

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Dalam Tinjauan Pustaka ini akan dibahas teori-teori terkait dengan penelitian, dimulai dari pengertian yang umum sampai pengertian yang luas fokus pada masalah yang sedang dibahas untuk mengumpulkan informasi yang relevan. Sehingga dapat menjadi landasan teori terhadap objek yang akan diteliti.

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen adalah suatu kegiatan yang berkaitan antara satu kegiatan dengan kegiatan lainnya, kegiatan ini meliputi tindakan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan perusahaan atau instansi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimilikinya.

##### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah ilmu dan seni melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan kontrol atas aktivitas sekelompok orang dilengkapi dengan sumber daya ekonomi untuk mencapai tujuan tersebut telah ditetapkan dan ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya. Agar pengertian manajemen ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi manajemen diantaranya adalah:

Menurut Afandi (2018:1) menyatakan 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*). Selanjutnya menurut Hasibuan (2019:1) manajemen adalah ilmu seni mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Pendapat lain disampaikan oleh Griffin (2019:10) “*Management: A set of activities (including planning and decision making, organizing, leading, and controlling) directed at an organization’s resources (human, financial, physical, and information), with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective manner.*”

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan manajemen adalah ilmu dan seni pengaturan proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen dalam hal ini adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Berikut penjelasan fungsi manajemen menurut Amirullah (2018:8):

#### **1. Perencanaan (*Planning*)**

Merencanakan atau mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan dengan seksama apa yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

## 2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Cara unik untuk mengumpulkan orang dan menempatkan mereka sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka dalam pekerjaan yang telah direncanakan.

## 3. Pengarahan (*Directing*)

Tindakan untuk memastikan bahwa semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan manajerial dan upaya organisasi.

## 4. Pengevaluasian (*Evaluation*)

Proses pemantauan dan pengendalian kinerja perusahaan untuk memastikan secara langsung bahwa operasi perusahaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen adalah suatu proses dimana semua aspek bekerja sama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan dan evaluasi yang tepat sehingga tercipta suatu tindakan yang dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen**

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia yang memiliki sumber daya yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2019:2), manajemen terdiri dari enam unsur (6 M), yaitu manusia, uang, metode, bahan, mesin, dan pasar. Berikut adalah penjelasan dari unsur-unsur manajemen:

#### 1. *Man*

*Man* adalah orang yang akan melakukan fungsi-fungsi manajemen dalam operasi organisasi, *man* mengacu pada sumber daya manusia

organisasi. Ini termasuk penempatan orang sesuai, pembagian kerja, pengaturan jam kerja dan sebagainya. Di dalam manajemen faktor *man* adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia juga melakukan proses untuk mencapainya tujuan.

## 2. *Money*

*Money* adalah salah satu unsur yang tidak bisa diabaikan, *money* adalah modal yang digunakan untuk melaksanakan program dan rencana telah ditetapkan, yaitu alat tukar dan ukuran nilai, seperti pembelian alat, pembelian bahan baku, pembayaran gaji dan lain-lain. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dengan jumlah uang beredar di dalam perusahaan. Oleh karena itu *money* adalah alat yang penting untuk mencapai tujuan karena semuanya harus dipertanggung jawabkan rasional. Ini akan berhubungan dengan berapa banyak uang yang seharusnya disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, peralatan yang dibutuhkan dan harus dibeli dan bagaimana hasil akan dicapai dalam suatu organisasi aktivitas dapat diukur dari jumlah uang yang beredar di perusahaan.

## 3. *Methods*

*Methods* adalah cara di mana teknik digunakan untuk membuat segalanya lebih mudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional. *Methods* dapat dinyatakan sebagai penentuan cara melaksanakan pekerjaan suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan terhadap tujuan, fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan bisnis.

## 4. *Materials*

*Materials* merupakan bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal untuk menghasilkan barang atau jasa. Dalam organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, Selain itu, orang yang ahli di bidangnya juga harus bisa menggunakannya sebagai salah satu sarana, bahan baku dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa bahan baku kegiatan produksi tidak akan mencapai hasil yang diinginkan.

#### 5. *Machine*

*Machine* adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa. Mesin itu digunakan untuk memberikan kemudahan atau menghasilkan keuntungan lebih besar dan menciptakan efisiensi kerja. Terutama pada pelaksanaannya teknologi mutakhir yang dapat meningkatkan kapasitas dalam proses produksi baik barang atau jasa.

#### 6. *Markets*

*Markets* adalah pasar yang ingin dimasuki oleh produksi barang atau layanan untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan keuntungan dari penjualan atau tempat di mana organisasi mendistribusikan produk mereka.

### **2.1.1.4 Manajemen Fungsional**

Pada suatu perusahaan untuk memudahkan dalam menjalankan kegiatan manajemennya, maka manajemen dibagi menjadi empat fungsional yang terdiri dari manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia, manajemen

keuangan dan manajemen operasi. Berikut merupakan pengertian dari fungsional manajemen menurut Sarinah dan Mardalena (2017:8) yaitu :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh SDM yang terbaik bagi bisnis yang kita jalankan dan bagaimana SDM yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah.

