

---

## **Individual Work Performance, Organizational Brilliance : Bagaimana Kontribusi Personal Menciptakan Keunggulan Kolektif Organisasi**

**Rina<sup>1</sup>, Romauli Friskila Limbong<sup>2</sup>, Yuditia Prameswari<sup>3</sup>**

\*email korespondensi : [yuditia.p@univbatam.ac.id](mailto:yuditia.p@univbatam.ac.id)

Program Studi Psikologi, Universitas Batam

**Abstrak:** *Individual Work Performance (IWP)* adalah pilar penting dalam psikologi industri dan organisasi modern yang mencakup beberapa dimensi yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*. Kajian ini bertujuan untuk meninjau secara sistematis berbagai penelitian terkait faktor-faktor yang memengaruhi *individual work performance*. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa IWP dipengaruhi oleh faktor personal seperti *work engagement*, *work passion*, dan *well-being*, dan kompetensi individu memiliki kontribusi signifikan terhadap kualitas kinerja. Sebaliknya, *job boredom* dan stres kerja yang tidak terkelola dengan baik berdampak negatif pada kinerja. Faktor organisasi seperti dukungan organisasi, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan juga berperan penting dalam membentuk IWP, sejalan dengan teori *Social Exchange*. Meskipun tekanan kerja dapat menjadi pendorong, tekanan kronis yang tidak didukung sumber daya yang memadai dapat menyebabkan *disengagement* dan perilaku kontraproduktif. Oleh karena itu, peningkatan IWP memerlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan aspek psikologis, struktural, dan relasional untuk menjaga produktivitas dan kesejahteraan mental karyawan jangka panjang.

**Kata kunci:** *Individual Work Performance, task performance, contextual performance, counterproductive work behavior*

**Abstract:** *Individual Work Performance (IWP)* is a crucial pillar in modern industrial and organizational psychology, encompassing several dimensions: *task performance*, *contextual performance*, and *counterproductive work behavior*. This review systematically examines various studies concerning factors influencing individual work performance. Research indicates that IWP is impacted by personal factors such as *work engagement*, *work passion*, and *well-being*, with individual competencies significantly contributing to performance quality. Conversely, *job boredom* and poorly managed work stress negatively affect performance. Organizational factors, including organizational support, work culture, and leadership style, also play a vital role in shaping IWP, consistent with *Social Exchange theory*. While work pressure can be a motivator, chronic pressure unsupported by adequate resources may lead to *disengagement* and counterproductive behavior. Therefore, improving IWP requires a holistic approach that integrates psychological, structural, and relational aspects to maintain long-term employee productivity and mental well-being.

**Keywords:** *Individual Work Performance, task performance, contextual performance, counterproductive work behavior*

## PENDAHULUAN

Performa kerja individu atau *Individual Work Performance* (IWP) merupakan salah satu pilar utama dalam kajian psikologi industri dan organisasi. Dalam konteks organisasi modern yang terus berubah, IWP tidak hanya menjadi indikator utama kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga merefleksikan kompleksitas hubungan antara faktor internal dan eksternal yang membentuk perilaku kerja. Secara definisional, IWP merujuk pada perilaku kerja yang berada dalam kendali individu dan secara langsung relevan dengan tujuan organisasi (“(PDF) Measuring Individual Work Performance,” n.d.). Berbeda dengan pendekatan tradisional yang berfokus pada output atau hasil kerja semata, pendekatan kontemporer terhadap IWP menekankan aspek perilaku dan proses yang memungkinkan pencapaian kinerja secara berkelanjutan.

Secara umum, IWP dipahami

dalam kerangka multidimensional yang terdiri atas *task performance* (pelaksanaan tugas utama), *contextual performance* (kontribusi ekstra seperti kerja sama, fleksibilitas, dan inisiatif), serta *counterproductive work behavior* (perilaku yang merugikan organisasi seperti membolos, konflik interpersonal, hingga sabotase) (Mt et al., 2021). Ketiga dimensi ini saling berinteraksi dan membentuk gambaran menyeluruh tentang bagaimana seorang karyawan menjalankan perannya di tempat kerja.

Dalam konteks Indonesia, perhatian terhadap IWP mengalami peningkatan signifikan seiring dinamika dunia kerja yang semakin kompleks, kompetitif, dan penuh tekanan. Beban kerja yang tinggi, ketidakpastian karier, perubahan organisasi, serta tuntutan profesionalisme merupakan kondisi yang semakin jamak ditemui di berbagai sektor. Dalam situasi tersebut, performa kerja individu menjadi titik temu antara kekuatan personal (motivasi, identitas,

nilai) dan tekanan eksternal (target organisasi, budaya kerja, gaya kepemimpinan). Studi oleh Wulansari dan Wijono (2020) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki korelasi negatif signifikan terhadap produktivitas, menegaskan bahwa kompetensi teknis yang tinggi tidak selalu menjamin performa kerja yang optimal jika tekanan psikologis tidak terkelola dengan baik (Khairuddin, 2022).

