

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian Pustaka ini penulis mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Kajian Pustaka merupakan bagian penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Permasalahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berkenaan dengan pengaruh *Self Efficacy* dan *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan. Pada kajian Pustaka ini membahas pengertian secara umum dan pengertian yang berfokus pada teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis teliti.

2.1.1 Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari berbagai bahasa, yang pertama yaitu dari bahasa perancis kuno yakni *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Lalu dalam bahasa italia yaitu *meneggiare* yang memiliki arti mengendalikan. Sedangkan dari bahasa inggris berasal dari kata *to manage* yang artinya mengelola atau mengatur.

Berikut merupakan pengertian manajemen menurut para ahli diantaranya ada pendapat dari G.R Terry dalam Winardi (2016:11) mengemukakan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari perencanaan (Planning), pengorganisasian (Organizing), pengawasan (Controlling) dan mobilisasi untuk menentukan dan mencapai tujuan yang ditetapkan melalui penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sedangkan pendapat Menurut Robbins dan

Mary yang dialih bahasa oleh Ratna Saraswati yang mendefinisikan bahwa (2016:36) “Manajemen adalah proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain.” Dan sama halnya dengan pendapat Menurut Hasibuan (2017:9) “Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Menurut Afandi (2018:1) mengemukakan bahwa Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).”

Bedasarkan definisi dari beberapa ahli diatas maka dapat dipahami bahwa manajemen adalah perpaduan antara ilmu dan seni yang terdiri atas beberapa fungsi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia, di dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan dan kepemimpinan dan juga pengawasan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Istilah manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengelola, mengendalikan, dan mengatur. Manajemen dapat diartikan sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, dengan proses mengendalikan dan mengatur sesuai dengan urutan, tingkatan dan fungsi – fungsi manajemen. Melalui

manajemen di lakukan proses pengintegrasian sebagai sumber daya dan tugas untuk mencapai berbagai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2017:1) mengemukakan bahwa :Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.” Menurut G. R. Terry (2018:2) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati mengemukakan bahwa : “Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas Tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses penggunaan sumber daya organisasi secara efisien dan efektif dengan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan elemen-elemen dasar yang melekat pada proses manajerial. Fungsi ini dijadikan sebagai acuan untuk mengatur kegiatan di perusahaan agar berjalan dengan baik dan mencapai tujuan dengan efektif juga efisien. Menurut George R. Terry dalam Hasibuan (2019:130) terdapat empat elemen dari fungsi manajemen yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian didefinisikan sebagai proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk desain organisasi atau struktur organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan, sumber daya organisasi, dan lingkungan bisnis perusahaan tersebut.

3. Pengarahan (Actuating)

Pengarahan adalah suatu tindakan eksekusi terhadap rencana yang telah dituangkan dalam bentuk plan. Serta pembagian kerja sumber daya yang ada pada organisasi agar kegiatan berjalan sesuai dengan rencana.

4. Kontrol (Controlling)

Kontrol adalah bentuk pengawasan atau pengendalian dari sebuah gerakan yang telah dilakukan oleh organisasi agar berjalan sesuai dengan harapan.

Berdasarkan empat fungsi di atas dapat diketahui bahwa terdapat empat Fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan kontrol.

Dengan adanya fungsi manajemen di atas maka organisasi dapat melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Setiap organisasi harus memiliki unsur-unsur untuk membentuk sistem manajerial yang baik dan harmoni. Peranan unsur ini terkait dengan pelaksanaan fungsi manajemen, dimana apabila salah satu diantaranya tidak ada atau tidak berfungsi dengan baik, maka akan berdampak pada taraf pencapaian tujuan organisasi. berikut unsur-unsur manajemen menurut George R. Terry dalam Hasibuan, (2019:50):

1. Manusia (Man)

Manusia pada elemen ini merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, artinya sumber daya manusia yang sudah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah mahluk kerja.

2. Uang (Money)

Uang merupakan alat tukar dan alat pengukuran nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

3. Material (Materials)

Material merupakan bahan mentah, bahan setengah jadi dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/material-material sebagai salah satu sarana. Sebab material dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa material tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

4. Mesin (Machines)

Penggunaan mesin dalam proses produksi adalah hal yang mutlak. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.

5. Metode (Methods)

Metode dapat diartikan sebagai suatu cara untuk melakukan kegiatan agar diperoleh hasil yang berkualitas, efektif dan efisien. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan.

6. Pasar (Market)

Pasar merupakan tempat memasarkan produk atau jasa. Bagi organisasi yang bergerak di bidang industri yang motifnya adalah keuntungan, maka pasar merupakan unsur manajemen yang penting. Dengan adanya pasar, maka produk yang diproduksinya dapat terjual dengan sukses.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah asset

(kekayaan) utama, sehingga harus dipelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Di dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan merupakan asset (kekayaan) utama instansi, sehingga harus di pelihara dengan baik. Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Berikut ini di kemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia oleh beberapa pakar. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2017:9) adalah sebagai berikut : Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.” Menurut Marbawi Adamy (2017:4) mengemukakan bahwa Suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu asset utama perusahaan dalam pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang terdapat pada individu.

Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari suatu perusahaan.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) dikatakan penting karena departemen tersebut tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil Sumber Daya Manusia (SDM) misalnya: modal, bahan baku, dan prosedur. Manajemen SDM mendorong para manajer dan tiap karyawannya untuk melaksanakan strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoprasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) harus memiliki sasaran, seperti:

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Sasaran perusahaan

Departemen SDM diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan, dalam hal ini antara lain perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja.

b. Sasaran fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan, seperti : pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

c. Sasaran sosial

Sasaran sosial ini meliputi keuntungan perusahaan, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

d. Sasaran pribadi karyawan

Untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya sejauh tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan.

