

**PENGARUH *HIGH PERFORMANCE WORK SYSTEM* TERHADAP
ANXIETY SERTA PENGARUH *ANXIETY* TERHADAP *PERFORMANCE*
DAN *TURNOVER INTENTION***

Ringkasan Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana



Disusun Oleh:

PURBA MAZI ALMASAH

2119 30957

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
MARET 2023**

LEMBAR PENGESAHAN

TUGAS AKHIR

**PENGARUH *HIGH PERFORMANCE WORK SYSTEM* TERHADAP *ANXIETY*
SERTA PENGARUH *ANXIETY* TERHADAP *PERFORMANCE* DAN *TURNOVER*
*INTENTION***

Dipersiapkan dan disusun oleh:


PURBA MAZI ALMASAH

Nomor Induk Mahasiswa: 211930957

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 11 Januari 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing


Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

Penguji


Haryono Subiyakto, Dr., M.Si.

Yogyakarta, 11 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua


Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Pada penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh daripada HPWS terhadap *anxiety* serta pengaruh *anxiety* terhadap *performance* dan *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* kemudian untuk metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah 120 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh HPWS terhadap *anxiety* serta pengaruh *anxiety* terhadap *performance* dan *turnover intention* .hasil daripada penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawannya salah satunya dengan cara mengontrol *anxiety* pada karyawan dengan begitu maka akan meningkatkan *performance* dan dapat mengurangi dampak dari *turnover intention* . Alat uji hipotesis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) PLS dengan bantuan *software* *warpPLS* 8.0.

Kata kunci: HPWS, *Turnover Intention*, *anxiety*, *performance*

ABSTRACT

In this study it was intended to examine the effect of HPWS on anxiety and the effect of anxiety on performance and switching intentions. This study used purposive sampling and then for the data collection method used a questionnaire with a total of 120 respondents. The results of this study indicate that there is an effect of HPWS on anxiety and the effect of anxiety on performance and turnover intention. The results of this study can be used as a reference in companies to improve employee performance, one of which is by controlling employee anxiety so that it will improve performance and reduce the impact of switching intentions. The hypothesis testing tool uses the PLS Structural Equation Modeling (SEM) method with warpPLS 8.0 software.

Keywords: HPWS, Turnover Intention, anxiety, performance

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

High performance work system adalah praktik manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan. HPWS menghubungkan sistem kerja ber-kinerja tinggi dengan kontrol pekerjaan, kecemasan karyawan, kelebihan peran, dan niat berpindah pekerjaan pada karyawan. Konsekuensi ini dapat dikurangi ketika karyawan bekerja dengan cukup dan bertanggung jawab menjalankan pekerjaannya.

Perusahaan ingin mendapat keuntungan dan agar perusahaan mencapai tujuan, perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas dan mempunyai kemampuan dalam bekerja. Apabila melakukan pekerjaan dengan hati yang senang, karyawan mampu bertahan dalam pekerjaannya, mempunyai semangat yang tinggi dan mau melangkah lebih maju, karena adanya keterlibatan karyawan pada perusahaan yaitu ketika seorang karyawan mengerahkan tenaganya pada pekerjaan agar pencapaian mudah dicapai.

High performance work system merupakan praktik kerja berkinerja tinggi yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Manfaatnya untuk meningkatkan produktifitas dan efektivita, kerugiannya menurut beberapa penelitian yaitu membahas dampak negatif penerapan HPWS. Pendapat tersebut mengenai HPWS berasal dari dua masalah utama, yaitu menyatakan bahwa HPWS mempunyai tujuan untuk membangun organisasi kinerja karyawan, sebagai unsur saling menyemangati dan meningkatkan *support team* untuk memajukan suatu tenaga kinerja perusahaan. Beberapa karyawan mempunyai niat dan tujuan yang sama dalam mencapai tujuan. Karyawan memiliki nilai unik dan beragam –

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

keragaman tersebut menyadarkan karyawan dalam menafsir suatu tujuan HPWS. Jian *et al* (2019) bahwa HPWS yaitu untuk memperkuat organisasi, sehingga HPWS terpaksa memberlakukan peraturan yang ketat untuk karyawan, misalnya standar kinerja.