Lebih lanjut, Fatmawati (2023) dalam penelitiannya di sektor manufaktur mengungkapkan bahwa beban kerja yang tinggi, jika tidak diimbangi dengan kejelasan peran dan dukungan kerja, cenderung menurunkan *task performance* dan meningkatkan risiko *counterproductive behavior* (Fatmawati et al., 2023). Tekanan yang bersifat kronis dapat memicu *disengagement*, yakni hilangnya keterikatan emosional dan psikologis terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan tidak sekadar menjadi

penghalang performa, tetapi juga potensi ancaman terhadap kesejahteraan mental jangka panjang. Ratnasari dan Rahmawati (2021) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa *job demand* yang tinggi hanya akan berdampak positif apabila didukung oleh *job resources* yang memadai, seperti dukungan sosial, otonomi, dan pelatihan.

Namun demikian, tekanan dalam organisasi tidak selalu bersifat destruktif. Dalam kerangka *Job Demands-Resources Model* (“Work Design,” 2025), tekanan justru dapat menjadi pemicu motivasi apabila disertai dengan persepsi kontrol dan sumber daya pendukung. Konteks kerja yang menantang namun suportif dapat mendorong motivasi intrinsik dan mendorong peningkatan performa kerja. Dalam dinamika ini, identitas kerja memegang peran kunci sebagai filter psikologis yang membentuk persepsi individu terhadap tekanan dan tuntutan organisasi. Mufarrihah et al. (2020)

menunjukkan bahwa individu yang memiliki identitas kerja yang kuat— yaitu yang memaknai pekerjaan sebagai bagian dari nilai dan eksistensi dirinya— lebih mampu menunjukkan resiliensi dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Mufarrikah et al., 2020).

Identitas kerja yang kuat tidak hanya meningkatkan *engagement* dan semangat kerja, tetapi juga memperkuat keinginan untuk berkembang serta kesiapan menghadapi tantangan organisasi. Sebaliknya, individu yang memandang pekerjaan sebagai beban atau ancaman terhadap nilai personalnya lebih rentan terhadap *disengagement*, termasuk dalam bentuk *cyberloafing*, menarik diri dari tanggung jawab, dan penurunan inisiatif. Ini menunjukkan bahwa pemaknaan personal terhadap pekerjaan memiliki pengaruh langsung terhadap dimensi perilaku kinerja.

Lebih jauh, berbagai faktor kontekstual juga turut menentukan kualitas IWP, seperti gaya

kepemimpinan, budaya organisasi, kejelasan peran, sistem insentif, dan persepsi terhadap dukungan organisasi. Penelitian oleh Purwaningtyas dan Septyarini (2021) menegaskan bahwa persepsi dukungan organisasi serta efikasi diri dapat menjadi faktor protektif dalam menghadapi tekanan kerja (Purwaningtyas & Septyarini, 2021). Dengan kata lain, ketika individu merasa didukung secara emosional dan instrumental oleh lingkungan kerjanya, ia cenderung mampu mempertahankan kualitas kerja bahkan dalam kondisi yang menekan.

Dalam beberapa kasus, terjadi ketimpangan antara ekspektasi organisasi dengan kapasitas riil individu. Ketidaksesuaian ini dapat menimbulkan frustrasi kerja, ketegangan psikologis, serta konflik internal yang pada akhirnya mengarah pada *burnout*. Dalam kondisi semacam ini, intervensi psikologis seperti pelatihan strategi coping, restrukturisasi beban kerja, dan fasilitasi

makna kerja sangat penting untuk menjaga kelangsungan performa individu sekaligus kesehatan mentalnya. Hal ini sejalan dengan pendekatan psikologi positif yang menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kebermaknaan.

Dengan mempertimbangkan seluruh aspek di atas, dapat disimpulkan bahwa performa kerja individu merupakan produk dari interaksi kompleks antara faktor personal (identitas, motivasi, resiliensi), faktor organisasi (budaya, kepemimpinan, sistem dukungan), dan tekanan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi kajian literatur untuk meninjau ulang IWP dari sudut pandang yang tidak hanya menyentuh aspek produktivitas, tetapi juga dimensi psikologis dan eksistensial yang melatarbelakanginya.

Berangkat dari urgensi tersebut, kajian literatur ini bertujuan untuk

menyatukan berbagai temuan empiris dan konseptual mengenai Individual Work Performance dengan fokus pada konteks Indonesia. Pembahasan akan mencakup definisi dan dimensi IWP, faktor-faktor psikososial yang memengaruhinya, serta dinamika antara performa kerja, identitas diri, dan tekanan organisasi. Dengan menyoroti peran identitas personal, persepsi terhadap tekanan, dan konteks organisasi, kajian ini diharapkan mampu memperkaya wacana teoretis dalam psikologi kerja sekaligus memberikan implikasi praktis bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih humanistik dan berkelanjutan.

## **METODE**

*Literature review* merupakan proses penelitian yang melibatkan peninjauan serta evaluasi kritis terhadap sumber-sumber literatur yang telah ada. Tujuan utama dari *literature review* adalah untuk memahami dan

menggambarkan keadaan penelitian terkini di bidang yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Dengan melakukan *literature review*, peneliti dapat menemukan pengetahuan terbaru, mengidentifikasi kesenjangan penelitian yang ada, serta menyusun dasar teoretis yang kuat untuk penelitian yang akan dilakukan (Ferdiansah, 2024).

Penelitian ini menggunakan pendekatan *systematic literature review* yang disusun secara terstruktur dalam empat tahapan utama:

### 1. Menentukan Pertanyaan

#### Penelitian:

Pertanyaan utama yang diajukan dalam studi ini adalah, "*Apa saja faktor yang memengaruhi Individual Work Performance dan bagaimana tren penelitian IWP dalam sepuluh tahun terakhir?*".

