

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN

DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah bahasan atau bahan-bahan bacaan yang terkait dengan suatu topik atau temuan dalam penelitian. Seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Bahwa permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai lingkungan kerja, *job insecurity* dan kinerja karyawan.

Dimulai dari pengertian secara umum sampai pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Dan teori tersebut dapat dijadikan sebagai rumusan hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian, dan sebagai dasar dalam membahas hasil penelitian.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, 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*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-

sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya Menurut Afandi (2018:1).

Definsi manajemen juga disamapaikan oleh R. Supomo (2018:1) manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan dengan manajemen yang baik maka tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. James A. F. Stonner (2019:50) *Management is the process of planning, organizing, leading, and controlling the efforts of organizational resources to achive stated organizational goals* (Manajemen adalah proses, perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi terwujudnya tujuan organisasi).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi dan perusahaan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi yang digunakan sebagai alat untuk mecapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan mudah secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan kinerja.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Manajemen arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni ataupun ilmu. Dikatakan proses karena memiliki beberapa tahapan dalam pencapaian tujuan yaitu *planning, organizing* dan *controlling*.

Fungsi manajemen dalam sebuah perusahaan adalah untuk mengatur jalannya pekerjaan agar semua hal berjalan dengan baik dan sesuai dengan fungsinya

masing-masing. Menurut George R Terry (2018:22) fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. *Planning*, menentukan tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.
2. *Organizing*, mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.
3. *Actuating*, penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha - usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan
4. *Controlling*, mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan menentukan sebabsebab penyimpangan dan pengambilan tindakan-tindakan korelatif.

Salah satu fungsi manajemen yang penting adalah perencanaan atau planning. Adapun fungsi – fungsi manajemen menurut Suhardi (2018:31) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik.

2. Pengorganisasian

Mengelompokkan kegiatan orang serta menetapkan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Pengarahan

Fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha bimbingan, saran, perintah atau intruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas sehingga tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.

4. Pengawasan

Mengadakan penilaian, pencocokan, pemeriksaan terhadap sesuatu yang telah dilakukan sesuai dengan rencana semula.

Secara garis besar, fungsi-fungsi manajemen tersebut merupakan proses dari suatu aktivitas yang dilakukan dengan merencanakan, mengorganisasikan, mengatur SDM, sampai dengan pengendalian. Fungsi manajemen menurut Robbins (2018:20) dalam bukunya *Management consists of planning, organizing, leadership, and controlling*.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen merupakan sebuah proses dimana aspek bekerja sama dengan baik dan diatur sedemikian rupa dengan pengawasan serta evaluasi yang tepat sehingga tercipta sebuah tindakan yang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen

Dalam menjalankan fungsi manajemen, suatu organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya yang disebut juga sebagai unsur-unsur manajemen. Tindakan untuk membuat sekumpulan orang bisa mencapai tujuannya atau sesuai dengan target. Setiap unsur ini memiliki hubungan yang sangat saling berkaitan dan tidak terpisahkan satu dengan lainnya. Adanya unsur-unsur manajemen ini bisa

membantunya kita untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:12-20) unsur-unsur manajemen berikut ini:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjelaskan fungsi-fungsi manajemen dan melaksanakan semua aktifitas-aktifitas untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan faktor yang terpenting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktifitas-aktifitas yang dilakukan yang tidak akan terlaksanakan tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi. 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.

3. Mesin (*Machines*)

Mesin digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisien kerja. Digunakannya mesin-mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas-tugasnya baik bersifat rutin maupun madental, baik untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis maupun bersifat non teknis.

4. Metode (*Method*)

Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar atau alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran.

5. Bahan-bahan (*Materials*)

Bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap jual. Material merupakan bahan yang menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan.

6. Pasar (*Market*)

Sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang dan jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

Unsur manajemen merupakan tindakan yang sekumpulan orang capai dari sebuah tujuan sesuai target pencapaian. Elemen dalam unsur ini penting agar bisa membuat sekelompok orang mencapai tujuannya tersebut. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang (2019:28) tentang unsur manajemen, terdiri dari atas *man, money, materials, machines, methods* dan *markets*. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*) : Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

2. Bahan (*Materials*) : Bahan adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang atau jasa.
3. Pasar (*Market*) : Pasar merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan.
4. Mesin (*Machine*) : Mesin adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa.
5. Uang (*Money*) : Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji.
6. Metode (*Methods*) : Metode adalah cara-cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional.