Anxiety adalah gangguan kecemasan karyawan terhadap kinerja perusahaan, biasanya sering terjadi karena banyaknya tugas atau kerjaan yang diberikan atasan. Kecemasan sering terjadi karena adanya faktor kecapean dalam berfikir saat melakukan aktivitas terlalu banyak, sehingga menimbulkan stress, dan juga faktor stress dapat menurunkan kinerja (*performamce*) karyawan. Faktor kemalasan yang terjadi di dalam perusahaan, hal tersebut terjadi karena tingkat kecemasan yang tinggi. Sehingga ada niat untuk keluar dan tidak menetap bekerja dalam perusahaan tersebut.

HPWS berpengaruh negatif terhadap *anxiety* karena didalam menjalankan tugas kecemasan karyawan sangat tinggi karena adanya faktor tekanan batin terhadap aktivitas yang karyawan jalankan. Tingkat stres karyawan dalam mengerjakan tugas dan persiapan materi yang sangat banyak dan juga kalau dilihat dari ukuran bonus dan gaji yang tidak sesuai dengan target, banyak menimbulkan masalah yang sangat mencemaskan karyawan. Terjadi karena tingkat tekanan kecemasan lebih tinggi terhadap karyawan. kesimpulan yang diambil bahwa besarnya potensi faktor negatif *anxiety* terhadap HPWS.

Menurut saya mengapa *anxiety* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *anxiety* memberikan dampak buruk terhadap karyawan, karena karyawan cenderung lebih memiliki rasa cemas terhadap kinerja mereka. Biasanya

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

terjadi karena karyawan merasa dirinya tidak mampu menghadapi tekanan perusahaan, seperti: tugas atau file yang menumpuk di meja. Hal ini menyebabkan karyawan juga merasa tidak percaya diri, bahwa mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Contoh : pekerjaan atau *file data* untuk *presentasi meeting* didalam perusahaan, apalagi data tersebut sangat perlu demi kemajuan perusahaan. Kesimpulan yang bisa diambil, *anxiety* sangat berpengaruh negative terhadap kinerja perusahaan.

Menurut saya mengapa *anxiety* berpengaruh terhadap *turnover intention*, karyawan mudah cenderung ingin cepat keluar dari perusahaan, penyebab utamanya karena adanya tekanan yang dilakukan perusahaan terhadap kinerja karyawan. Seperti halnya : karyawan berusaha menciptakan suatu kinerja baik untuk perusahaan tetapi perusahaan tidak memperhatikan sikap dan mengargai hasil yang dikerjakan karyawan, dan juga bisa terjadi karena perusahaan tidak memberikan *reward* atau bonus. Sehingga karyawan lebih berpikir negatif terhadap perusahaan, karyawan cemas akan hal tersebut terjadi, sehingga sistem performa kinerja karyawan menurun dan berkurang, karena jiwa kecemasan dan ,khawatir lebih tinggi. Jadi pengaruh *anxiety* terhadap *turnover intention* sangat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

High Performance Work System (HPWS)

High performance work system adalah sebuah sistem kerja secara seluruh yang dapat menghubungkan antar hubungan vertikal pada strategi bisnis perusahaan, budaya, dan proses Wu & Chaturvedi *et al* (2013). Dalam dunia bisnis kompetitif dan pertumbuhan ekonomi mengalami peningkatan pengembangan yang pesat. Terjadinya perkembangan perekonomian pesat karena adanya sistem HPWS, kinerja karyawan semakin berkembang karena adanya sistem HPWS. HPWS merupakan bagian dari sistem sumber daya manusia (SDM), unsur dalam sistem sumber daya manusia dirancang guna untuk membangun dan mengembangkan kinerja karyawan, pelatihan karyawan dalam menghadapi cobaan dari para karyawan.