### 2. Strategi Pencarian Literatur:

Pencarian literatur dilakukan melalui *Google Scholar* dengan menggunakan kata kunci seperti:

"*Individual Work Performance*", "*Contextual Performance*", "*Task Performance*", "*Counterproductive Work Behavior*", dan "*Psychological Factors at Work*".

### 3. Kriteria Inklusi dan Eksklusi:

Artikel yang dipilih memenuhi beberapa kriteria inklusi, yaitu:

- a. Artikel penelitian empiris atau studi literatur yang terbit antara tahun 2019 hingga 2025.
- b. Artikel berbahasa Inggris maupun Indonesia.
- c. Fokus penelitian adalah individu dewasa yang berada di lingkungan kerja (pegawai, karyawan, tenaga profesional).
- d. Mengandung data atau pembahasan terkait pengukuran, faktor, atau model *Individual Work Performance*.

### 4. Analisis dan Sintesis Data:

Artikel yang berhasil dikumpulkan dianalisis secara tematik dan kritis untuk mengidentifikasi variabel-

variabel yang umum digunakan, instrumen pengukuran yang dipakai (misalnya *Individual Work Performance Questionnaire* oleh Koopmans, 2014), serta hasil temuan terkait hubungan antara IWP dengan variabel lain seperti stres kerja, kepuasan kerja, work engagement, dan burnout. Peneliti juga menilai kualitas metodologis dari masing-masing artikel.

Dalam tahap akhir, peneliti menarik kesimpulan berdasarkan integrasi dari temuan berbagai artikel. Kesimpulan ini menjawab pertanyaan utama penelitian serta memberikan gambaran menyeluruh mengenai dinamika penelitian *Individual Work Performance* dan kontribusi teoritis serta praktisnya di bidang psikologi kerja dan organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan jurnal serta artikel yang diperoleh dengan topik pembahasan terkait dengan judul, dirumuskan sebagai berikut :

Penulis (Tahun)	Judul	Hasil
Dian Nita Sari, Zamralita & Daniel Lie (2024) (Sari & Lie, n.d.)	Peran <i>Work Passion</i> terhadap <i>Individual Work Performance</i> dengan <i>Work Engagement</i> sebagai Mediator pada Dosen Tetap	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work Passion</i> (WP) secara signifikan berperan terhadap <i>Individual Work Performance</i> (IWP) dengan nilai <math>\beta_c=0.666</math>, <math>t_c=10.972 &gt; 1.96</math>, <math>R^2 = 0.444</math>, dan <math>p=0.000 &lt; 0.005</math> yang secara signifikan memprediksi IWP sebesar 44.4%.</li> <li>• WP secara signifikan berperan terhadap <i>Work Engagement</i> (WE) dengan nilai standar koefisien <math>\beta_a=0.806</math>, <math>t_a=16.730</math>, <math>R^2 = 0.650</math>, <math>p=0.000 &lt; 0.05</math> yang secara signifikan memprediksi WE sebesar 65%.</li> <li>• WE secara signifikan berperan terhadap IWP dengan nilai koefisien standar <math>\beta_b=0.424</math>, <math>t_b=4.381</math>, <math>R^2=0.507</math>, <math>p=0.000 &lt; 0.05</math> yang secara signifikan</li> </ul>

Penulis (Tahun)	Judul	Hasil
		<p>memprediksi IWP sebesar 50.7%.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Besar peran WP terhadap IWP menjadi bertambah ketika diuji bersamaan dengan WE, yaitu dari 44.4% menjadi 50.7%. Maka, WE secara signifikan berperan sebagai mediasi parsial antara peran WP terhadap IWP.</li> </ul>
Lohana Juariyah, Dimas Syah Putra, Syihabudhin (2023) (Management Department, Universitas Negeri Malang, Indonesia et al., 2023)	<i>Employee Performance in Aviation Industry Based on Koopman's Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)</i>	Penelitian pada karyawan Garuda Indonesia membuktikan keandalan <i>Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)</i> dalam mengukur kinerja individu di industri aviasi. Dari 282 responden, rata-rata skor <i>task performance</i> (3.18) dan <i>contextual performance</i> (3.166) termasuk tinggi, sedangkan <i>counterproductive work behavior</i> rendah (0.769). Meskipun perusahaan dalam krisis, karyawan tetap menunjukkan kinerja baik ( $M = 9.575$ ), yang menegaskan sensitivitas IWPQ terhadap dinamika organisasi dan valid dalam situasi penuh tekanan.
Rostiana, Daniel Lie (2019) ("(PDF) Multi-Dimensional Individual Work Performance," n.d.)	<i>Multi-dimensional Individual Work Performance: Predictors and Mediators</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelitian terhadap 780 responden menunjukkan bahwa <i>Individual Work Performance (IWP)</i> dapat diprediksi secara signifikan oleh beberapa variabel psikologis, yaitu <i>work engagement (WE)</i>, <i>psychological empowerment (PE)</i>, dan <i>subjective well-being (SWB)</i>. Meskipun <i>perceived organizational support (POS)</i> memiliki korelasi langsung yang lemah terhadap IWP (<math>r = .131</math>), ketiga variabel tersebut berperan sebagai mediator signifikan, dengan WE menjadi mediator paling kuat (<math>\beta = 0.35</math>).</li> <li>• Memperkuat teori <i>social exchange</i> yang menyatakan bahwa dukungan organisasi memicu emosi positif dan keterlibatan kerja yang berdampak pada performa individu.</li> </ul>
Alexander Arlie Soembada (2024) (Soembada, 2024)	<i>Work Engagement, Employee Well-Being, dan Individual Work</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat korelasi yang signifikan antara <i>work engagement</i> dan <i>individual work performance</i>. Sedangkan <i>employee well-being</i> terhadap</li> </ul>