2. Manajemen Operasional

Kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan keinginan konsumen, dengan teknik produksi yang seefisien mungkin, dari mulai pilihan lokasi produksi hingga produksi akhir yang dihasilkan dalam proses produksi.

3. Manajemen Pemasaran

Kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya yang pada intinya berusaha untuk mengidentifikasi apa sesungguhnya yang dibutuhkan oleh konsumen dan bagaimana cara pemenuhan nya dapat diwujudkan.

4. Manajemen Keuangan

Kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya yang pada intinya berusaha untuk memastikan bahwa kegiatan bisnis yang dilakukan mampu mencapai tujuannya secara ekonomis yaitu diukur berdasarkan profit Tugas manajemen keuangan diantaranya merencanakan dari mana pembiayaan bisnis diperoleh dan dengan cara bagaimana modal yang telah diperoleh dialokasikan secara tepat dalam kegiatan bisnis yang dijalankan.

Berdasarkan pengelompokan fungsional manajemen yang telah dipaparkan, pada penelitian ini peneliti sampai pada pemahaman bahwa dibutuhkan pengelompokan fungsional guna memudahkan dalam menjalankan perusahaan agar dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Pada penelitian ini peneliti akan memfokuskan pada pemaparan teori fungsional manajemen sumber daya manusia. Selanjutnya peneliti akan memaparkan pengertian manajemen sumber daya manusia terlebih dahulu.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi menurut pimpinan adalah mampu mencari, memanfaatkan, mengembangkan dan memelihara sumber daya manusia dengan baik sehingga dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakekatnya, sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

#### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pemberdayaan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mencapai tujuan organisasi itu secara efektif dan efisien. Berikut adalah beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

Kasmir (2018:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola orang, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian penghargaan kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan dan menjaga hubungan industri sampai penghentian dan peningkatan kesejahteraan pemangku kepentingan.

Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan publik. Senada dengan menurut Kurniawati (2021:3) yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia adalah ilmu atau cara bagaimana mengelola hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif pula dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat secara maksimal.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah cara untuk mencapai suatu tujuan dengan menggerakkan orang lain dengan melalui beberapa langkah seperti baik perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian itu juga disertai dengan berbagai cara menjaga, memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Salah satu aspek penting yang akan menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam organisasi adalah penerapan manajemen sumber daya manusia.

Berikut fungsi MSDM menurut Hasibuan (2020:21):

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu pencapaian tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengatur seluruh pegawai dengan menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, keterpaduan dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan seluruh karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan seluruh karyawan, agar mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Development (pengembangan) adalah proses peningkatan keterampilan karyawan teknis, teoretis, konseptual dan moral melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian upah langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan.

#### 8. Pengintegrasian

Integrasi (*integration*) adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tetap bekerja sama sampai pensiun.

#### 10. Kedisiplinan

Disiplin merupakan fungsi MSDM yang paling utama dan kunci untuk mewujudkan tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal. Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Ketika motivasi dilaksanakan, maka kinerja karyawan akan meningkat, jadi tujuannya akan dicapai perusahaan.

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif dari orang-orang yang berada dalam organisasi atau perusahaan melalui cara-cara yang strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial. Menurut Sedarmayanti (2017:9) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menyarankan manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan perusahaan/organisasi memiliki sumber daya manusia yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan menerapkan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapainya tujuan perusahaan/organisasi.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan agar tidak eksis gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
5. Membantu pengembangan arah dan strategi organisasi/organisasi secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Memberikan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer baris untuk mencapai tujuan.

### **2.1.3 Job Insecurity**

*Job Insecurity* difokuskan untuk mengantisipasi kemungkinan kejadian di masa depan, yaitu kehilangan pekerjaan. Fokus masa depan *job insecurity* menunjukkan bahwa *job insecurity* dihadapi dengan mempertimbangkan konsekuensi yang akan menyebabkan hilangnya pekerjaan, seperti beban keuangan. *Job Insecurity* juga melibatkan risiko kehilangan pekerjaan atau kehilangan komponen pekerjaan yang berharga.

#### **2.1.3.1 Pengertian Job Insecurity**

*Job insecurity* adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan kebingungan atau perasaan tidak aman karena kondisi lingkungan yang berubah. Sehingga dapat dikatakan seseorang mengalami *job insecurity* jika ia mengalami ketidakpastian apakah akan terus bekerja atau tidak di sebuah perusahaan. Berikut adalah pengertian *job insecurity* menurut beberapa para ahli diantaranya:

Menurut Shoss (2017), *job insecurity* adalah kekhawatiran secara menyeluruh terhadap posisi pekerjaan seorang karyawan, hal ini menggambarkan tentang suatu peristiwa yang mengakibatkan kerugian dan mungkin terjadi di masa depan. Jiang & Lavaysse (2018) menjelaskan ketidakamanan kerja sebagai reaksi respons emosional terhadap ancaman yang dirasakan pada pekerjaan karyawan seperti kekhawatiran atau kecemasan, ini akan menyebabkan perasaan tidak mampu bertahan pekerjaan yang diinginkan dalam situasi tersebut terancam.