Unsur manajemen adalah tindakan untuk membuat sekumpulan orang bisa mencapai tujuannya atau sesuai dengan target. Menurut George R. Terry (2019:50) unsur-unsur manajemen yang disebut yaitu, “*the six M in managemen*” yakni, *Man, Money, Material, Macahine, Methods* dan *Market*.

Berdasarkan pendapat yang telah uraian mengenai unsur manajemen, dapat disimpulkan bahwa unsur manajemen merupakan elemen yang ada dalam ruang

lingkup organisasi atau perusahaan yang apabila semua unsur itu digabungkan akan menghasilkan sebuah sinergi guna keberhasilan dari sebuah organisasi atau perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuannya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi atau perusahaan adalah untuk dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien, dapat memiliki tenaga kerja yang berkompeten, mampu memanfaatkan tenaga kerja secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang optimal.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Amirul et al (2019:6), manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat di dalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja.

Adapun manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Kaehler (2021:1) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada posisi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya.

Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya Menurut Edwin B. Plippo (2021:197) menyatakan bahwa *Personnel managementns is the planningm organizing, directing and controlling of the procurement, development, compesation, integration and maintenance of people for the purpose of contributing to organizational, individual and societal goals.*

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari tentang menangani berbagai masalah di ruang lingkup karyawan atau tenaga kerja lainnya untuk mengatur dan merencanakan aktivitas sebuah organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi dapat diklasifikasikan beberapa fungsi. Menurut Ganyang (2018:7) Fungsi dari manajemen sumber daya manusia secara garis besar terbagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijakan, dan pemilihan berbagai alternatif strategi yang menyangkut sumber daya manusia.

b. Pengorganisasian

Yang mengusahakan suatu hubungan kondusif antar individu, kelompok, dan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan tertentu.

c. Penempatan

Berupaya untuk memperoleh karyawan dengan menyesuaikan pengisian jabatan yang kosong di perusahaan terkait dengan kemampuannya.

d. Kepemimpinan

Membuat individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait agar bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya dengan mengarahkan segala potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

e. Pengendalian

Menjamin pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelaksana dan pengendalian tersebut, akan melewati empat tahapan, yaitu penetapan standar kerja, pengukuran kinerja karyawan, membandingkan kinerja dengan standar tersebut, kemudian melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan Karyawan

Berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitasnya sesuai dengan proses yang dibutuhkan perusahaan. Pengadaan karyawan baru dapat dilakukan melalui beberapa sumber, baik dari internal maupun eksternal perusahaan yang bersangkutan. Teknik seleksi dapat dilakukan dengan beberapa cara,

antara lain berupa tes potensi akademik, wawancara, tes psikologis, dan praktik. Perusahaan pada umumnya menggunakan kombinasi dari beberapa teknik tersebut.

b. Pengembangan Karyawan

Langkah selanjutnya adalah mengadakan program yang dapat dilakukan dengan dua metode, yaitu pelatihan dan pendidikan. Pelatihan pada umumnya di berikan kepada level karyawan operasional berupa *technical skill* dengan waktu yang lebih lama. Sedangkan pendidikan lebih mengarah kepada *conceptual skill* dengan biaya yang cukup tinggi.

c. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi ini ada yang bersifat langsung, dapat berupa gaji, upah, dan insentif. Ada juga yang berupa balas jasa tidak langsung, misalnya tunjangan dan fasilitas yang di berikan perusahaan.

d. Program Integrasi Karyawan

Program tersebut menyangkut kebutuhan karyawan, motivasi, disiplin, dan partisipasi antar karyawan.

e. Pemeliharaan Karyawan

Ditunjukan agar karyawan merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari perusahaan dan di butuhkan oleh perusahaan tersebut, sehingga mereka akan bekerja lebih baik. Program pemeliharaan karyawan ini dapat berupa penciptaan sistem komunikasi kerja yang baik, perhatian

terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, serta pengendalian konflik di lingkungan perusahaan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Program perusahaan dalam memberhentikan karyawan yang dapat disebabkan oleh suatu alasan yang baik dan terhormat, misalnya karena karyawan tersebut memasuki masa pensiun, atau karena kontrak kerja berakhir. Pemberhentian karyawan dapat juga disebabkan oleh alasan yang tidak terhormat, misalnya karyawan melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan atau melanggar hukum yang berlaku secara nasional.