Penulis (Tahun)	Judul	Hasil
	<i>Performance di Pekerja Teknologi Informasi</i>	<p><i>individual work performance</i> didapatkan nilai <math>r</math> sebesar 0,423 dan <math>p &lt; 0,001</math>. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara <i>employee well-being</i> dan <i>individual work performance</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Work engagement</i> dan <i>employee well-being</i> secara bersama-sama berpengaruh terhadap <i>individual work performance</i> karyawan teknologi informasi sebesar 36,4%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 63,6%.</li> </ul>
Hazalifah Hamzah, Nur Ainaa Natasha Jefri, Nurul Afiah Yahaya, Ahmad Zhafran Azhar (2024) (Hamzah et al., 2024)	<i>Predicting Individual Work Performance Based on Work Engagement and Work Stress among Employees in Malaysia</i>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work engagement</i> (keterlibatan kerja) dan <i>work stress</i> (stres kerja) sama-sama memiliki kontribusi signifikan terhadap <i>individual work performance</i> (kinerja kerja individu) pada karyawan di Malaysia dengan <i>work engagement</i> berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja individu (<math>\beta = .48</math>) dan <i>work stress</i> juga berkontribusi secara signifikan (<math>\beta = .32</math>). Kedua variabel ini menjelaskan sekitar 25,6% variasi dalam kinerja kerja individu (<math>R^2 = .26</math>).</p> <p>Maka, semakin tinggi keterlibatan kerja dan semakin baik pengelolaan stres, maka semakin baik pula kinerja individu di tempat kerja. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan dua aspek ini untuk meningkatkan produktivitas karyawan.</p>
Auditya Purwandini Sutarto, Nailul Izzah (2022) (Sutarto & Izzah, 2022)	<i>Do Job Boredom and Distress Influence Self-Report Individual Work Performance? Case Study in an Indonesia Muslim Fashion Industry.</i>	<p>Secara umum, karyawan di perusahaan <i>fashion muslim</i> skala menengah (pasmira) menunjukkan tingkat menengah menunjukkan tingkat kebosanan kerja yang relatif rendah (mean <math>12,9 \pm 5,63</math>), tingkat stres yang lebih rendah (mean <math>21,1 \pm 11,25</math>), dan kinerja kerja yang baik (mean <math>8,2 \pm 1,55</math>). Menggunakan metode studi kasus dengan kuisioner 75 pekerja wanita, penelitian ini menemukan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah melaporkan tingkat stres yang lebih tinggi dan kinerja kerja yang lebih rendah, meskipun tingkat</li> </ul>

Penulis (Tahun)	Judul	Hasil
		<p>kebosanan mereka serupa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebosanan dan stres kerja lebih tinggi pada karyawan yang baru direkrut, namun tidak ada perbedaan signifikan dalam produktivitas yang dilaporkan sendiri antara kelompok pengalaman kerja yang berbeda.</li> <li>• Tidak ada perbedaan signifikan dalam kebosanan kerja, stress, dan kinerja kerja antara kelompok pekerjaan penjualan dan non-penjualan.</li> <li>• Analisis regresi menunjukkan bahwa kebosanan kerja dan stres adalah predictor signifikan terhadap kinerja kerja individu, setelah mengontrol factor demografi seperti usia, pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis pekerjaan.</li> </ul>
<p>Hamdani Sulaeman Adiharja, Hidajat Hendarsjah (2020) (<i>View of Analysis of The Relationship Between Personal Competencies and Individual Work Performance with Job Specialization, Formalization, and Centralization as Moderators</i>, n.d.)</p>	<p><i>Analysis of The Relationship Between Personal Competencies and Individual Work Performance with Job Specialization, Formalization, and Centralization as Moderators</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pribadi terhadap kinerja individu dalam kegiatan pemeliharaan, serta menguji peran moderasi dari spesialisasi pekerjaan, formalisasi, dan sentralisasi. Berdasarkan analisis data dari 741 petugas pemeliharaan di Departemen Sinyal dan Telekomunikasi PT KAI (Persero), ditemukan hasil sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Personal competencies</i>: berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Individual work performance</i>, dengan nilai signifikansi <math>p = 0,001 (&lt;0,05)</math></li> <li>• <i>Job specialization</i>: tidak berperan sebagai moderator dalam hubungan antara <i>personal competencies and individual work performance</i>, dengan nilai signifikansi <math>p = 0,847 (&gt;0,05)</math></li> <li>• <i>Centralization</i>: juga tidak berperan sebagai moderator, dengan nilai signifikansi <math>p = 0,173 (&gt;0,05)</math></li> <li>• <i>Formalization</i>: tidak diuji sebagai moderator karena instrument pengukurannya tidak valid.</li> </ul>
<p>Puspita Dewi</p>	<p><i>The Impact of</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis</p>