Menurut Nurleni (2020) *job insecurity* merupakan perasaan tidak nyaman yang dirasakan karyawan karena stres atas kenyataan bahwa tidak ada kecocokan

antara harapan mereka dan pekerjaan mereka. Selanjutnya menurut Purwati (2021) *job insecurity* adalah suatu kondisi di mana karyawan merasa tertekan dengan ketidakjelasan dalam bekerja secara terus-menerus di suatu organisasi. Berbeda halnya dengan Padli (2021) mendefinisikan *job insecurity* adalah kondisi psikologis terhadap karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaan dimasa depan, *job insecurity* diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stres dan merasa tidak pasti dalam keberadaan pekerja.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dipahami bahwa *job insecurity* adalah kondisi psikologis pekerja di atas lingkungan dengan kekhawatiran tentang pekerjaan di masa depan sebagai akibat dari perubahan lingkungan termasuk (faktor eksternal), dan karakter mental atau kepribadian yang dialami oleh seseorang dalam kondisi tertentu atau (faktor internal). Ketidakamanan pekerjaan adalah sebuah persepsi terhadap ancaman, peluang, dan kontrol individu yang memiliki tanggung jawab menjawab tentang diri mereka sendiri di tempat kerja.

### **2.1.3.2 Bentuk – Bentuk *Job Insecurity***

Menurut Hellgren dalam Setiawan & Hadianto (2008) menyatakan bahwa bentuk *job insecurity* terbagi menjadi dua antara lain:

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

Berkaitan dengan kelanjutan keberadaan sebuah pekerjaan. Ialah kekhawatiran karyawan atas ancaman kehilangan pekerjaan mereka saat ini.

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

Berupa persepsi tentang ancaman rusaknya hubungan pekerjaan, seperti: merosotnya kondisi kerja, kurangnya kesempatan promosi, dan menurunnya gaji.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity***

Menurut Greenhalgh dkk dalam Setiawan & Hadianto (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* yang dirasakan berada pada level atau tingkatan yang berbeda, yaitu:

1. Lingkungan utama dan kondisi organisasional (misalnya: perubahan organisasional dan komunikasi).
2. Individu karyawan dan karakteristik posisional (misalnya: umur, *gender*, dan status sosial ekonomi).
3. Karakteristik kepribadian karyawan (misalnya: *internal locus of control*, optimisme – pesimisme, dan rasa kebersamaan).

### **2.1.3.4 Dimensi dan Indikator *Job Insecurity***

Greenhalgh & Rosenbaltt dalam Rohyani & Bayuardi (2021) mengemukakan beberapa indikator untuk *job insecurity* yaitu :

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji yang sekarang atau memperoleh kenaikan gaji.
2. Arti pekerjaan itu seperti individu seberapa pentingnya aspek pekerjaan tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak aman.

3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

#### **2.1.3.5 Jenis Komponen *Job Insecurity***

Menurut Greenhalgh dkk dalam Setiawan & Hadiano (2008) konstruk *job insecurity* yang bersifat multidimensional terdiri dari lima komponen. Lima komponen tersebut yaitu:

1. Persepsi pentingnya faktor pekerjaan bagi karyawan/makna pekerjaan bagi individu. Komponen ini berisi betapa pentingnya aspek pekerjaan bagi individu yang mempengaruhi tingkat insecure atau ketidakamanan mereka. Misalnya: kesempatan untuk promosi dan kebebasan jadwal kerja. Semakin besar persepsi ancaman faktor pekerjaan yang diterima individu, maka semakin besar *job insecurity*.
2. Kemungkinan perubahan negatif pada faktor pekerjaan. Komponen ini mengandung tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti: kemungkinan mendapatkan promosi, mempertahankan tingkat upah saat ini, atau mendapatkan kenaikan gaji. Individu yang menganggap aspek pekerjaan tertentu terancam/kemungkinan hilang akan lebih cemas dan merasa tidak berdaya.
3. Pentingnya *job event* negatif atau kejadian negatif di tempat kerja. Komponen ini mengandung tingkat kepentingan yang dirasakan individu tentang potensi

dari setiap kejadian negatif tersebut. Misalnya: dipecat atau diberhentikan dalam jangka pendek.

4. Kemungkinan munculnya atau terjadinya *job event* yang negatif. Komponen ini berisi tingkat ancaman kemungkinan kejadian yang berdampak negatif terhadap keseluruhan pekerjaan individu, misalnya: dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang lain.
5. Kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan faktor pekerjaan dan *job event* yang negatif. Komponen ini mengandung perasaan tidak berdaya karena kehilangan kendali atas pekerjaan.