2. Aktivitas manajemen sumber daya manusia

a. Kunci aktivitas SDM

Kalangan perusahaan kecil sekalipun bisa jadi tidak memiliki departemen SDM, dan mereka yang memiliki departemen pun, kemungkinan mengalami kekurangan anggaran dalam jumlah besar dan jumlah staff yang tidak memadai.

b. Tanggung jawab atas aktivitas MSDM

Tanggung jawab atas aktivitas manajemen SDM berada di Pundak masing-masing manajer.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Setiap pegawai pada hakikatnya melakukan dua fungsi, pertama yaitu fungsi manajerial dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental), dan yang kedua yaitu fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik. Menurut Hasibuan

(2019: 22) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan (Planning)

Perencanaan (human resources planning) adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan (Actuating)

Pengarahan yaitu tindakan yang mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

d. Pengendalian (Controlling)

Pengendalian adalah kegiatan kontrol/evaluasi yang berguna untuk memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan dapat berjalan sesuai dengan prosedur, dengan kata lain sebagai monitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (Procurement)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (Development)

konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

c. Kompensasi (Compensation)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung baik material maupun non material yang adil dan layak kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada organisasi.

d. Integrasi (Integration)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, fungsi ini merupakan usaha memperoleh keamanan, dan kenyamanan pegawai, perusahaan, dan masyarakat.

e. Pemeliharaan (Maintenance)

Pemeliharaan pegawai adalah kegiatan untuk meningkatkan dan memelihara atau mempertahankan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, secara berkesinambungan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai purna bakti.

f. Kedisiplinan (Discipline)

Kedisiplinan merupakan kunci terwujudnya tujuan, Kedisiplinan adalah kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian (Separation)

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Biasanya disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan fungsi manajemen sumber daya manusia diatas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai dua fungsi, yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional. Melalui kedua fungsi ini, kegiatan manajemen sumber daya manusia ini mengusahakan agar tujuan individual, organisasi maupun masyarakat dapat tercapai.

2.1.2.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dan dominan dalam sebuah organisasi, hal ini berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan (2019:23) mengungkapkan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian seperti pemberian tunjangan kesehatan juga dapat berupa pelatihan dan pengembangan pada karyawan.

4. Meramal penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang, dengan mentaksir kebutuhan skill Karyawan yang akan dibutuhkan di masa depan.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya seperti menciptakan target-target khusus untuk dapat tetap stabil.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan yang sejenis
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh (memonitor segala kebijakan terbaru)
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, penilaian prestasi Karyawan seperti dilakukannya training-training kerja.
9. Mengatur mutasi Karyawan baik vertikal maupun horizontal
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon.

Berdasarkan peranan manajemen sumber daya manusia di atas dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki sepuluh peranan utama dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkesinambungan antara satu sama lain.

2.1.3 *Self Efficacy*

Self Efficacy merupakan salah satu perspektif pengetahuan diri seseorang tentang suatu kemampuan yang dimilikinya, yang dimana kemampuan dan pengetahuan tersebut paling berpengaruh dalam kegiatan kehidupan sehari-hari. Hal ini dikarenakan efikasi diri mempengaruhi individu dalam menentukan

tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk prediksi terhadap berbagai kejadian yang akan terjadi pada masa sekarang maupun masa depan.

Menurut Putri dalam Mahawati & Sulistiyani (2021:117) “Kata efikasi diri atau *self efficacy* ini berkesinambungan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan”.

2.1.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self efficacy atau efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan suatu hal untuk berhasil pada situasi atau suatu tugas kinerja tertentu. Seseorang dapat berpengaruh oleh tindakan yang menentukan keputusan yang perlu dibuat untuk mencapai tujuan mereka danantisipasi terhadap berbagai peristiwa yang akan datang ketika melakukan kegiatan kerja agar mendapat suatu keberhasilan.

Menurut Bandura dalam Hasan & Khaerana (2018:67), mengemukakan bahwa *self efficacy* pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan. Mendefisikan, efikasi diri tidak terletak pada keterampilan yang dimiliki seberapa besarnya, Akan tetapi *self efficacy* menekankan komponen kepercayaan diri dalam menghadapi suatu situasi dimasa depan yang mengandung ketidak pastian, tidak

dapat diprediksi, dan akan mengandung tekanan pada setiap kegiatan. *Self efficacy* akan menentukan tindakan yang berkaitan dengan kegiatan, lingkungan, perilaku dan variable personal lain. *self efficacy* tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan *self efficacy* rendah. Dalam situasi yang tidak dapat ditentukan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah. Sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan menunjukkan kemampuannya dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan yang ada.

Menurut Puspitaningsih (2016:226) mengatakan bahwa “*self efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi.”