Penulis (Tahun)	Judul	Hasil
Mayangsari, Furtasan Ali Yusuf, Ade Manggala Hardianto (2022) (Mayangsari et al., 2022)	<i>Employee Engagement on Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance</i>	<p>pengaruh <i>employee engagement</i>, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis model pengukuran (<i>outer model</i>), Sebagian besar hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan hubungan positif dan signifikan, secara rinci:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Employee engagement</i> terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>• <i>Organizational culture</i> (budaya organisasi) juga memberikan kontribusi signifikan dalam membentuk dan meningkatkan kinerja.</li> <li>• <i>Leadership style</i> (gaya kepemimpinan), meskipun Sebagian besar aspeknya berdampak positif, terdapat 2 hipotesis (hipotesis ke-3 dan ke-6) yang menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05, yaitu <math>p = 0,263</math> dan <math>p = 0,0275</math>, yang mengindikasikan tidak signifikan secara statistik.</li> </ul> <p>Hasil menunjukkan bahwa meskipun secara umum variabel-variabel tersebut mempengaruhi kinerja, tidak semua sub-komponen dari gaya kepemimpinan berkontribusi secara langsung dan kuat.</p>
Surekha Rana, Divya Pant, Priyanka Chopra (2019) (PDF) WORK ENGAGEMENT AND INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE: RESEARCH FINDINGS AND AN AGENDA FOR EMPLOYEE RELATIONSHIPS, n.d.)	<i>Work Engagement and Individual Work Performance: Research Findings and an Agenda for Employee Relationships</i>	<p>Meneliti hubungan antara keterlibatan kerja (<i>work engagement</i>) dan kinerja individu (<i>individual work performance</i>) di kalangan karyawan tingkat menengah dan bawah di sektor IT, ITES, dan Telekomunikasi di India. Berdasarkan analisis data dari 134 responden dari 200 kuisisioner yang disebarakan secara online ditemukan hasil sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Semua dimensi keterlibatan kerja (<i>work engagement</i>) yaitu <i>dedication</i>, <i>vigor</i>, dan <i>absorption</i> memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja individu (<i>individual work performance</i>)</li> <li>• Keterlibatan kerja (<i>work engagement</i>) secara keseluruhan berfungsi sebagai predictor utama kinerja individu (<i>individual work performance</i>)</li> <li>• Karyawan yang lebih terlibat dalam</li> </ul>

Penulis (Tahun)	Judul	Hasil
		pekerjaan mereka menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, baik dalam tugas utama maupun perilaku ekstra peran.
Hamdani Novika Grasiaswaty & Dian Sukma Handayani (2020) (Grasiaswaty, 2020)	<i>The Role of Work Stress on Individual Work Performance: Study in Civil Servants</i>	<p>Penelitian ini menganalisis pengaruh berbagai jenis stres kerja terhadap tiga dimensi <i>individual work performance</i> pada 83 pegawai negeri sipil (PNS) dari satu unit kerja di Jakarta, yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Task performance</i> (kinerja tugas) dipengaruhi secara signifikan oleh stres yang berkaitan dengan control kerjaan dan dukungan rekan kerja. Semakin besar rasa control terhadap pekerjaan dan semakin tinggi dukungan dari rekan kerja, maka <i>task performance</i> meningkat</li> <li>● <i>Contextual performance</i> (kinerja kontekstual) dipengaruhi signifikan oleh faktor stres yang sama, yaitu control dan dukungan sosial dari rekan, yang menunjukkan bahwa aspek sosial dan rasa kendali dalam pekerjaan sangat penting untuk perilaku kerja yang proaktif diluar tugas utama.</li> <li>● <i>Counterproductive work behaviour</i> (perilaku kerja kontra-produktif) secara signifikan dipengaruhi oleh stress kerja terkait peran (<i>role</i>) dan perubahan (<i>change</i>). Ketika pegawai mengalami ketidakjelasan peran atau tekanan karena perubahan organisasi, mereka cenderung menunjukkan perilaku negative dalam pekerjaan.</li> </ul> <p>Analisis dilakukan dengan <i>structural equation modeling</i> (SEM) menggunakan <i>software R</i> dengan paket Lavaan, dan semua variable menunjukkan nilai reliabilitas dan validitas yang baik.</p>

## PEMBAHASAN

*Individual work performance* (IWP), merupakan pilar fundamental dalam kajian psikologi industri dan organisasi modern. Berbeda dengan pandangan tradisional yang hanya berfokus pada hasil dan juga output, IWP dalam konteks kontemporer menekankan perilaku dan proses yang berkelanjutan untuk mencapai kinerja. Konsep ini bersifat multifimensional, yang terdiri dari 3 dimensi utama: *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behaviour*. Ketiga dimensi ini saling berinteraksi, membentuk gambaran menyeluruh tentang bagaimana karyawan menjalankan perannya di tempat kerja. Dinamika dunia kerja di Indonesia yang semakin kompleks, kompetitif, dan penuh tekanan telah meningkatkan perhatian terhadap IWP.

Hasil telaah literatur menunjukkan bahwa *Individual Work Performance* (IWP) merupakan konstruk multidimensi yang mencakup tiga aspek utama: *task*

*performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work behavior*. Ketiga dimensi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat psikologis, personal, maupun organisasional. Kajian dari berbagai jurnal ilmiah memberikan gambaran bahwa IWP merupakan hasil dari interaksi kompleks antara karakteristik individu, kondisi psikososial di tempat kerja, dan faktor struktural dalam organisasi.