Anxiety (Kecemasan pada karyawan)

Menurut teori perilaku, perasaan frustrasi dan trauma yang terus-menerus dialami dan tidak terkendali menyebabkan kecemasan di kalangan karyawan Prawirohusodo dalam Anita (2013). Jika tidak dikendalikan, dapat mempengaruhi kondisi psikologis dan emosional karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Performance (Kinerja pada karyawan)

Bernardin & Russel (1998) menjelaskan bahwa kinerja adalah catatan hasil yang timbul dari tugas atau aktivitas kerja tertentu selama periode waktu tertentu. Jelas dari penjelasan di atas bahwa kinerja adalah kinerja yang dicapai pegawai berdasarkan standar dan metrik yang telah ditetapkan.

Turnover Intention (Niat Keluar Pada Karyawan)

Menurut Halimah et al (2016), niat untuk keluar (intention to leave) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan suatu pekerjaan dari pekerjaan Zeffane.

Pengaruh *High-Performance Work Systems* (HPWS) Terhadap *Anxiety*

Menurut teori perilaku, perasaan frustrasi dan trauma yang terus-menerus dialami dan tidak terkendali menyebabkan kecemasan di kalangan karyawan Prawirohusodo dalam Anita (2013).

H₁ : HPWS Berpengaruh negatif terhadap *Anxiety*

Pengaruh *Anxiety* Terhadap Kinerja (*Performance*)

Menurut Bernardin & Russel (1998) kinerja adalah catatan hasil yang timbul dari tugas atau aktivitas kerja tertentu selama periode waktu tertentu. Jelas dari penjelasan di atas bahwa kinerja adalah kinerja yang dicapai pegawai berdasarkan standar dan metrik yang telah ditetapkan. Sedangkan *anxiety* pada karyawan diuji dalam hal bersaing untuk menciptakan peluang untuk perusahaan, dampaknya terhadap kinerja karyawan sangat berdampak negatif dan mengganggu efektivitas dalam bekerja.

Sehingga mengacu pada uraian yang peneliti uraikan diatas dan juga diperkuat dengan hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jaclyn M. Jensen *et al* (2013) menyebutkan bahwa *anxiety* berpengaruh negatif terhadap kinerja pada karyawan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₂ : *Anxiety* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Pengaruh *Anxiety* Terhadap Niat Keluar (*Turnover Intention*)

Perputaran karyawan (*turnover*) dapat didefinisikan sebagai pergerakan karyawan masuk dan keluar dari suatu organisasi/perusahaan. Maarif dan Kartika, Ronodipuro dan Husnan (2014).

Beberapa faktor niat keluar (*Turnover Intention*) diantaranya dapat dipengaruhi oleh *anxiety* pada karyawan yang berdampak positif terhadap niat keluar (*Turnover Intention*) sesuai uraian diatas dan juga diperkuat dengan hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jaclyn M. Jensen *et al* (2013) menyebutkan bahwa *anxiety* berpengaruh positif terhadap niat keluar pada karyawan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₃ : *Anxiety* berpengaruh positif terhadap niat keluar (*Turnover Intention*)

METODE PENELITIAN

Unit Analisis

Obyek dalam studi ini merupakan karyawan bagian produksi pada perusahaan PT. Boyang Industrial Purbalingga. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September sampai Desember 2022 untuk menguji pengaruh *High-Performance Work Systems (HPWS)* terhadap *anxiety* pada karyawan serta dampak *anxiety* terhadap *performance* (kinerja karyawan) dan niat keluar (*Turnover Intention*).

Sampel dan Data Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Boyang Industrial pada bagian produksi yang berjumlah 120 orang, teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling metode ini memiliki teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dikutip dalam Sugiyono (2016). Alasan menggunakan metode ini (*purposive sampling*) karena sangat sesuai untuk digunakan untuk penelitian berjenis kuantitatif, atau yang biasa disebut penelitian yang tidak melakukan generalisasi menurut Sugiyono (2016).