Menurut Baron & Byrne dalam Dheviests & Riyanto (2020:1064) mengatakan “*self efficacy* as an individual evaluation related to the ability or competence of themselves to do a task, achieve goals, and overcome obstacles”
tejemahan “Efikasi diri sebagai evaluasi individu terkait dengan kemampuan atau kompetensi diri untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan pengarah terhadap diri yang dilakukan karyawan terhadap kinerja yang berkaitan dengan perusahaan. Selain itu, perusahaan mengarahkan *self efficacy* pada setiap karyawan untuk mendapatkan hasil dari penilaian kemampuan bekerja individu karyawan. Dengan ini pengarah *self efficacy* akan sangat berpengaruh pada usaha karyawan dalam kegiatan kerja dan akan memerlukan

waktu serta penilaian dalam performance kinerja yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang dapat diimana hambatan tersebut dapat datang dan terjadi tak terduga, serta dapat mencapai suatu tujuan perusahaan tertentu dalam pengembangan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* karyawan Menurut Brown dalam Anam (2021:3) *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, berikut ini merupakan empat faktor informasi pada *self efficacy* tersebut :

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self efficacy* individu, sedangkan pengalaman kegagalan pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self efficacy* individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya.

2. Pengalaman Orang lain (*Vicarious Experience*)

Pengalaman terhadap keberhasilan orang lain dapat memotivasi diri dengan melihat kemampuan yang sebanding tersebut dalam mengerjakan suatu tugasnya, maka akan mempengaruhi serta meningkatkan kualitas *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugasnya.

3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Pada persuasi verbal, seseorang diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan.

4. Kondisi Fisiologis (Physiological State)

Kondisi fisiologis merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan individu, dalam hal ini individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis yang dimana mereka akan menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performa kerja yang dialami oleh individu.

2.1.3.3 Aspek-aspek *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Priska, dkk., (2020:112) berikut aspek-aspek yang dapat mempengaruhi *self efficacy* adalah sebagai berikut :

1. Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung keaburan dan penuh tekanan. *Self efficacy* menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar-benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.
2. Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika memiliki keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka

individu akan mengusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya, apabila individu atau karyawan sulit bahkan tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.

3. Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan.

Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah.

4. Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi dapat meningkatkan kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Arista dkk., (2018:25) mengemukakan bahwa pada *self efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, adapun dimensi tersebut yaitu adalah sebagai berikut :

1. Tingkat (Level)

Self efficacy individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *self efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan

mebutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

2. Keluasan (Generality)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self efficacy* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

3. Kekuatan (Strength)

Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. *Self efficacy* menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* mencakup dimensi tingkat (*level*), keluasan (*generality*) dan kekuatan (*strength*).

Berdasarkan uraian dimensi tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa dimensi *self efficacy* dapat meliputi, taraf kesulitan tugas yang diberikan kepada karyawan, derajat kesiapan individu terhadap keyakinan dalam menyelesaikan tugas, dan bagaimana menerapkan variasi situasi dalam penerapan *self efficacy* karyawan.

2.1.4 Job Insecurity

Menurut studi yang diselenggarakan oleh (*Greenhalgh & Rosenblatt* 1984:446) memaparkan bahwa pekerja akan memperlihatkan perilaku dan sikap yang kian buruk karena didorong oleh tingginya kekhawatiran yaitu *job insecurity* dan berakibat pada sikap resistensi terhadap perubahan. Selain itu, karyawan akan memperlihatkan penurunan produktivitas dan langkah inisiatif untuk melakukan turnover (pindah). *Job Insecurity* cenderung dapat menimbulkan dampak negatif, baik dalam aspek non psikologis maupun aspek psikologis.

2.1.4.1 Pengertian Job Insecurity

Job insecurity (ketidakamanan kerja) merupakan sebuah kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan penurunan jabatan (demosi) serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang akan menurunkan kesejahteraan dan menurunkannya kepuasan kerja.

Job insecurity menurut beberapa para ahli diantaranya menurut *Probst*, (2016:135) mengatakan “*Job insecurity is the degree to which a job feels able to maintain the desired continuity of work, even though it is under threat*”. Artinya: Ketidakamanan kerja adalah sejauh mana suatu pekerja merasa mampu mempertahankan kesinambungan pekerjaan yang diinginkan, meskipun berada di bawah ancaman. Pendapat serupa juga dikatakan oleh Menurut *Hvinden* (2019:35) bahwa “*Job insecurity reflects the degree to which employees feel their jobs are threatened and feel powerless to do anything about keeping a job*”. Artinya: ketidakamanan pekerjaan mencerminkan sejauh mana karyawan. merasa pekerjaan

mereka terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apa pun untuk mempertahankan pekerjaan. Juga dikatakan R. Selfert (2020:68) bahwa “*Job insecurity is a feeling of insecurity felt by individuals regarding the continuation of work and aspects related to the work itself, such as salary, promotion opportunities, and so on.*”. Artinya *job insecurity* adalah perasaan tidak aman yang dirasakan oleh individu mengenai kelanjutan pekerjaan dan aspek-aspek yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti gaji, kesempatan promosi, dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian di atas didapatkan pemahaman bahwa *job insecurity* atau ketidakamanan kerja adalah kondisi psikologis tenaga kerja (Karyawan) atas lingkungan dengan kekhawatirannya tentang pekerjaan dimasa yang akan datang sebagai akibat perubahan-perubahan lingkungan meliputi (faktor eksternal), dan watak atau kepribadian berupa mental yang dialami seseorang pada kondisi tertentu atau (faktor internal). *job insecurity* atau ketidakamanan kerja merupakan persepsi terhadap ancaman, peluang, dan pengendalian individu yang memiliki tanggung jawab tentang diri mereka di tempat kerja.