### 1. Faktor Personal

Aspek personal menjadi prediktor penting dalam menentukan kinerja individu. Salah satu temuan utama dari literatur adalah peran signifikan dari *work engagement*, baik sebagai variabel mediasi maupun sebagai prediktor langsung terhadap IWP. Keterlibatan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan ketiga dimensi performa kerja, khususnya *task* dan *contextual performance*. Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi—dalam bentuk

dedikasi, semangat, dan keterlibatan penuh (*absorption*)—lebih mampu menunjukkan produktivitas yang tinggi dan perilaku kerja yang proaktif.

Faktor psikologis lainnya yang berperan signifikan adalah *work passion* dan *subjective well-being*.

Pada dosen tetap, *passion* terhadap pekerjaan terbukti meningkatkan kinerja melalui mediasi *work engagement*. Demikian pula, kesejahteraan psikologis (*employee well-being*) menjadi faktor yang memperkuat motivasi intrinsik dan resiliensi dalam menghadapi tekanan kerja. Sebaliknya, *job boredom* ditemukan memiliki efek negatif terhadap performa kerja, terutama melalui penurunan motivasi dan semangat kerja.

Kompetensi individu juga terbukti berperan penting, sebagaimana terlihat dalam studi oleh Hendarsjah et al. (2020) yang menunjukkan bahwa *personal*

*competencies* berkontribusi positif terhadap performa kerja. Namun, dampaknya tidak selalu langsung, karena dapat dimoderasi oleh struktur organisasi seperti formalitas dan sentralisasi dalam pengambilan keputusan.

Temuan lain oleh Simanjuntak dan Sinaga (2024) mengungkapkan bahwa keseimbangan antara beban kerja dengan persepsi dukungan organisasi secara signifikan memoderasi hubungan antara stres kerja dan performa individu. (EFEKTIVITAS PEMBERDAYAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA NELAYAN PULAU BULUH KECAMATAN BULANG, KOTA BATAM | Irawati | MINDA BAHARU, n.d.)

## 2. Faktor Organisasi dan Kontekstual

Kinerja individu tidak dapat dipisahkan dari konteks organisasional tempat mereka bekerja. Dukungan organisasi, budaya kerja, dan gaya

kepemimpinan merupakan faktor kontekstual yang memiliki dampak signifikan terhadap IWP. Penelitian oleh (Mayangsari, 2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja yang terbuka, dan komunikasi yang efektif dapat memperkuat *employee engagement*, yang pada gilirannya meningkatkan performa individu.

Selain itu, penelitian oleh Suharyati dan Arumsari (2023) menunjukkan bahwa peran supervisor serta iklim komunikasi organisasi yang baik memiliki kontribusi signifikan dalam membentuk perilaku kerja karyawan yang produktif dan menurunkan kecenderungan perilaku kontraproduktif (Natalia & Prameswari, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dinamika *Job Insecurity* terhadap *Work Engagement* pada karyawan yang bekerja pada perusahaan retail di Batam selama

masa Pandemi Covid-19. Desain penelitian yang digunakan adalah analitik dengan pendekatan cross sectional, Sampel adalah karyawan salah satu perusahaan retail yang diambil dengan Teknik Sampel Total Sampling sebanyak 80 karyawan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Job Insecurity Scale by Ashford et al dengan 59 aitem, dan Work Engagement diukur melalui Utrecht Work Engagement Scale dengan 17 aitem, dengan analisis data menggunakan teknik SPSS Product Moment. Dalam penelitian ini diperoleh nilai Sig.  $< 0,05$  dengan nilai F hitung  $0,861 > F$  tabel  $3,960$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Job Insecurity memiliki korelasi yang berbanding terbalik terhadap Work Engagement. Artinya, semakin karyawan memiliki *Job Insecurity* rendah justru akan meningkatkan Work Engagement, sebaliknya jika karyawan memiliki Job

Insecurity yang tinggi, akan menurunkan Work Engagement. Studi ini merekomendasikan bahwa perasaan aman (*secure*) karyawan terhadap pekerjaan perlu dijaga oleh perusahaan, karena terbukti meningkatkan keterlibatan mereka terhadap tugas-tugasnya, meskipun mereka bekerja dalam situasi pandemi Covid-19. Dalam kasus ini, juga sudah didukung dengan kebijakan dan keberpihakan perusahaan pada karyawan untuk menerapkan protokol kesehatan dan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan berupa penerimaan upah secara utuh (Natalia & Prameswari, 2022).

Persepsi terhadap dukungan organisasi—baik secara emosional maupun instrumental yang dapat menjadi sumber daya psikologis penting dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Ketika individu merasa dihargai dan didukung, mereka lebih mampu menjaga kinerja bahkan dalam

kondisi penuh tekanan. Hal ini selaras dengan teori *Social Exchange*, yang menyatakan bahwa hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan organisasi mendorong kontribusi positif yang lebih besar.

### 3. Tekanan Kerja dan Dinamika IWP

Stres kerja menjadi salah satu isu sentral dalam penelitian tentang IWP. Literatur menunjukkan bahwa stres kerja, beban berlebih, dan ketidakjelasan peran berkontribusi negatif terhadap kinerja individu. Tekanan kerja juga berdampak pada penurunan *task performance*, serta meningkatkan kecenderungan terhadap *counterproductive work behavior*. Faktor-faktor seperti kurangnya kontrol terhadap pekerjaan, rendahnya dukungan rekan kerja, dan perubahan organisasi yang cepat memperparah efek stres terhadap perilaku kerja.