Dalam dunia kerja yang kompetitif, memiliki pemahaman yang baik tentang Manajemen SDM adalah kunci untuk memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai kesuksesan organisasi. Menurut Veithzal Rivai (2018:13) terdapat sepuluh fungsi manajemen sumber daya manusia didalam perusahaan, untuk memperoleh hasil manajemen secara maksimal, para manajer didalam perusahaan haruslah mampu menguasai seluruh fungsi manajemen yang ada, yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam rangka membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

5. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan.

6. Pemberhentian (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu instansi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan instansi, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

7. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan instansi dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Instansi akan memperoleh laba sedangkan pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan.

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia ini dilakukan dalam rangka mengkaji, menelaah, dan mengamati kebutuhan SDM secara sistematis untuk memastikan jumlah karyawan dan bidang keahlian yang dibutuhkan. Menurut Gulick (2018:20) *management functions consist of planning, staffing, organizing, directing, coordinating and budgeting.*

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan

yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Herman Sofyandi (2018:11) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditunjukkan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi.

2. Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditunjukkan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Pendapat lain yang

dikemukakan oleh Sri Larasati (2018:10-11) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktifitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi).

Adapun Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Menurut I Gusti Ketut Purnaya (2018:6-7) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi dan mengapa organisasi harus melakukannya, berkaitan dengan kegiatan atau aktivitas manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan pendapat yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara stretegis, etis dan sosial. Hal ini mencakup tujuan seperti meningkatkan kinerja karyawan, memastikan kepuasan karyawan terhadap management, mempromosikan nilai-nilai tempat kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat bermanfaat dalam organisasi karena tujuan sumber daya manusia yang utama adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi pada suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja lebih optimal. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman. Menurut Affandi (2019:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kemudian lingkungan kerja menurut Robbins (2019:125) *as an environment that refers to institutions or forces that are outside the organization, and have the potential to influence organizational performance*. Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang beradapada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu

dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. segala sesuatu atau alat perkakas yang ada disekitar para karyawan saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau non-fisik, baik langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan/instansi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan oleh karena itu lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Adapun Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut Robbins (2018:40) *The physical work environment is all physical conditions around the workplace that can affect employees either directly or indirectly. The physical work environment can be divided into two categories,*

namely: Work environment that is directly related to employees such as work centers, chairs, tables, and so on. The non-physical work environment is all conditions that occur that are related to work relationships, both relationships with superiors, relationships with fellow colleagues or relationships with subordinates.

Terdapat para ahli mengemukakan menurut Sedarmayanti (2019:19) menyatakan bahwa garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: Pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara karyawan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horisontal).

Selanjutnya menurut para ahli Sedarmayanti (2019:50) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Dapat Membentuk Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja merupakan kondisi di dalam dan sekitar dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan atau karyawan yang dapat meningkatkan keputusan dan kinerja yang baik pada karyawan, menurut Sofyan (2018:20), faktor-faktor yang membentuknya adalah:

1. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.

2. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, karena antara suatu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2019:26) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Temperature di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah

berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

Lingkungan kerja non fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia. Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Terbentuknya Sebuah Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik adalah :

1. Perhatian dan Dukungan Pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberi penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerja Sama Antar Kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerja sama yang baik diantara mereka yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun dengan pimpinan.

Tidak hanya itu lingkungan kerja juga memiliki faktor-faktor menurut The Liang Gie (2020:50) *Influencing factors include light, air color and sound.*

Dari pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik dan juga lingkungan kerja non fisik .

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik Menurut Affandi (2019:59) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Peralatan Kerja

Peralatan kerja sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang bebannya di instansi tersebut.

b. Fasilitas Kerja

Fasilitas Kerja dalam suatu instansi sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan/instansi.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Affandi (2019:59) mengemukakan

bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan Atasan Dengan Karyawan

Hubungan atasan dengan karyawan harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu dengan masing-masing.

b. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Hubungan rekan kerja setingkat harus di jaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dimensi lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Sedangkan dimensi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019:21) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pencahayaan

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki

oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi yang dapat merusak kerja sama.

c. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan Dengan Pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan. Dengan saling menghargai, maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

b. Hubungan Sesama Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

c. Komunikasi Antar Pegawai

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerja sama antar karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

d. Keamanan

Suatu keadaan yang aman, selamat dan sehat baik fisik maupun mental yang berhubungan dengan dunia kerja, unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman dan baik berupa materil ataupun nonmateril. Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaanya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan.