Komponen pertama mewakili besarnya ancaman (*severity of threat*) terhadap kelangsungan situasi kerja tertentu. Komponen kelima mewakili kemampuan individu untuk mengatasi ancaman pada keempat komponen tersebut. Individu yang merasa memiliki kemampuan untuk menghadapi ancaman akan merasa aman dan tidak merasa cemas meskipun merasa adanya ancaman terhadap pekerjaannya.

#### **2.1.3.6 Pentingnya Penanganan *Job Insecurity***

*Job Insecurity* sebagai suasana kerja memiliki dampak yang sangat luas, mulai dari karyawan langsung maupun dari sisi psikologis, dimana karyawan merasa tidak nyaman dan terancam dengan masa depannya depan, serta dari sudut pandang fisiologis, yang berasal dari efek psikologis sendiri; maka jika orang tersebut adalah *employability* yaitu karyawan yang memiliki nilai tambah tinggi bagi perusahaan dan memiliki multi keterampilan yang jarang ditemukan di organisasi lain, maka *job insecurity* akan muncul dampak negatif pada pekerjaan

seseorang menjadi kurang produktif dan efektif, dan pada akhirnya, dalam jangka panjang akan menyebabkan kejatuhannya kinerja organisasi secara keseluruhan (Setiawan & Hadianto 2008).

Secara umum, tidak mudah bagi organisasi untuk mendeteksi ketidakamanan pekerjaan terkandung di dalamnya, sehingga dapat dikatakan perlu penanganan serius tentang bahaya laten. Seharusnya setiap organisasi membutuhkan melakukan deteksi dini/diagnosis terhadap kondisi masing-masing pegawai terkait dengan *job insecurity* yang mungkin terjadi, sebagai upaya pencegahan konsekuensi negatif dari ini. Mungkin, organisasi bisa meningkatkan hubungan perburuhan sebagai upaya untuk meningkatkan kemunculan *job insecurity*, namun hal ini jauh lebih sulit dilakukan, baik dari segi waktu, biaya, serta kedekatan hubungan antara pekerja dan pemberi kerja (Setiawan & Hadianto 2008).

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

Untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan, banyak faktor yang harus diperhatikan melihat. Salah satu kuncinya adalah kinerja karyawan. Karyawan selalu dituntut untuk selalu bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya yang semakin baik kinerja karyawan, maka semakin baik kinerja perusahaan.

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang baik instansi pemerintah maupun yayasan harus melalui sarana dalam berbentuk

organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang berperan aktif sebagai pelaku. Di sisi lain para pelaku organisasi atau lembaga adalah manusia yang memiliki perbedaan sikap, tingkah laku, motivasi, pendidikan, kemampuan dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan setiap individu menjadi melaksanakan kegiatan dalam suatu organisasi memiliki kinerja (*performance*) masing-masing berbeda. Berikut ini adalah pengertian kinerja pegawai menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Mangasa (2018:58), mengemukakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dilihat baik dari mutu maupun kinerjanya kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan persatuan periode dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya diberikan.

Menurut Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang didalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab individu dalam mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Beda halnya dengan menurut Widjaja (2021: 33-34) memberikan pendapatnya mengenai kinerja merupakan tolok ukur yang digunakan perusahaan dalam menilai karyawannya, apabila karyawan memiliki kinerja sesuai standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya yang belum mampu mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau kegiatan

organisasi dalam suatu periode dengan suatu referensi. Pertunjukan hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan hasil kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi pada waktu tertentu.

#### **2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan evaluasi kinerja yaitu untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja manajemen sumber daya manusia organisasi. Menurut Langgeng & Sri Ratnasari (2020:36-37) tujuan penilaian kinerja juga bisa terbagi kedalam beberapa golongan diantaranya yaitu:

1. Tujuan administratif untuk memberikan arahan dalam penetapan promosi, transfer dan kenaikan gaji.
2. Tujuan informatif untuk memberikan data pada manajemen tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kekuatan dan kelemahan mereka.
3. Tujuan motivasi adalah menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja.

Pada tingkat unit organisasi, penilaian kinerja bertujuan untuk:

- a. Menentukan kontribusi suatu unit atau divisi dalam perusahaan terhadap organisasi perusahaan secara keseluruhan.
- b. Memberikan dasar untuk menilai kualitas kinerja manajer unit atau divisi dalam perusahaan.

- c. Memberikan motivasi bagi para manajer unit atau divisi dalam mengelola divisi agar selaras dengan tujuan umum perusahaan.

Pada tingkat karyawan, penilaian kinerja bertujuan untuk:

- a. Membedakan tingkat prestasi kinerja setiap karyawan.
- b. Membuat keputusan administratif, seperti seleksi, promosi, retensi, demosi, transfer, pemberhentian, dan kenaikan gaji.
- c. Memberikan pinalti, seperti bimbingan untuk meningkatkan motivasi dan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan.

Melalui penempatan penilaian kinerja yang objektif yang dilakukan oleh perusahaan khususnya oleh manajer terhadap penilaian karyawannya, setidaknya akan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan atas perilaku karyawan dalam bekerja.