Jenis dan Definisi Operasional Variabel

Uji Validitas Data

Uji validitas berfungsi untuk menguji tepat atau tidaknya suatu instrumen yang dijadikan sebagai alat untuk mengukur variabel penelitian. Tujuan dari uji validitas pada penelitian ini adalah untuk menguji apakah item yang ada pada kuesioner

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

penelitian valid atau tidak valid. Dikatakan valid apabila item yang ada pada kuesioner dapat menunjukkan sesuatu hal yang akan diukur pada kuesioner

Uji Reliabilitas

pengujian reliabilitas data penelitian bisa dilaksanakan dengan melihat *Cronbranch Alpha* (*Koefisien Alfa Cronbach*). Data penelitian dipastikan reliabel apabila memiliki angka *cronbranch alpha* lebih besar dari 0,6 Algifari (2017)

Uji Hipotesis

Pengujian dilakukan dengan membuat model *SEM* pada setiap variabel yang akan diteliti. Hipotesis akan diterima jika nilai *P-value* berada di bawah 0,05

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Data Demografi Responden

pada penelitian ini yaitu jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan responden, lama bekerja responden. Yang dapat dijabarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 1 Data Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	38	31,7
Perempuan	83	68,3
Total	120	100

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS Statistics 26

Tabel 4. 2 Data Demografi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
<20 tahun	1	8,0
20 – 25 tahun	23	19,2
26 – 30 tahun	35	29,2

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

31- 35 tahun	41	34,2
>35 tahun	20	16,7
Total	120	100

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS Statistics 26

Tabel 4. 3 Data Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	4	3,3
SMP	22	18,9
SMA	88	73,3
D3	2	1,7
S1	4	3,3
Total	120	100

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS Statistics 26

Tabel 4. 4 Data Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	12	10,0
1 – 5 Tahun	56	46,7
> 5 Tahun	52	43,3
Total	120	100

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS Statistics 26

4.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas pada penelitian ini adalah untuk menguji apakah item yang ada pada kuesioner penelitian valid atau tidak valid. Dengan demikian, item pada kuesioner dinyatakan valid apabila nilai rhitung > rtabel.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas pada Variabel High Performance Work System

Kode	Pernyataan	<i>Factor Loading</i>	Status
HPWS1	Saya diberi kesempatan yang cukup untuk pelatihan dan pengembangan	0,613	Valid
HPWS2	Saya menerima pelatihan yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya	0,584	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

HPWS3	Departemen ini memberi saya informasi tentang masalah bisnis dan tentang seberapa baik kinerjanya	0,690	Valid
HPWS4	Apakah terjadi perbedaan status yang jelas antara manajemen dan staf di departemen ini	0,734	Valid
HPWS5	Kerja tim sangat dianjurkan di departemen kami	0,821	Valid
HPWS6	Proses seleksi yang ketat digunakan untuk memilih rekrutan baru	0,684	Valid
HPWS7	Manajemen melibatkan orang-orang ketika mereka membuat keputusan yang memengaruhi mereka	0,687	Valid
HPWS8	Komunikasi dalam departemen ini baik	0,804	Valid
HPWS9	Komunikasi antar departemen baik	0,794	Valid
HPWS10	Saya merasa pekerjaan saya aman	0,776	Valid
HPWS11	Hadiah yang saya terima terkait langsung dengan kinerja saya di tempat kerja	0,820	Valid
HPWS12	Manajemen karir diberikan prioritas tinggi di departemen ini	0,788	Valid
HPWS13	Saya memiliki kesempatan yang saya inginkan untuk dipromosikan	0,742	Valid
HPWS14	Sistem penilaian memberi saya penilaian yang akurat tentang kekuatan dan kelemahan saya	0,706	Valid
HPWS15	Saya diberi umpan balik yang berarti mengenai kinerja saya setidaknya setahun sekali	0,762	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS Statistics 26