2.1.4.2 Bentuk-bentuk *Job Insecurity*

Menurut (Hvinden, 2019:40) menyatakan bahwa bentuk *job insecurity* terbagi menjadi dua antara lain:

1. *Quantitative Job Insecurity* (Ketidakamanan Pekerja Kuantitatif)

Dimana *job insecurity* pada bentuk ini merupakan sebuah perasaan khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan rasa kehilangan pekerjaan dimasa yang akan datang (ketidakpastian akan masa depan pekerjaan), hal ini umum mengacu pada kondisi individu perusahaan.

2. *Qualitative Job Insecurity* (Ketidakamanan Pekerja Kualitatif)

Dimana *job insecurity* pada bentuk ini mengacu pada adanya potensi kerugian dalam posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, dan penurunan gaji pengembangan (ketidakpastian terhadap posisi yang dimilikinya saat ini untuk masa depan), hal ini umum mengacu pada kondisi perusahaan dan kebijakan di dalamnya.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Probst, (2016:50) *job insecurity* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Kondisi organisasi dan lingkungan, antara lain perubahan organisasi, komunikasi organisasi atau *organizational communication*, dukungan dari organisasi, persepsi dapat dipekerjakan, fitur-fitur pada pekerjaan seperti ambiguitas peran atau *role ambiguity*.
2. Karakteristik individu dan posisi pekerjaan antara lain usia, gender, status sosial ekonomi, tipe kontrak.
3. Karakteristik personal antara lain, kepribadian, *neuroticism*.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator *Job Insecurity*

Menurut Hvinden, (2019:41) mengembangkan pengukuran dari konsep *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dan menyatakan bahwa dimensi *job insecurity* antara lain:

1. Important Aspect of Work (Arti Penting Aspek Kerja)

Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu sehingga mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi pegawai.

Indikator untuk dimensi ini antara lain:

- a. Kenaikan gaji sebagai tolak ukur keberhasilan dalam kerja.
 - b. Promosi sebagai ukuran kesuksesan dalam bekerja.
2. Possible Negative Changes in Work Aspects (Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja)

Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) sehingga akan lebih gelisah dan merasa perubahan (Kejadian Negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada

Indikator dari dimensi ini yaitu:

- a. Kekhawatiran karyawan akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan.
 - b. Kekhawatiran akan kehilangan harkat dan martabat.
3. Powelessness (Ketidakberdayaan)

Ketidakberdayaan (Powerlessness) yaitu ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada komponen sebelumnya. Indikator dalam dimensi ini, yaitu:

- a. Ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan.
- b. Ketidakberdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi yang memiliki pengertian dalam bahasa inggris yaitu performance. Kinerja merupakan hasil dari fungsi-fungsi suatu profesi pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh diantaranya dengan pengelolaan kinerja karyawan.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat capaian atau sebuah hasil kerja yang dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan, baik institusi maupun pemerintahan untuk mencapai tujuan baik individu, organisasi maupun masyarakat. Terdapat beberapa definisi kinerja menurut para ahli antara

lain pendapat dari Mangkunegara, (2017:66) yang menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya.” Adapun pendapat lainnya:

Menurut Afandi, (2018:83): Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2017:70) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja seorang karyawan antara lain:

1. Faktor personal/individual yaitu hal-hal yang terdiri dari Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, *job insecurity*, dan komitmen.
2. Faktor kepemimpinan yaitu meliputi kualitas, dorongan, semangat, *Job Insecurity*, dan dukungan
3. Faktor tim diantaranya adalah kerja sama, dan kekompakan.
4. Faktor sistem yang meliputi sistem kerja, fasilitas, proses organisasi, kultur kinerja dalam organisasi
5. Faktor kontekstual (situasional) dimana faktor ini merupakan sebuah tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor personal/individual, kepemimpinan, tim, sistem, dan faktor kontekstual (*situasional*).

2.1.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya mencapai kinerja yang di harapkan. Oleh karena itu karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Memotivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

a. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja di ukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi.

Di katakan efektif bila mencapai tujuan, di katakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok di tingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan di capai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori-teori dan pendapat para ahli. Menurut John Miner dalam Mangkunegara (2017:72) yang mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi dan indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah sesuatu hal yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Kehandalan

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan satuan jumlah atau batas minimal dan maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain:

- a. Ketepatan waktu
- b. Hasil kerja
- c. Kepuasan kerja

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan usaha bersama baik antara individu dengan individu, kelompok dengan kelompok, atau individu dengan kelompok berupa sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Indikator dari kerjasama antara lain:

- a. Jalinan kerjasama
- b. kekompakan

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggungjawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

Indikator dari tanggung jawab antara lain:

- a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk dorongan dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Indikator dari inisiatif yaitu:

- a. Kemandirian

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa terdapat lima dimensi kinerja Karyawan antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif. Kelima dimensi tersebut dikembangkan oleh beberapa indikator terkait antara lain keterampilan, ketelitian, dan kehandalan untuk dimensi kualitas kerja. Ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan merupakan indikator kuantitas kerja. Dimensi kerja sama dengan indikator jalinan kerja dan kekompakan. Lalu rasa tanggung jawab dan sarana prasarana yang merupakan indikator untuk dimensi tanggung jawab, serta dimensi inisiatif dengan indikator penilaian kemandirian.