#### **2.1.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:67) Faktor yang mempengaruhi kinerja menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}$$

##### 1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Jadi karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

## 2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi suatu situasi (*situation*) kerja. Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

### 2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, dimana komponen-komponen untuk mengukur kinerja. Dimensi dan indikator yang digunakan penulis didasarkan pada teori menurut Mangkunegara (2017:75) dimensi dan indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sesuatu yang berkaitan dengan proses kerja hingga hasil kerja yang dapat diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lain. Indikator kualitas adalah: kerapian hasil kerja, ketelitian kerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, level kerja keras, dan tingkat kehati-hatian dalam bekerja.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja ialah berapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari, kuantitas pekerjaan ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan dan seberapa banyak pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Indikator kuantitas yaitu: Kesesuaian jumlah output dihasilkan dengan target kerja,

kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan jam kerja, kesalahan yang dibuat dalam pekerjaan.

### 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas merupakan seberapa jauh karyawan mampu melakukan tugas pekerjaannya secara akurat atau tanpa kesalahan pada tugas yang diberikan. Indikator pelaksanaan tugas yaitu: pengalaman kerja, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas.

### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja yang diberikan oleh perusahaan. Indikator tanggung jawab adalah: ketaatan pada peraturan, kesediaan menjaga nama baik perusahaan, kemauan untuk mematuhi tugas, inisiatif, dan peduli pada tugas.

#### **2.1.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan upaya yang dilakukan peneliti untuk memperoleh pertimbangan sebagai bahan penyusunan suatu penelitian. Objektif pencantumannya adalah untuk mengetahui bangunan keilmuan yang telah dilakukan orang lain, serta menjadi pembanding dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian sejenis. Penelitian terdahulu diambil dari beberapa jurnal yang berasal dari internet. Berikut ini akan dipaparkan penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Setiawan & Hadianto (2008).  <i>Job insecurity dalam organisasi.</i>  <i>Jurnal Manajemen Maranatha, 7(2), 69-79.</i>	<i>Job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap organisasi	- Variabel <i>job insecurity</i>	- Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian
2	Erlinghagen, M. (2008).  <i>Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European countries. European Sociological Review, 24(2), 183-197.</i>	Ketidakamanan kerja menimbulkan dampak negatif yang luas. Ketakutan kehilangan pekerjaan merusak kesehatan karyawan dan menurunkan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, ketidakamanan kerja akan mengakibatkan peningkatan biaya sosial.	- Variabel <i>job insecurity</i>	- Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian
3	Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010).  <i>A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism.</i>	Ketidakamanan kerja diperkirakan memiliki dampak yang sangat merugikan terhadap kinerja, niat berpindah kerja, dan ketidakhadiran. Sebuah model diuji dimana	- Variabel <i>job insecurity</i>	- Objek penelitian - Tempat penelitian - Waktu penelitian

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i>, 83(1), 101-117.</p>	<p>ketidakamanan kerja merupakan hambatan sekaligus tantangan. Ada pendapat yang menyatakan bahwa dampak-dampak ini dimediasi oleh (berkurangnya) sikap kerja. Selain itu, ketidakamanan kerja juga diasumsikan mempengaruhi perilaku dengan cara yang berlawanan (yaitu efek supresif) karena ketidakamanan kerja dapat memotivasi karyawan untuk menjadikan diri mereka lebih berharga bagi organisasi dengan bekerja lebih keras dan mengurangi ketidakhadiran. Dampak negatifnya lebih kuat dibandingkan dampak positifnya. Hasilnya menunjukkan bahwa dampak ketidakamanan kerja lebih kompleks dari perkiraan sebelumnya.</p>		

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	<p>Richter (2011).</p> <p><i>Job insecurity and its consequences: Investigating moderators, mediators and gender.</i></p> <p>(Doctoral dissertation, Department of Psychology, Stockholm University).</p>	<p>Ditemukan bahwa ketidakamanan kerja memengaruhi konflik pekerjaan-keluarga satu tahun kemudian, tetapi hanya di antara laki-laki.</p>	<p>- Variabel <i>job insecurity</i></p>	<p>- Objek penelitian</p> <p>- Tempat penelitian</p> <p>- Waktu penelitian</p>
5	<p>Reisel &amp; Banai (2016).</p> <p><i>Job insecurity revisited: reformulating with affect.</i></p> <p><i>Journal of Behavioral and Applied Management</i>, 4(1), 1063.</p>	<p>Ketidakamanan kerja menambah konsekuensi negatif bagi organisasi seperti berkurangnya komitmen dan kepercayaan dan niat untuk meninggalkan organisasi.</p>	<p>- Variabel <i>job insecurity</i></p>	<p>- Objek penelitian</p> <p>- Tempat penelitian</p> <p>- Waktu penelitian</p>
6	<p>Nizamani, dkk (2017).</p> <p><i>The Impact of Psychological Contract on Stress and Job Insecurity: A Road towards Organizational Sustainability.</i></p>	<p>Ketidakamanan kerja diprediksi menjadi negatif signifikan</p>	<p>- Variabel <i>job insecurity</i></p>	<p>- Kontrak Psikologis</p> <p>- Stres Kerja</p> <p>- Objek penelitian</p> <p>- Tempat penelitian</p>