Namun, pendekatan *Job Demands-Resources Model* (JD-R) memberikan kerangka pemahaman

yang lebih seimbang. Dalam kondisi tertentu, tekanan kerja dapat menjadi pendorong performa apabila disertai dengan sumber daya kerja yang mencukupi, seperti otonomi, dukungan sosial, dan peluang pengembangan. Dalam konteks ini, *work engagement* memainkan peran sebagai pelindung psikologis yang mampu menetralkan dampak negatif dari stres terhadap kinerja.

Dalam studi oleh Samosir dan Tambunan (2024), tekanan kerja yang tinggi ditemukan berkorelasi negatif dengan keterlibatan kerja, dan menurunkan aspek task performance secara signifikan jika tidak diimbangi dengan coping yang adaptif. (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK KELAS II BATAM* / Jurnal Ilmiah Zona Psikologi, n.d.)

Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa performa kerja

individu tidak semata-mata dipengaruhi oleh kompetensi atau beban kerja, melainkan merupakan hasil dari integrasi antara faktor personal, organisasi, dan lingkungan. Upaya untuk meningkatkan IWP perlu dilakukan secara holistik, dengan menekankan peningkatan keterlibatan kerja, kesejahteraan psikologis, dan pembentukan iklim organisasi yang sehat. Dengan pendekatan semacam ini, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga menjaga keberlangsungan kesehatan mental dan komitmen jangka panjang karyawannya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Individual Work Performance* (IWP) merupakan hasil interaksi kompleks antara berbagai faktor personal, psikologis, dan organisasi. IWP terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive work*

*behavior.*

Berbagai temuan empiris menunjukkan bahwa variabel seperti *work passion, work engagement, employee well-being, psychological empowerment*, serta dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas performa kerja individu. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi dan persepsi dukungan yang positif cenderung menunjukkan performa yang lebih baik, bahkan dalam situasi kerja yang menekan. Sebaliknya, tekanan kerja yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menurunkan kinerja dan meningkatkan perilaku kontraproduktif.

Sejalan dengan hasil studi oleh Natalia dan Sirait (2023), IWP tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi atau beban kerja, melainkan juga oleh kebermaknaan kerja dan motivasi intrinsik yang ditumbuhkan melalui lingkungan kerja yang mendukung. (Rochma & Prameswari, 2023).

Studi juga menegaskan pentingnya

identitas kerja yang kuat, karena individu yang memaknai pekerjaannya sebagai bagian dari nilai dan eksistensi dirinya cenderung lebih resilien, lebih termotivasi, dan mampu beradaptasi dalam situasi kerja yang menantang.

Dengan demikian, peningkatan IWP tidak bisa dilakukan secara satu dimensi, melainkan memerlukan pendekatan holistik yang mencakup aspek psikologis, struktural, dan relasional dalam lingkungan kerja.

## **SARAN**

### 1. Bagi Praktisi dan Organisasi

Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan bermakna, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung secara psikologis maupun instrumental. Program pengembangan karyawan sebaiknya tidak hanya fokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga penguatan identitas kerja, pengelolaan stres, serta pengembangan *engagement* dan kesejahteraan kerja.

Gunakan alat ukur yang valid seperti *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) dalam proses evaluasi kinerja untuk mendapatkan hasil yang akurat dan komprehensif.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk melakukan eksplorasi lebih lanjut terhadap variabel-variabel kontekstual seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan nilai personal dalam kaitannya dengan IWP. Penelitian longitudinal dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait dinamika performa kerja dalam jangka panjang. Pengembangan intervensi psikologis berbasis data empiris diperlukan untuk meningkatkan IWP, khususnya dalam sektor-sektor kerja dengan tekanan tinggi.

## 3. Bagi Karyawan dan Individu

Kembangkan kesadaran diri terhadap makna dan tujuan pekerjaan yang dilakukan. Identifikasi nilai-nilai

personal yang dapat memperkuat semangat kerja dan keterlibatan. Latih kemampuan *coping* dan manajemen stres agar tetap produktif tanpa mengorbankan kesehatan mental.

## DAFTAR PUSTAKA

### EFEKTIVITAS PEMBERDAYAAN

### KESELAMATAN DAN

### KESEHATAN KERJA NELAYAN

### PULAU BULUH KECAMATAN

### BULANG, KOTA BATAM |

Irawati | MINDA BAHARU. (n.d.).

Retrieved June 17, 2025, from

[https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/MNDBHRU/article/view/](https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/MNDBHRU/article/view/6851/0)

[6851/0](https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/MNDBHRU/article/view/6851/0).

Fatmawati, F., Aswin, B., & Syukri, M.

(2023). Faktor yang Berhubungan

dengan Tingkat Kelelahan Kerja

Pada Pekerja Bagian Produksi di

PT. XYZ. *Jurnal Kesehatan Global*,

6(2), Article 2.

[https://doi.org/10.33085/jkg.v6i2.5](https://doi.org/10.33085/jkg.v6i2.5714)

714.

Ferdiansah, R. (2024, February 27).