Lingkungan kerja yang baik juga dapat ditandai dengan adanya adanya sikap saling menghargai antar rekan kerja, baik itu sesama, atasan, maupun bawahan. Maryati (2021:26) mengemukakan indikator lingkungan kerja, diantaranya:

1. Pencahayaan tempat kerja

Pencahayaan yang baik akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya semakin cepat dan tingkat produktivitas semakin meningkat. Sebaliknya pencahayaan yang kurang menyebabkan berkurangnya pengelihatn karyawan sehingga akan berpengaruh pada proses penyelesaiannya menjadi lebih lama daripada karyawan yang diberikan pencahayaan yang cukup.

2. Temperature/tingkat suhu di tempat kerja

Merupakan tingkat suhu dalam suatu ruang kerja atau berada pada lingkungan sekitar karyawan tersebut beraktivitas. Lingkungan yang baik mampu memiliki

suhu yang sesuai dengan standarnya, di mana kementerian kesehatan menyatakan standar suhu di tempat kerja berkisar 18°-28°C sehingga tidak mengganggu karyawan dalam bekerja.

3. Sirkulasi udara di tempat kerja

Tersedianya ventilasi udara yang cukup agar setiap karyawan dapat menghirup oksigen (O₂) dan melepaskan Carbon dioksida(CO₂) sehingga karyawan tetap merasakan kesegaran ruangan dan mampu bertahan selama melakukan pekerjaannya masing-masing.

4. Keamanan

Sebuah perusahaan akan membuat aturan kepada seluruh sumber daya manusia yang wajib diperhatikan secara bersama demi menciptakan keamanan selama bekerja baik aturan untuk penggunaan peralatan demi keamanan lingkungan serta keamanan terhadap barang-barang yang dimiliki karyawan sehingga dipastikan dalam perusahaan tidak ada orang-orang yang berniat jahat.

5. Hubungan dalam pekerjaan

Merupakan keadaan lingkungan terkait adanya relasi karyawan dengan atasan atau sesamanya, dari interaksi antar atasan dengan karyawan maupun sesama rekan kerja yang baik menjadi tolak ukur hubungan kerja yang kondusif. Oleh sebab itu seorang pemimpin maupun bawahan perlu menciptakan dan mempertahankan hubungan baik demi kemajuan sebuah perusahaan.

6. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

7. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.
8. Lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan..

2.1.4 Job Insecurity

Job Insecurity adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Menurut Greenhalgh & Rossenblat (2018:2) 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.

Job insecurity juga bisa diartikan suatu kondisi yang terjadi pada psikologis karyawan yang memperlihatkan rasa tidak aman dan perasaan bingung yang disebabkan kondisi di lingkungannya yang berubah-ubah, karena banyak jenis pekerjaan yang sementara/pekerjaan kontrak Al Amin (2021:179). *Job insecurity* selain berkaitan dengan hilangnya pekerjaan tapi juga ketidakpastian tentang isu pekerjaan, karir, dan promosi jabatan. 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.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan suatu kondisi yang tidak aman dan mengancam bagi seorang karyawan yang diakibatkan oleh perasaan insekur terhadap keberlangsungannya. *Job insecurity* bisa disebabkan oleh perubahan lingkungan (faktor eksternal) dan perubahan kepribadian dan jiwa (faktor internal).

2.1.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Job insecurity sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity*. *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Menurut Ashford (2019:105) menjelaskan *locus of control* adalah faktor personal yang sebaiknya secara langsung berhubungan dengan dimensi ketidakberdayaan dari *job insecurity*. Jika dibandingkan dengan orang yang memiliki *external locus of control*, orang yang memiliki *locus of control* berpendapat bahwa lingkungan memiliki dampak yang sedikit terhadap keadaan pekerjaannya dan memiliki keyakinan untuk mengatasi masalahnya.

Sedikitnya terdapat empat faktor yang dapat mengakibatkan seseorang memiliki persepsi berada dalam *job insecurity*. Empat faktor tersebut adalah perubahan yang terjadi di organisasi, ambigulitas peran, konflik peran dan derajat *locus of control internal* seseorang pegawai menurut Bobko (2019:80).