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Journal of Managerial Sciences, 11.</i>			- Waktu penelitian
7	Gallie, dkk (2017).  <i>The hidden face of job insecurity.</i>  <i>Work, employment and society, 31(1), 36-53.</i>	Perbedaan utama adalah bahwa efek usia untuk ketidakamanan masa kerja, meskipun menunjukkan Pola serupa dari rasa tidak aman yang lebih tinggi, terutama setelah usia 35 tahun, tidak lagi signifikan dengan sampel yang lebih kecil	- Variabel <i>job insecurity</i>	- Objek penelitian  - Tempat penelitian  - Waktu penelitian
8	Irfatah, dkk (2019).  Analisis <i>Job Satisfaction, Job Insecurity, Dan Turnover Interntion</i> Karyawan (Studi Kasus PT Indomarco Prismatama Kota Magelang).  <i>Jurnal Fokus Bisnis, 18(1), 16-25.</i>	<i>Job Insecurity</i> pada PT Indomarco Prismatama di Kota Magelang rendah	- Variabel <i>job insecurity</i>	- Variabel <i>Job Satisfaction</i>  - Variabel <i>Turnover Interntion</i>  - Objek penelitian  - Tempat penelitian  - Waktu penelitian
9	Sverke, dkk (2019).  <i>A meta-analysis of job insecurity and employee performance: Testing temporal</i>	Hubungan antara ketidakamanan pekerjaan dan hasil kinerja negatif lebih lemah	- Variabel <i>job insecurity</i>	- Objek penelitian  - Tempat penelitian  - Waktu penelitian

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators.</i></p> <p><i>International journal of environmental research and public health, 16(14), 2536.</i></p>			
10	<p>Klug, dkk (2019).</p> <p><i>Development of perceived job insecurity among young workers: A latent class growth analysis.</i></p> <p><i>International archives of occupational and environmental health, 92, 901-918.</i></p>	<p>Temuan menunjukkan bahwa awal karir yang tidak aman dan faktor risiko individu dapat memengaruhi pekerja muda untuk mengembangkan persepsi ketidakamanan kerja dan tingkat kesejahteraan yang tidak menguntungkan</p>	<p>- Variabel <i>job insecurity</i></p>	<p>- Objek penelitian</p> <p>- Tempat penelitian</p> <p>- Waktu penelitian</p>
11	<p>Simamora &amp; Kadiyono (2021).</p> <p>Analisis Tematik Sebagai Metode Analisa <i>Job Insecurity</i> Pada Karyawan Maskapai Penerbangan Di Masa Covid-19.</p> <p><i>Psychopedia Jurnal Psikologi</i></p>	<p>Karyawan mengalami <i>job insecurity</i> karena adanya kebijakan organisasi selama masa pandemi yang dinilai merugikan karyawan. Kebijakan tersebut menjadi sebuah ancaman bagi karyawan dan menimbulkan kondisi mental</p>	<p>- Variabel <i>job insecurity</i></p>	<p>- Objek penelitian</p> <p>- Tempat penelitian</p> <p>- Waktu penelitian</p>

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Universitas Buana Perjuangan Karawang, 6(1), 29-37.</i>	yang negatif. Kondisi mental tersebut kemudian menimbulkan stres, keinginan untuk turnover, dan kepuasan kerja menurun.		
12	Lübke (2021).  <i>How self-perceived job insecurity affects health: Evidence from an age-differentiated mediation analysis.</i>  <i>Economic and Industrial Democracy, 42(4), 1105-1122.</i>	Seseorang menjadi khawatir, serta efek stres yang berkelanjutan yang muncul ketika rasa takut kehilangan pekerjaan bertahan dalam jangka waktu yang lebih lama. Kedua, hasil mengungkapkan bahwa untuk pekerja paruh baya, dua efek ketidakamanan pekerjaan yang dirasakan sendiri sebagian besar dijelaskan oleh faktor-faktor berikut: masalah keuangan yang dirasakan, perasaan stres, kelelahan, dan kecemasan, a dirasakan kurangnya kontrol, dan ketidakpuasan keluarga.	- Variabel <i>job insecurity</i>	- Objek penelitian  - Tempat penelitian  - Waktu penelitian
13	Prado-Gascó, dkk (2021).	Menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> adalah masalah nyata bagi	- Variabel <i>job insecurity</i>	- Objek penelitian

