (2013). *Analisis Naratif Dasar-dasar dan Penerapannya dalam Analisis Teks Berita Media*. Jakarta: Kencana.
- Friyatiningih, (2003). *Pengukuran Produktivitas*. Kanisius, Yogyakarta 2015.
- Febriyani Dewi Astuti, Heru Sri Wulan, Aziz Fathoni, (2018) Organizational Commitment, Organizational Climate, And Job Security Towards Turnover Intention And Job Satisfaction As Mediating Variables At PT. Senat Garment. *Jurnal Dinamika*. Volume 19, Nomor 1, Juni 2018.
- Garay, (2006). *Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi*. Sinergi Ka Jian Bisnis dan Manajemen. Vol. 8 No. 1. Penerbit : Universitas Gadjah Mada
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali Saydam (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Reseources Management) Suatu Pendekatan Mikro*. Cetakan Kedua. Jakarta : Djambatan.
- Greenhalgh, Rosenblatt. (1984). *Job Insecurity; Towards Conceptual Clarity*. *Academy of Management Review*, 9 (3), p. 438-448.
- Handoko (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi
- Hasibuan, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesembilan. PT. Gunung Agung Jakarta.
- Hariandja, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gramedia.
- Herman Rudiyanto, (2017). *Dampak Keadilan Organisasi, Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Organisasi (Study Kasus Di PT. Bina Busana Internusa Semarang)*. *Journal of Economics, Business and Management*, Vol. 3, No. 9.
- Husein, (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ibrahim, Jimmi. (2015). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Guru Honorer Kabupaten Kubu Raya", Tesis Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Tanjungpura. Pontianak.

- Irene, (2008). Hubungan antara Occupational Self-Efficacy dan Job Insecurity pada Tenaga Kerja Outsourcing. *www. digilib. ui. ac. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4. No.1, 2016: 17-32* 31digital/20L iteratur.pdf Jex,
- Britt, T. W. (2014). *Organizational Psychology: A ScientistPractitioner Approach (Third)*. Canada:
- Kang, et. al. 2012. Creativity and character education in Korean elementary mathematics textbooks. Pada 12 TH international Congress on mathematical education, seoul Korea
- Kuncoro, Ahmad. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Kurniasari, (2004). *Pengaruh Komitmen dan Job Insecurity karyawan terhadap intensi turnover*. Tesis S2. Universitas Airlanga Surabaya.
- Mangkunegara, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Made Widyasari dkk, (2017). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.5 (2017): 2103-2132. Retrieved from www.iiste.org
- Made Purba Astakoni, (2014). *Analisis In-Role Performance Dan Inovasi Performance Sebagai Variabel Mediasi Dalam Model Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sektor Publik Serta Gender Sebagai Variabel Moderating*. *Academy of Management Journal*, 44: 1039
- Mamiharisoa dkk, (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intention karyawan Pada Royal Hotel n'lounge Jember*. *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)*. Nisn. 68121-14. Retrieved from www.google scholar.org
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that Task Performance Should be Distinguished from Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job Performance. Dalam Borman, W. C., Ilgen, D., R., & Kimoski, R., J., (ed). *Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology*. 12. 39-53.
- Muhammad Faris Rasyid, (2020). *Analisis Fleksibilitas Tenaga Kerja, Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Empiris pada Industri Media Siber di Yogyakarta)*. *Journal of Human Resource Management*, 14(1), 1-13

- Mulyono, (2001). *Aktivitas Belajar*. Bandung: Yrama
- Nofsri Suriyana, Ronni Andri Wijaya dan Vicky Brama Kumbara, (2020). Pengaruh Tingkat Quality Of Work Life (Qwl), Dan Knowledge Management Terhadap Organizing Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Graindo Mediatama. DOI:10.38035/JMPIS. Available Online: <https://dinastirev.org/JMPIS>
- Nur Wening (2005). *Manajemen Usahawan Indonesia*. Jakarta : Lembaga Management Fakultas Ekonomi – Universitas Indonesia.
- Nyoman dkk, (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.8, 2016: 4983-5012. ISSN: 2302-8912. Retrieved from www.google scholar.org
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa V. A Yuwono, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Jakarta: Mediakom.
- Putu Yudha Asteria Putri, Made Yenni Latrini, (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance Dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. ISSN 627-638. Retrieved from www.googlescholar.org
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran variabel – Variabel penelitian*, Edisi 7. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Ricardo Manarintar Simarmata, (2020). Pengaruh Work from Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*. E-ISSN 2686 5661 VOL 02 NO 01 agustus 2020.
- Rivai, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta. PT. Raja Grafindo Prasada.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Satavuthi, T., & Chaipoopirutana, S. (2014). The Exploration of the Factors Affecting on In-Role Job Performance : A Case Study for Thai Nondestructive Testing Public Company Limited ' s Employees. *International Conference on Business, Law and Corporate Social Responsibility*, 1(2), 65–68.
- Safriansyah, Rezky Naim, (2019). Analisis Pengaruh Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene.

Jurnal Manajemen IKM, Vol. 14 No. 1 ISSN 2085-8418; EISSN 2622-9250.
<http://journal.ipb.ac.id/index.php/jurnalmpi/>

Sedarmayanti, (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung. Penerbit Mandar Maju.

Sinungan, (2004). Produktivitas. Jakarta. PT. Bumi Askara Smithson, Lewis (2000). Job insecurity changing thr psychological. Personal Review 29(6) 1-6.

Soedarmadi, Nisa Novia Avien Christy, Dyah Handayani Dewi (2017). Peran Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. 93 Indotirta Jaya Abadi Semarang - Aguaria). Jurnal Dinamika Sosial Budaya, Volume 19, Nomor Retrieved from www.google scholar.org

Sri Murni, Yurnalis. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Kontrak Pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen. E-ISSN: 2598-635X. Retrieved from www.google scholar.org

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto, (2011). Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.

Sutrisno, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group Subur

Triyono dkk, (2020). Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT.X. Jurnal Psikologi, Vol. 16, No 1, 2020, 25- 35 P-ISSN: 1858-3970, E-ISSN: 2557-4694.

Wayan Mudiarta Utama, Komang Ardana, Sagung Kartika, Dewi dan Sriathi, (2015). Pengaruh Keamanan Kerja Pada Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediiasi. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 9, No. 1. Retrieved from www.google scholar.org

Wibowo, (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.

Yoko Sugihara et al, (2008). Productive Roles, Gender, and Depressive Symptoms: Evidence From a National Longitudinal Study of Late-Middle Aged Japanese. Journal of

Gerontology: Vol. 63B, No. 4, P227– P234. Retrieved from.

<https://academic.oup.com/psychsocgerontology/article/63/4/P227>

Zainal Abidin, (2016). Hubungan Keamanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Pada Karyawan PT. Tirta Raya Abadi Medan. Jurnal Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi. ISSN: 2301-797X Volume: 5 No. 2 Retrieved from www.google scholar.org