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas pada Variabel Anxiety

Kode	ernyataan	<i>Factor Loading</i>	Status
KC1	Saya sering merasa tegang dikantor	0,805	Valid
KC2	Saya merasa gugup dan cemas saat bekerja	0,779	Valid
KC3	Saya merasa takut / cemas sesuatu yang buruk akan terjadi	0,795	Valid
KC4	Saya merasa gelisah seolah olah saya harus melakukan sesuatu	0,827	Valid
KC5	Saya merasa panik secara tiba tiba saat dikantor	0,786	Valid
KC6	Saya bisa duduk dengan tenang dan santai	0,548	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS Statistics 26

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas pada Variabel Performance

Kode	Pernyataan	<i>Factor loading</i>	Status
PR1	Saya dapat menyelesaikan tugas kantor yang diberikan	0,845	Valid
PR2	Memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan saya	0,854	Valid
PR3	Melakukan tugas sesuai harapan atasan	0,873	Valid
PR4	Memenuhi persyaratan kinerja pada kantor saya	0,874	Valid
PR5	Terlibat secara langsung dalam aktivitas yang akan mempengaruhi kinerja atasan	0,878	Valid
PR6	Mengabaikan aspek aspek pekerjaan yang diberikan atasan	0,737	Valid
PR7	Gagal melaksanakan tugas penting	0,547	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS Statistics 26

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas pada Variabel Turnover Intention

Kode	Pernyataan	<i>Factor loading</i>	Status
TI1	Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan ini	0,810	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

TI2	Saya selalu mencari pekerjaan yang lebih baik	0,828	Valid
TI3	Kemungkinan saya akan mencari pekerjaan lain selama setahun kedepan	0,840	Valid
TI4	Tidak banyak yang bisa didapat dengan tinggal dalam pekerjaan ini	0,550	Valid

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS Statistics 26

Uji Reliabilitas

Peneliti melakukan uji reliabilitas pada penelitian ini dengan menghitung *Cronbach's Alpha*. Dengan demikian, item pada kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai dari koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,7$.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Status
<i>High Performance Work System</i>	0,939	Reliabel
<i>Anxiety</i>	0,825	Reliabel
<i>Performance</i>	0,878	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,751	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS Statistics 26

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat terlihat bahwa seluruh variabel yang ada memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,7$. Artinya seluruh variabel reliabel atau memiliki reliabilitas yang baik sehingga kuesioner penelitian terbukti dapat diandalkan.

Hasil Uji Statistika Deskriptif

Penelitian ini menggunakan uji statistika deskriptif yang bertujuan untuk menerangkan jenis-jenis variabel apa saja yang dipakai di dalam penelitian ini.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 4. 10 Uji Statistika Deskriptif

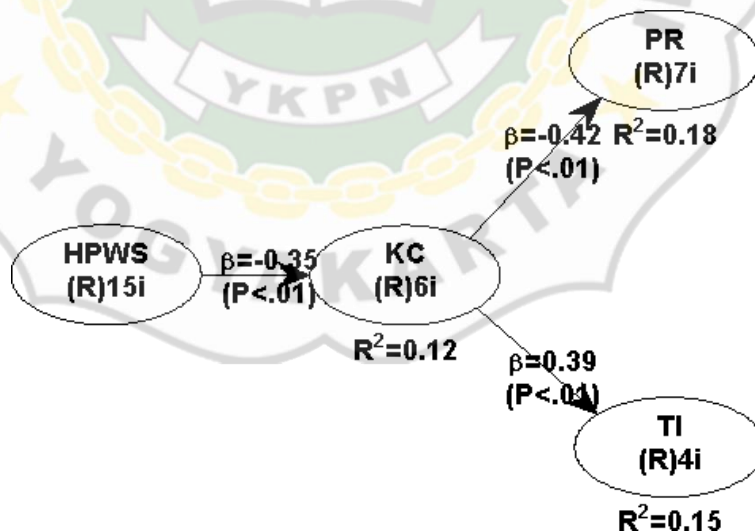
	Mean	SD	HPWS	KC	PR	TI
HPWS	58,66	8,978	1	.278**	0,345**	-.052**
KC	17,00	3,400		1	-.242**	.235**
PR	25,24	5,104			1	.206
TI	11,44	2,267				1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS Statistics 26