Indikator-indikator tersebut menjadi penilaian untuk mengukur seberapa berpengaruhnya indikator terhadap dimensi, juga seberapa besar pengaruh dimensi terhadap variabel yang diteliti.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk memperoleh pertimbangan sebagai bahan penyusunan sebuah penelitian. Tujuan dicantulkannya yaitu untuk mengetahui bangunan keilmuan yang sudah dilakukan orang lain, sekaligus menjadi pembandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian yang sejenis. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang diusulkan, penelitian terdahulu ini bersumber dari jurnal dan internet sebagai pembandingan agar dapat diketahui terkait persamaan dan perbedaannya yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Dwi Utami, (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Self efficacy</i> dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDF) Kota</p> <p>Palopo Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol 6 No 2 (2020).</p> <p>https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurep/article/view/04</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPDF) Kota Palopo</p>	<p><i>Self efficacy</i> sebagai variabel independen</p> <p>Kinerja karyawan sebagai variabel dependen</p>	<p>Tempat, objek dan waktu penelitian</p> <p>Tidak ada variabel <i>job insecurity</i></p>
2.	<p>Putri Dirgantara, (2020)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Diri dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square</p> <p>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Vol 1 No 4 (2020)</p> <p>https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/about/editorialTeam</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square</p>	<p><i>Self efficacy</i> sebagai variabel independen</p> <p>karyawan sebagai variabel dependen</p>	<p>Tempat, objek dan waktu penelitian</p> <p>Tidak ada variabel <i>job insecurity</i></p>

Tabel Lanjutan 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	<p>Kinanti, dkk 2020</p> <p>Pengaruh <i>Job Insecurity</i>, <i>Emotional Exhaustion</i> dan <i>SelfEfficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan kontrak di Bandar Lampung</p> <p><i>Journal of Islamic Economics and Business</i> Vol 5 No 2 (2020)</p> <p>https://e-journal.lp2m.uinjambi.ac.id/ojp/index.php/ijoieb/index</p>	<p>Hasil menunjukkan <i>Job insecurity</i> dan <i>emotional exhaustion</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan, sedangkan <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p><i>Self efficacy</i> dan <i>job insecurity</i> sebagai variabel independent</p> <p>Kinerja karyawan sebagai variabel dependen.</p>	<p>Tempat, objek dan waktu penelitian</p>
4.	<p>Erin, (2020)</p> <p>Pengaruh Lokus Pengendalian dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat BT BPR BKK Kota Semarang.</p> <p>Jurnal <i>Ecopreneur</i> Vol 1 No 1 (2020)</p> <p>https://journal.bungabangsacirebon.ac.id/index.php/ecopreneur/article/view/69</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>self efficacy</i> terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Pusat BT BPR BKK Kota Semarang</p>	<p><i>Self efficacy</i> sebagai variabel independen</p> <p>Kinerja karyawan sebagai variabel dependen</p>	<p>Tempat, Objek dan waktu penelitian</p> <p>Tidak ada variabel <i>job insecurity</i></p>

Tabel Lanjutan 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	<p>Aprilia, (2021)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan</p> <p>Deli Serdang, Jurnal Manajemen Vol 6 No 1</p> <p>https://doi.org/10.51544/jmm.v6i1.2121</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>self efficacy</i> terhadap kinerja</p> <p>Pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang</p>	<p><i>Self efficacy</i> sebagai variabel independen</p> <p>Kinerja karyawan sebagai variabel dependen</p>	<p>Tempat, objek dan waktu penelitian.</p> <p>Tidak ada variabel <i>job insecurity</i></p>
6.	<p>I Nyoman Mustika dan Sapta Rini Widyawati (2020)</p> <p><i>The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy on Employee Performance in Small Business.</i></p> <p>International Journal of Contemporary Research and Review, Vol. 11. No. 4 (2020)</p> <p>http://ijcrr.info/index.php/ijcrr/article/view/799</p>	<p>Hasil penelitian bahwa <i>self efficacy</i> memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Variabel independen <i>self efficacy</i></p> <p>Variabel dependen kinerja karyawan</p>	<p>Tempat dan Objek Penelitian Keterlibatan karyawan</p> <p>Tidak ada variabel <i>job insecurity</i></p>

Tabel Lanjutan 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7.	<p>Sri Murni, & Yurnalis (2018).</p> <p>Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Kasus IndahLogistik).</p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 3, No. 4. (2018)</p> <p>https://jim.usk.ac.id/EKM/article/view/9094</p>	<p><i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>job insecurity</i> dan kinerja karyawan, namun perusahaan berbeda.</p>	<p>Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel <i>self efficacy</i></p> <p>Studi kasus penelitian berbeda</p>
8.	<p>Tengku Rizarul Rizki, & Nuri Sadida (2019).</p> <p>Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Kasus PT. Wahana Express Jawa Tengah)</p> <p>Jurnal Empati Vol. 8, No. 1. (2019)</p> <p>https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/23651</p>	<p><i>Job insecurity</i> memberikan pengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan</p> <p><i>Employee Engagement</i> berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian ini sama membahas variabel <i>job insecurity</i>, kinerja karyawan namun berbedanya dengan variabel dan perusahaan yang pun berbeda</p>	<p>Penelitian yang akan dilakukan peneliti mengkaji pengaruh yang diberikan bukannya hubungan</p> <p>Studi kasus penelitian berbeda</p>