Tidak hanya itu beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* yang paling banyak ditemui oleh karyawan pada umumnya menurut Rowntree (2020:51) adalah sebagai berikut:

1. Lokus Kontrol

Lokus control internal yaitu sejauh mana individu melihat peristiwa dalam kehidupan mereka sebagaimana ditentukan oleh perilaku mereka sendiri.

Lokus kontrol eksternal berupa faktor-faktor lingkungan.

2. Ketidakjelasan Peran

Ketidakjelasan peran terjadi ketika seorang individu tidak mengetahui tanggung jawabnya dan tujuan pekerjaannya.

3. Konflik Peran

Konflik peran terjadi ketika karyawan mengalami permintaan dari berbagai sumber sehingga menyebabkan meningkatnya ketidakpastian dalam berperan

4. Komunikasi Organisasi

Akses informasi dan kualitas komunikasi organisasi telah dikaitkan dengan tingkat yang lebih rendah dari ketidaksamaan kerja. Komunikasi organisasi yang buruk dapat melemahkan kontrak psikologis dan menyebabkan karyawan bertanya apa yang diinginkan organisasi dari mereka.

5. Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi berupa perampingan, pemutusan hubungan kerja (PHK) dan lain sebagainya dapat membuat karyawan merasa kontrak psikologis. Kurangnya prediktabilitas dan kontrol selama masa

ketidakpastian dapat menyebabkan pelanggaran dan tingginya ketidasmamaan kerja oleh karyawan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah konflik peran, *locus of control*, kondisi pekerjaan, perubahan organisasi dan ketidakjelasan peran.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator *Job Insecurity*

Job insecurity memiliki dimensi dan indikator yang diantaranya ada 5 yang disebut indikator dari *job insecurity* menurut Greenhalgh & Rosenbalt (2018:2) berdasarkan pada hasil penelitian sebelumnya:

1. Kondisi Pekerjaan (*Working Condition*)

Kondisi pekerjaan adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerjaan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, dan lain-lain.

a. Ancaman Pekerjaan

b. Beban Kerja

2. Pengembangan Karir (*Career Development*)

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Peningkatan status dapat

berupa jabatan atau berupa golongan kepangkatan, mulai dari yang paling bawah atau posisi saat sekarang sampai pada posisi yang paling tinggi.

- a. Kesulitan Karir
- b. Pengembangan Karir

3. Konflik Peran (*Role Conflict*)

Ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran (*role conflict*). Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Pada tingkat ekstrem, hal ini dapat meliputi situasi-situasi dimana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan.

- a. Mengesampingkan Aturan
- b. Tuntutan-tuntutan yang bertentangan

4. Ketidakjelasan Peran (*Role Ambiguity*)

Ketidakjelasan tugas, wewenang dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

- a. Ketidakjelasan tentang prosedur kerja
- b. Kesadaran tentang tanggung jawab

5. Perubahan Organisasi (*Organizational Change*)

Perubahan organisasi merupakan berbagai kejadian secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan persepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain, teknologi baru dan pergantian manajemen.

Sedangkan menurut pendapat para ahli dari Audina (2018) Indikator yang dapat mengukur *Job Insecurity* adalah :

1. Arti pekerjaan itu bagi individu

Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya.

2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.

Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka.

3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.

Merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.

4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan

Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai komponen pekerjaan.

Kondisi *job insecurity* untuk dimensi dan indikator dapat dilihat menurut Iskandar (2019:140) menjelaskan ada tiga dimensi *job insecurity*, yaitu:

1. Perasaan terancam pada total pekerjaan seseorang, misalnya seseorang dipindahkan ke posisi yang lebih rendah dalam organisasi, dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama dalam organisasi atau diberhentikan

sementara. Pada sisi lain kehilangan pekerjaan mungkin dapat terjadi secara permanen atau seseorang mungkin dipecat atau dipaksa pensiun terlalu awal.

2. Perasaan terancam terhadap tampilan kerja (*job features*). Misalnya, perubahan organisasional mungkin menyebabkan seseorang kesulitan mengalami kemajuan dalam organisasi, mempertahankan gaji ataupun meningkatkan pendapatan.
3. *Job insecurity* ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman dari situasi dari pekerjaan. mungkin berperan dalam perasaan seseorang terhadap kurangnya kontrol atau ketidakmampuan untuk mengendalikan kejadian-kejadian di lingkungan kerjanya yaitu perasaan tidak berdaya (*powerlessness*).