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Job insecurity in nursing: A bibliometric analysis.</i>  <i>International journal of environmental research and public health, 18(2), 663.</i>	perawat dan sistem kesehatan dunia, dengan dampak yang signifikan terhadap kesehatan dan kesejahteraan.		- Tempat penelitian  - Waktu penelitian
14	Soelton, dkk (2021).  <i>Job Insecurity Anomaly on Turnover Intention and Employee Performance in The Organization Heavy Equipment Transportation Services.</i>  <i>European Journal of Business and Management</i>	<i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Variabel <i>job insecurity</i>	- Variabel <i>Turnover Intention</i>  - Objek penelitian  - Tempat penelitian  - Waktu penelitian
15	Piccoli, B., Reisel, W. D., & De Witte, H. (2021).  <i>Understanding the relationship between job insecurity and performance: hindrance or challenge effect?.</i>	Hasilnya hanya mendukung reaksi negatif dan pasif terhadap ketidakamanan kerja, yang berujung pada penurunan kinerja.	- Variabel <i>job insecurity</i>	- Objek penelitian  - Tempat penelitian  - Waktu penelitian

No	Nama, Tahun & Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Journal of Career Development</i> , 48(2), 150-165.			
16	Ghani, dkk (2022).  <i>Work stress, technological changes, and job insecurity in the retail organization context.</i>  <i>Frontiers in Psychology</i> , 13.	Hal ini menunjukkan bahwa banyak perubahan teknologi menyebabkan tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi karena karyawan takut bahwa mereka tidak akan mampu menghadapi perubahan lingkungan.	- Variabel <i>job insecurity</i>	- Objek penelitian  - Tempat penelitian  - Waktu penelitian

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang hingga saat ini memegang peranan penting bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memiliki karakteristik yang berbeda dengan sumber daya yang lain karena memiliki aspek psikologis. Faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah *job insecurity*. *Job insecurity* merupakan suatu tingkat dimana para karyawan merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada posisi tersebut (Aulia dkk, 2021).

Berdasarkan penelitian Reisel & Banai (2016), dengan judul *Job Insecurity Revisited: Reformulating With Affect, job insecurity* memberikan konsekuensi negatif bagi organisasi seperti berkurangnya komitmen dan kepercayaan dan niat untuk meninggalkan organisasi. Penelitian lain dengan judul *the hidden face of job*

*insecurity* mengatakan bahwa usia bisa berdampak pada *job insecurity* dimana hingga usia 35 tahun menunjukkan *job insecurity* yang tinggi (Gallie dkk, 2017).

Dalam penelitian Shaikh, dkk (2020) dengan judul *Causal analysis of job insecurity and job performance: a study of faculty members working in privately owned degree awarding institutes of Sindh* mengkonfirmasi bahwa *job insecurity* memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan kinerja. Studi ini menyimpulkan bahwa *job insecurity* membawa stres, ketidaknyamanan dan ketidak senangan pada karyawan di tempat kerja. Hal tersebut membuat karyawan berada pada posisi terancam. Studi ini menyimpulkan bahwa anggota fakultas yang bekerja di lembaga atau universitas swasta dibebani dengan kelas, tugas tambahan, dan aktivitas waktu tambahan. Hal ini menyebabkan dampak negatif terhadap kinerja anggota fakultas. Akibatnya, selalu ada ancaman pemutusan hubungan kerja dari lembaga swasta tersebut. Berdasarkan uraian diatas *job insecurity* berdampak negatif terhadap kinerja yang menyebabkan adanya beban serta ancaman.