Tabel Lanjutan 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9.	<p>Pebrida Saputri, Tetra Hidayati, & Dirga Lestari (2020).</p> <p>Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Kasus pada PT. Lion Parcel).</p> <p>Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 16, No.3. (2020)</p> <p>http://jurnal.feb.unila.ac.id/index.php/jbm/article/view/143</p>	<p><i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>job insecurity</i> dan kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel <i>self efficacy</i></p> <p>Studi kasus penelitian berbeda.</p>
10.	<p>Yulianto (2021)</p> <p>Pengaruh tanggung jawab, <i>Job Insecurity</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan bagian teknisi PT.PLN Persero) Unit Rungkut industri surabaya.</p> <p>Jurnal Fakultas Ekonomi Vol.3 No 3 (2021)</p> <p>http://repository.untag-sby.ac.id/4440/</p>	<p>Tanggung jawab, <i>Job insecurity</i> dan <i>self efficacy</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>job insecurity, self efficacy</i> dan kinerja karyawan</p>	<p>Studi kasus penelitian berbeda.</p> <p>Pada penelitian yang dilakukan peneliti sekarang</p>

Tabel Lanjutan 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11.	<p>Rahmat Al Amin, & Ranti Pancasasti (2022).</p> <p>Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT.XYZBanten).</p> <p>(Jurnal Tecnomedia Vol. 6, No.2. (2022)</p> <p>https://ijc.ilearning.co/index.php/TMJ/article/view/1753</p>	<p><i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>job insecurity</i> dan kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel <i>self efficacy</i></p> <p>Studi kasus penelitian berbeda.</p>
12.	<p>Nur Aslami (2019).</p> <p><i>The Effect of Job Insecurity on Employee Performance Through Motivation as an Intervening Variable.</i> (Studi Kasus pada Lion Air Logistic).</p> <p>Jurnal Ilmuan Jumansi Stindo Vol. 1, No. 2. (2019)</p>	<p>Terdapat pengaruh negatif signifikan dari <i>job insecurity</i> terhadap motivasi kerja Karyawan.</p> <p>Terdapat pengaruh negative signifikan dari <i>job insecurity</i> terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>job insecurity</i> dan kinerja karyawan</p>	<p>Studi kasus penelitian berbeda.</p> <p>Pada penelitian yang dilakukan peneliti sekarang</p>

Tabel Lanjutan 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://www.ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/1054	Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari <i>job insecurity</i> terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja		
13.	Dhiannya Pandan Arum, & Rr. Sri Handari (2020). Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Driver PT. Gojek Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta). Jurnal UMY <i>grace</i> Vol.1, No. 1. (2020) https://etd.umy.ac.id/id/eprint/46/	<i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>job insecurity</i> dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu tidak menggunakan Variabel <i>self efficacy</i> Studi kasus penelitian berbeda.
14.	Subiantoro (2022) Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Job Strees</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> Dengan <i>Self Efficacy</i> Sebagai variabel Moderating (studi pada karyawan tetap PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu boko (Persero) Yogyakarta. Diponegoro <i>Journal Of Management</i> , Vol 11, No 3, (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> , <i>job strees</i> dan <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>moderating</i> ,	Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>self efficacy</i> , <i>job insecurity</i> dan kinerja karyawan.	Studi kasus penelitian berbeda.

Tabel Lanjutan 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/33959			
15.	<p>Ida Bagus Indra Narotama a Desak Ketut Sintaasih, (2022)</p> <p><i>The Role of Job Satisfaction in Mediation the Effect of Self Efficacy and Job Insecurity on Turnover Intention. International Research</i></p> <p><i>Journal of Management, IT & Social Sciences</i> Vol. 9 No. 4.(2022)</p> <p>https://media.neliti.com/media/publications/420706-the-role-of-job-satisfaction-in-mediatio-7eda98cb.pdf</p>	<p><i>Self efficacy dan Job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>self efficacy, job insecurity</i> dan kinerja karyawan</p>	<p>Studi kasus penelitian berbeda.</p>
16.	<p>Komang Krisna Heryanda (2019)</p> <p><i>The Effect Of Job Insecurity On Turnover Intention Through Work Satisfaction In Employees Of PT. Telkom Access Singaraja</i></p> <p><i>International Journal Of Sosial Science and Business.</i> Vol. 3 No. 3 . (2019)</p> <p>https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/20997</p>	<p>Kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap turnover intention. <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan</p>	<p>Penelitian ini sama-sama membahas variabel <i>job insecurity</i></p>	<p>Studi kasus berbeda.</p>

Tabel Lanjutan 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
17.	<p>Agung Wahyu, dkk (2021)</p> <p>Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part)</p> <p>Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI). Vol 12, No. 1, (2021) ISSN: 2</p> <p>https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/20476/10364</p>	<p>Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada karyawan manufaktur (Automotive Dan Metal Part) Dimana pengaruh ini bersifat positif, yang artinya job insecurity pada karyawan itu meningkat.</p>	<p>Variabel ini membahas tentang variabel <i>Job Insecurity</i></p>	<p>Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian - Variabel Komitmen organisasi</p>
18.	<p>Selena Medysar, dkk, (2019)</p> <p>Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Malidas Sterilindo di Sidoarjo</p> <p>Jurnal Majalah Ekonomi, Vol. 24. No. 2, Hal. 194-202, Desember 2019 ISSN: 1411- 9501</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan dari variabel <i>Job Insecurity</i> terhadap Turnover Intention melalui stress kerja.</p>	<p>Variabel ini sama-sama membahas tentang <i>Job Insecurity</i> .</p>	<p>Objek penelitian Tempat penelitian Waktu penelitian</p>