- Literature Review: Pengertian, Contoh, Cara Membuat, Manfaat, PDF. Internasional Jornal Labs. <https://internationaljournallabs.com/blog/literature-review/>.
- Grasiaswaty, N. (2020). The role of work stress on individual work performance: Study in civil servants. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v13i1.5051>.
- Hamzah, H., Jefri, N. A. N., Yahaya, N. A., & Azhar, A. Z. (2024). Predicting Individual Work Performance Based on Work Engagement and Work Stress among Employees in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(5), Pages 1242-1253. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v14-i5/20427>.
- Khairuddin, K. (2022). Hubungan Antara Stress Kerja dengan Produktivitas kerja pada Karyawan. *JURNAL SOCIAL LIBRARY*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.51849/sl.v2i1.60>.
- Management Department, Universitas Negeri Malang, Indonesia, Juariyah, L., Putra, D. S., PT. Cahaya Baja Indonesia, Jakarta, Indonesia, . S., & Management Department, Universitas Negeri Malang, Indonesia. (2023). Employee Performance in Aviation Industry Based on Koopman's Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). *INTERNATIONAL JOURNAL OF MULTIDISCIPLINARY RESEARCH AND ANALYSIS*, 06(12). <https://doi.org/10.47191/ijmra/v6-i12-28>
- Mayangsari, P. D., Yusuf, F. A., & Hardianto, A. M. (2022). THE IMPACT OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON

- ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3), 2(3), Article 3. <https://doi.org/10.53067/ije3.v2i3.108>
- Mt, I. C., Rahmawati, R., & Milwan, M. (2021). Effect of Reward, Work Environment, and Motivation towards Performance of the Millennial Generation in the Central Bureau of Statistics of East Kalimantan Province. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 17(1), Article 1. <https://doi.org/10.33830/jom.v17i1.1065.2021>
- Mufarrihah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), Article 1. <https://doi.org/10.24127/gama.v6i2.1065>
- Natalia, S. R., & Prameswari, Y. (2022). Job Insecurity dan Work Engagement pada Karyawan Perusahaan Retail di Masa Pandemi Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional Pemberdayaan Masyarakat (SENDAMAS)*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.36722/psn.v1i1.3262>
- ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK KELAS II BATAM | Jurnal Ilmiah Zona Psikologi. (n.d.). Retrieved June 17, 2025, from <https://ejournal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi/article/view/1598> (PDF) Measuring individual work performance: Identifying and

- selecting indicators. (n.d.). ResearchGate. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- (PDF) Multi-dimensional Individual Work Performance: Predictors and Mediators. (n.d.). ResearchGate. [https://doi.org/10.35609/gjbsr.2019.7.1\(7\)](https://doi.org/10.35609/gjbsr.2019.7.1(7))
- (PDF) WORK ENGAGEMENT AND INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE: RESEARCH FINDINGS AND AN AGENDA FOR EMPLOYEE RELATIONSHIPS. (n.d.). Retrieved June 13, 2025, from [https://www.researchgate.net/publication/333016890\\_WORK\\_ENGAGEMENT\\_AND\\_INDIVIDUAL\\_WORK\\_PERFORMANCE\\_RESEARCH\\_FINDINGS\\_AND\\_AN\\_AGENDA\\_FOR\\_EMPLOYEE\\_RELATIONSHIPS?channel=doi&linkId=5cd67c7f458515712ea3179a&showFulltext=true](https://www.researchgate.net/publication/333016890_WORK_ENGAGEMENT_AND_INDIVIDUAL_WORK_PERFORMANCE_RESEARCH_FINDINGS_AND_AN_AGENDA_FOR_EMPLOYEE_RELATIONSHIPS?channel=doi&linkId=5cd67c7f458515712ea3179a&showFulltext=true)
- Purwaningtyas, E., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative.Id Yogyakarta). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.248>
- Rochma, I., & Prameswari, Y. (2023). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN OUTSOURCING. *Jurnal Ilmiah Zona Psikologi*, 6(1), Article 1. <https://ejurnal.univbatam.ac.id/index.php/zonapsikologi/article/view/1309>
- Sari, D. N., & Lie, D. (n.d.). PERAN WORK PASSION TERHADAP INDIVIDUAL WORK PERFORMANCE DENGAN

---

WORK SEBAGAI MEDIATOR PADA DOSEN TETAP. 8(2). Sutarto, A. P., & Izzah, N. (2022). Do Job Boredom and Distress Influence Self-Report Individual Work Performance? Case Study in an Indonesia Muslim Fashion Industry. Jurnal Optimasi Sistem Industri, 21(1), Article 1. <a href="https://doi.org/10.25077/josi.v21.n1.p1-9.2022">https://doi.org/10.25077/josi.v21.n1.p1-9.2022</a>	ENGAGEMENT Between Personal Competencies and Individual Work Performance with Job Specialization, Formalization, and Centralization as Moderators. (n.d.). Retrieved June 15, 2025, from <a href="https://journal.sbm.itb.ac.id/index.php/ajtm/article/view/3799/pdf_81">https://journal.sbm.itb.ac.id/index.p hp/ajtm/article/view/3799/pdf_81</a> Work design. (2025). In Wikipedia. <a href="https://en.wikipedia.org/w/index.php?title=Work_design&amp;oldid=1294745493">https://en.wikipedia.org/w/index.ph p?title=Work_design&amp;oldid=1294 745493</a> .
---	---