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini penulis menggunakan structural equation modelling (SEM) untuk melakukan uji hipotesis, tepatnya yaitu menggunakan program olah data WarpPLS 8.0. Di bawah ini penulis menyajikan gambaran dari model penelitian menggunakan WarpPLS 8.0:



Gambar 4. 1 Model Penelitian WarpPLS

(Sumber: Data diolah dengan WarpPLS 8.0)

Berdasarkan bagan yang tertera di atas dapat di lihat bahwa variabel kecemasan *anxiety* dipengaruhi oleh variabel *high performance work system* yang memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,12. Kemudian untuk variabel *performance*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dipengaruhi oleh variabel kecemasan dengan nilai R-Square sebesar 0,18. Terakhir pada variabel *turnover intention* yang dipengaruhi oleh variabel kecemasan *anxiety* memiliki nilai R-Square sebesar 0,15.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada penelitian ini, penulis meneliti mengenai pengaruh variabel *high performance work* terhadap variabel *anxiety*, pengaruh variabel *anxiety* terhadap variabel *performance*, pengaruh variabel *anxiety* terhadap variabel *turnover intention*. Dari hasil analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. *High performance works* berpengaruh negatif terhadap *anxiety* pada karyawan.
2. *Anxiety* berpengaruh negatif terhadap *performance* pada karyawan.
3. *Anxiety* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan.

Saran

Untuk perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan tingkat kecemasan pada karyawannya karena efek dari tingkat kecemasan yang tinggi dapat mempengaruhi *high performance work system*, *performance* dan *turnover intention*. Dengan memperhatikan *anxiety* pada karyawan dapat mencegah menurunnya performa dan kinerja pada karyawan serta dapat menurunkan niat untuk pindah / keluar dari perusahaan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Amrilita, W. (2019). Pengaruh *High Performance Work System Terhadap Work Engagement* Dengan Mediasi *Psychological Well Being Dan Job Satisfaction* Pada perawat Rs Lavalette Malang (*Doctoral dissertation*, Universitas Airlangga).
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6 (1), 117-126.
- Jensen, J. M., Patel, P. C., & Messersmith, J. G. (2013). High-performance work systems and job control: Consequences for anxiety, role overload, and turnover intentions. *Journal of Management*, 39(6), 1699-1724.
- Kaushik, D., & Mukherjee, U. (2021). High-performance work system: a systematic review of literature. *International Journal of Organizational Analysis*, (ahead-of-print).
- Masrukhin, M. A. (2014). Praktik Sistem Kerja Berkinerja Tinggi terhadap Komitmen Afektif dengan Mediasi Keadilan Prosedural. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 5(1).
- Maulidina, A. N., & Frianto, A. (2021). Pengaruh High Performance Work System (HPWS) dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT Temprina Media Grafika Cabang Nganjuk). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9 (2).
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Paramanandana, H., & Kistyanto, A. (2021). Pengaruh High Performance Work System Terhadap Kinerja Melalui Resiliensi pada Karyawan Bank. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 8 (2), 117-124.
- Putra, D. G. D., & Utama, I. W. M. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Utami, K. T. (2015). Keterkaitan Praktik Kerja Berkinerja Tinggi, Komitmen Organisasional, Kepuasan Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi pada Frontliner PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk se-Surakarta dan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk se-Surakarta).
- Wijayanti, D. W., & Amir, M. (2017). *Hubungan Antara Kecemasan Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.
- Wulandari, I. S., & Frianto, A. (2020). Peran High Performance Work System Terhadap Employee Engagement dan Employee Resilience: Studi Literatur. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 1-16.
- Wulandari, I. S., & Frianto, A. (2020). Peran High Performance Work System Terhadap Employee Engagement dan Employee Resilience: Studi Literatur. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 1-16.
- Yuliarti, V. (2014). Hubungan antara kecemasan menghadapi pensiun dengan semangat kerja pada pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 3(2).