Tabel Lanjutan 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah_ekonomi/article/view/2065			
19.	Nasrulloh, dkk (2018) “Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Keramik Di Mojosari” Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 7 No. 2 Juni (2018) https://eprints.umm.ac.id/view/subjects/HB.html	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.	Penelitian ini sama-sama meneliti <i>job insecurity</i> .	Studi kasus penelitian berbeda.
20.	Siti Solehah dan Sri Langgeng Ratnasari (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, <i>Job Insecurity</i> Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam” DIMENSI, Vol. 8, No. 2:210-239 Juli (2019) https://www.researchgate.net/publication/338162140_Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Beban_Kerja_Job_Insecurity_Terdapat_Turnover_Intention_Karyawan_PT_Federal_Internasional_Finance_Cab_Batam	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.	Penelitian ini sama-sama meneliti <i>job insecurity</i>	Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel <i>Self Efficacy</i>

Tabel Lanjutan 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
21.	<p>Suhery, Thesa alif ravelby, sutyem (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan di padang.</p> <p>Media Bina Ilmiah ISSN 2615-3505 (2020)</p> <p>http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/772</p>	<p>Didapatkan hasil positif <i>self efficacy</i> terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Sama sama menggunakan variabel <i>Self Efficacy</i>.</p>	<p>Studi kasus penelitian berbeda.</p>
22.	<p>Maulana, I. (2018)</p> <p>Pengaruh Komunikasi, <i>Self Esteem</i> dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kepuasan kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TGK.Fakinah Banda Aceh.</p> <p>Jurnal Manajemen dan Inovasi Vol. 8 No. 2, Juni 2018: 97- 118</p> <p>https://jurnal.usk.ac.id/JInoMan/article/view/9349/7649</p>	<p>Variabel <i>Self Esteem</i> terbukti memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>Penulis dan peneliti menggunakan variabel <i>Self Efficacy</i> pada judul penelitian</p>	<p>Studi kasus penelitian berbeda.</p>

Tabel Lanjutan 2.1

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
23.	<p>Abun, D., Nativida, E. B., Nicolas, M. T., Magallanes, T., & Mansueto, J. M. (2021).</p> <p><i>Examining the effect of teacher's self-efficacy on job satisfaction</i> INTERNATIONAL JOURNAL OF RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCE. (2021)</p> <p>https://www.researchgate.net/publication/357509776_Examining_the_effect_of_teacher's_self-efficacy_on_job_satisfaction</p>	<p>Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja para guru. Studi ini menemukan bahwa <i>self efficacy</i> penting untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.</p>	<p>Penulis dan peneliti menggunakan variabel efikasi diri</p>	<p>Studi kasus penelitian berbeda.</p>
24.	<p>Hidayah, T. (2020).</p> <p>Pengaruh Efikasi Diri Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Grahadura Leidong Prima Aek Kanopan.</p> <p>Tapanuli Journals, 3(1), 1-9. (2020)</p> <p>https://journal.tapanulijournal.com/index.php/unita/article/view/235</p>	<p>Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, kerja.</p>	<p>Pada penelitian yang penulis lakukan dengan penelitian terdahulu samasama menggunakan <i>Self Efficacy</i> sebagai variabel.</p>	<p>Studi kasus penelitian berbeda</p>

Tabel Lanjutan 2.1				
No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
25.	Rahayu, M., Rasid, F., & Tannady, H. (2018) <i>Effects Of Self Efficacy, Job Satisfaction and Work Culture Toward Performance of Telemarketing Staff in Banking Sector South East Asia.</i> <i>Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 16, Issue 5(August) ISSN 2289-1560 (2018)</i> https://seajbel.com/wp-content/uploads/2018/08/seajbel5_227-1 .	Secara Parsial dan Simultan semua variabel bebas atau eksogen yang dibahas dalam penelitian ini bersifat positif dan signifikan terhadap variable terikat	Penulis dan peneliti menggunakan variabel efikasi diri dalam penelitian	Studi kasus penelitian berbeda

Sumber: Hasil olah data peneliti (2022).

Berdasarkan Tabel 2.1 menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya menfokuskan pada aspek kinerja karyawan sebagai isu sentralnya. Pada penelitian kali ini peneliti mengusung judul penelitian “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Up3 Sumedang” yang mengusung kinerja Karyawan sebagai isu sentral dengan lokus penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu, dan keterhabaruan untuk faktor penyebabnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan mengenai keterkaitan antar variabel, kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara keterkaitan variabel penelitian yang dilakukan. Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka penelitian ini menghubungkan antara variabel *independen* yaitu: *Self Efficacy* (X1), *Job Insecurity* (X2), terhadap variabel *dependen* Kinerja Karyawan (Y).

2.3.1 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self Efficacy merupakan suatu keyakinan individu terhadap kemampuan untuk bereaksi terhadap situasi tertentu. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dan percaya bahwa mereka dapat memenuhi tujuan akan lebih besar untuk bekerja lebih keras guna mencapai tujuan yang ditetapkan serta menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi.

Menurut Bandura dalam Hasan & Khaerana (2018:67), mengemukakan bahwa *self efficacy* pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat dikatakan bahwa *self efficacy* merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi kinerja pada

suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai satu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu organisasi tersebut. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memiliki *Self efficacy* yang rendah akan mengurangi kepuasan kerjanya.