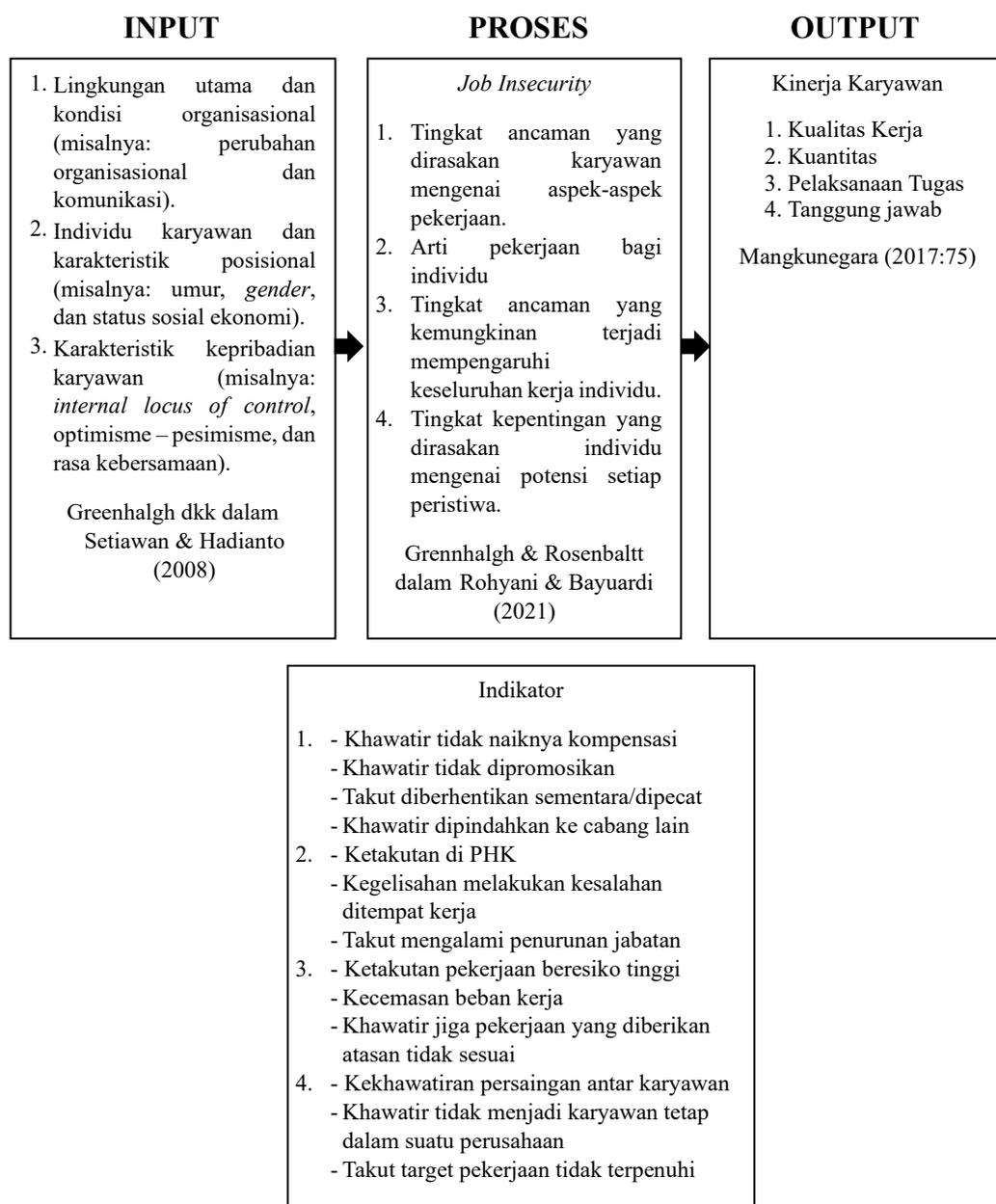
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Simamora & Kadiyono (2021), dengan judul Analisis Tematik Sebagai Metode Analisa *Job Insecurity* Pada Karyawan Maskapai Penerbangan Di Masa Covid-19. Penelitian ini dapat menggambarkan faktor anteseden dan faktor konsekuensial sebagai pengaruh kondisi *job insecurity* pada karyawan. Dalam hal ini, karyawan mengalami *job insecurity* karenanya kebijakan organisasi selama pandemi dianggap merugikan karyawan. Kebijakan itu menjadi ancaman bagi karyawan dan menyebabkan kondisi mental negatif. Kondisi mental itu kemudian menghasilkan stres, keinginan untuk *turnover*, dan penurunan

kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diatas ternyata *job insecurity* berdampak buruk pada perusahaan.

Temuan lain yang berjudul *How self-perceived job insecurity affects health: Evidence from an age-differentiated mediation analysis* menunjukkan bahwa mekanisme melalui *job insecurity* mempengaruhi kesehatan bervariasi selama masa kerja seseorang. Tampaknya pekerja paruh baya lebih rentan terhadap *job insecurity* yang terus-menerus dari pada pekerja yang lebih muda. Mereka merasa tidak aman dikarenakan mencakup beberapa reaksi perilaku yang dirasakan sendiri terhadap *job insecurity*. Seperti ketakutan kehilangan pekerjaan sehingga mulai bekerja lembur untuk melindungi diri dari kehilangan pekerjaan. Tekanan kerja yang semakin besar ini cepat atau lambat akan mengakibatkan berkurangnya kepuasan kerja dan kerusakan kesehatan. Berbagai reaksi stres psikologis yang tidak bisa dianggap remeh ini akan menimbulkan sifat mudah marah, dan gelisah. Selain itu, *job insecurity* dapat berdampak negatif terhadap harga diri dan kepercayaan diri karyawan, yang dapat membuat mereka lebih rentan terhadap masalah kesehatan (Lübke, 2021). Jadi berdasarkan uraian diatas *job insecurity* mengakibatkan adanya kecemasan yang dirasakan seorang karyawan yang dapat mempengaruhi kesehatan.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka ternyata *job insecurity* itu berdampak buruk pada organisasi atau perusahaan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Baladraf & Pogo (2022), dengan judul *Analysis of Job Insecurity, Compensation and Covid Health Protocols Effects on Employee Performance with Work Motivation as a Mediation Variable on Employees of PT. Panggung Jaya Indah*. Hasilnya menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panggung Jaya Indah di Pekalongan. Jadi dari penelitian diatas mengatakan bahwa usia bisa berdampak negatif pada *job insecurity* yang dapat berdampak buruk pada perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat gambar paradigma penelitian penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Proposisi Penelitian

Dengan fokus penelitian dan kerangka penelitian yang ditetapkan maka proposisi penelitian ini adalah:

1. *Job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan dapat diidentifikasi.
2. Faktor-faktor penyebab *job insecurity* dapat diidentifikasi.
3. Rancangan kebijakan untuk menurunkan *job insecurity* dapat dibuat.