2.3.2 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan

Job insecurity atau ketidakamanan kerja merupakan kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang terkait pekerjaan yang dilakukannya, menurut Hvinden (2019:35) “*Job insecurity reflects the degree to which employees feel their jobs are threatened and feel powerless to do anything about keeping a job*” artinya bahwa *job insecurity* atau ketidakamanan pekerja mencerminkan sejauh mana pegawai merasa pekerjaan mereka terancam dan merasa tidak berdaya untuk dapat mempertahankan pekerjaannya, sehingga hal tersebut dapat berdampak terhadap kinerja yang dapat diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Murni, & Yurnalis tahun (2018), mendapati hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan memiliki penurunan kualitas kerja ketikatingkat *job insecurity* pada diri individu karyawan meningkat. Pendapat tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia Nur Amarta Satata Saraswatidan Herison Pandapotan Purba tahun (2019) dan penelitian yang dilakukan oleh Dhiana Pandan Arum dan Rr Sri Handari tahun (2020) yang sama-sama menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian ini mengasumsukan bahwa *job insecurity* merupakan hal yang bersifat subyektif yang ada pada internal individu. Adanya *job insecurity* pada

karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Akan tetapi, karyawan dengan keberadaannya yang merasa aman tidak menjamin akan mampu menunjukkan kinerja yang baik.

2.3.3 Pengaruh *Self Efficacy* dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja

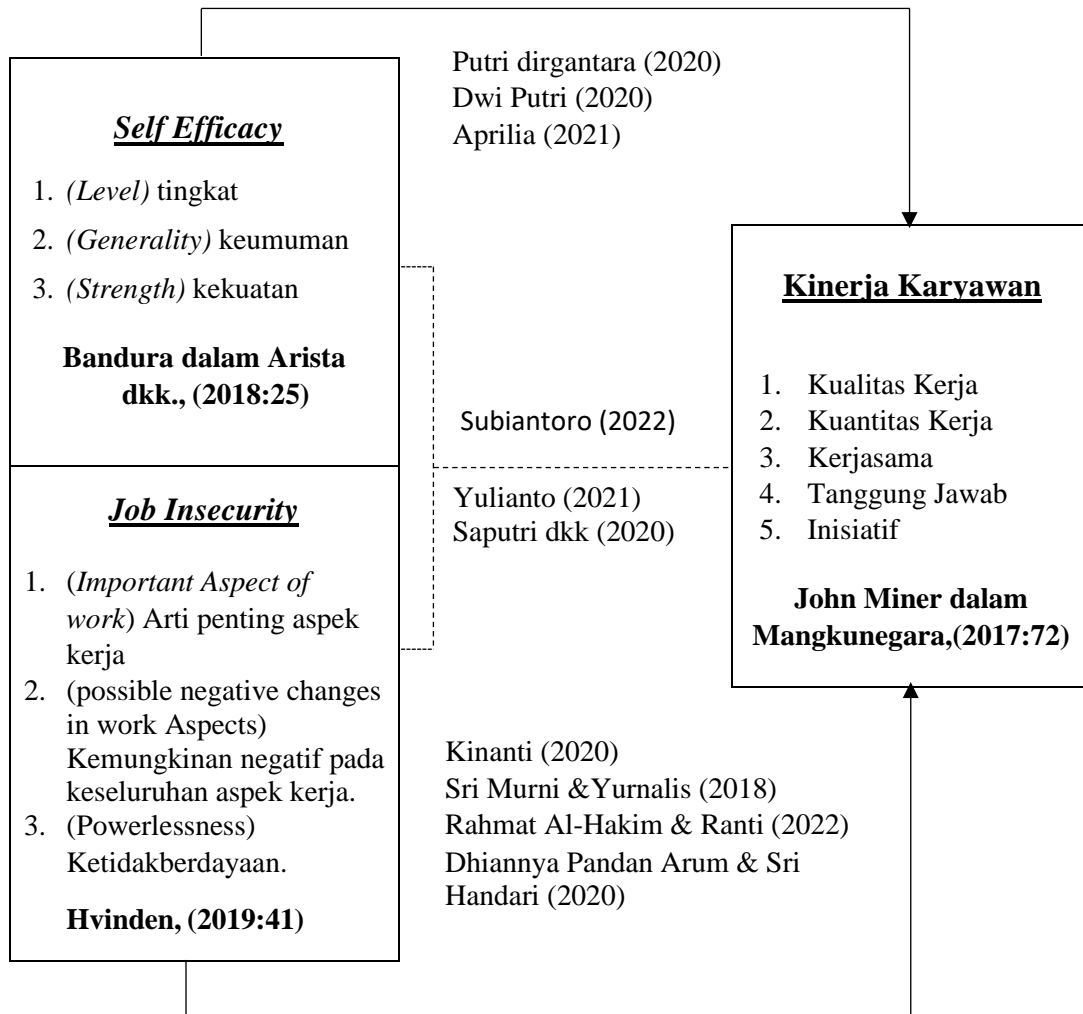
Karyawan

Self Efficacy dan *Job insecurity* adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Bandura dalam Hasan & Khaerana (2018:67), mengemukakan bahwa *self efficacy* pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan. Lain situasi dengan Menurut Hvinden (2019:41) *Job insecurity reflects the degree to which employees feel their jobs are threatened and feel powerless to do anything about keeping a job*. Artinya: ketidakamanan pekerjaan mencerminkan sejauh mana karyawan merasa pekerjaan mereka terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apa pun untuk mempertahankan pekerjaan. Berdasarkan studi penelitian

Berdasarkan studi penelitian Kinanti, dkk (2020), Subiantoro (2022) dan Yulianto (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *self efficacy* dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran, menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan *Job Insecurity* sebagai variabel independen/variabel bebas pada variabel dependen/variabel terikat kinerja karyawan. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat

dirumuskan sebuah paradigma penelitian terkait *Self Efficacy* dan *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan.

2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan :

- Berpengaruh secara simultan
- > Berpengaruh secara parsial

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Terdapat Pengaruh antara *Self Efficacy* Dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. *Job Insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.