Jika memperhatikan beberapa definisi *job insecurity* menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk dimensi *job insecurity* adalah kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir ketidakjelasan peran dan perubahan organisasi

2.1.5 Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam lingkungan bisnis persaingan yang stabil. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling berta, karena keberhasilan tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja menurut Jhon Minner (2018:15) menyatakan, kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam mengembangkan tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Sedangkan kinerja menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Performance is a measure of actual behavior in the workplace which is multidimensional. Performance comes from the words job performance or actual performance, which means work performance or actual achievements achieved by someone menurut Jackson (2019:378). Atau bisa diartikan Kinerja adalah sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat multidimensional. kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja dari usahanya untuk

meningkatkan kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada periode tertentu.

2.1.5.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja pada sebuah organisasi atau perusahaan tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan kinerja karyawan menurut Sinambela (2019:503-504), yaitu sebagai berikut:

1. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Tentang arah perusahaan secara umum.
3. Sebuah aspirasi.
4. Tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan.
5. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
6. Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor.
7. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Sifatnya luas.

Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan dan juga sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja. Menurut Nurjaya (2020:50) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Pada dasarnya tujuan dari kinerja karyawan untuk mengetahui prestasi kinerja pegawai. Menurut Fatimah (2021:4) tujuan kinerja karyawan memiliki empat kategori yaitu:

1. Penilaian kinerja ini dilakukan sebagai perbandingan antar karyawan
2. Sistem pengembangan sumber daya manusia yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu.
3. Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah perusahaan dengan adanya hasil penilaian kinerja sebuah perusahaan dapat mengetahui seberapa efektif sistem yang digunakan oleh perusahaan.
4. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kinerja adalah melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan.

2.1.5.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Di dunia kerja, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai dalam menjalankan tanggung jawab. Faktor tersebut berasal dari internal dan eksternal perusahaan atau organisasi dan dari diri karyawan itu sendiri serta lingkungan kerja perusahaan. Jika kinerja baik, maka tujuan yang ingin di capai dalam perusahaan atau organisasi akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk maka tujuan yang ingin dicapai dalam perusahaan atau organisasi itu akan sulit tercapai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun maupun perilaku kerja. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2018:67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*ability*) Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi (*motivation*) Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh para ahli. Menurut Kasmir (2019:189) faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

2. Kompensasi

Segala hal yang diterima karyawan baik berupa fisik maupun non-fisik. Bentuk dari kompensasi yang diberikan bisa berupa uang atau barang yang diberikan secara langsung atau tidak langsung. Pemberian kompensasi merupakan salah satu elemen penting bagi karyawan

3. Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang untuk melakukan sesuatu dengan baik.

4. Lingkungan kerja

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan.

5. *Job Insecurity*

Job insecurity kondisi karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau cemas dan tidak aman yang dikarenakan kondisi yang tidak aman.

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins (2019:50), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

1. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
2. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
3. Komitmen.
4. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
5. Motivasi.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada beberapa yaitu kemampuan, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan *job insecurity*.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Indikator menyampaikan secara spesifik apa yang diukur untuk menentukan apakah tujuannya telah tercapai. Ukuran- ukuran tersebut dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *output* atau *outcome*. Indikator kinerja juga mendefinisikan sebagai alat ukur yang digunakan untuk

menentukan derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

Indikator kinerja karyawan adalah sebuah tools yang digunakan untuk menilai mengukur tingkat pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut John Miner (2018:15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2. Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

3. Kerjasama

Dengan melakukan kerjasama, maka pekerjaan yang dihasilkan akan lebih cepat sehingga membina kerjasama yang efektif dalam perusahaan adalah suatu keharusan.

4. Waktu Kerja

Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

Adapun indikator kinerja juga mendefinisikan sebagai alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Indikator adalah alat ukur dalam sebuah proses mencapai tujuan. Indikator tidak selalu menjelaskan tentang keadaan keseluruhan, tetapi juga dapat berupa sebuah petunjuk (indikasi) atau perkiraan yang mewakili keadaan tersebut. Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya

Dapat didefinisikan indikator kinerja juga mendefinisikan sebagai alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Bernardin (2020:80) *There are four indicators to measure*

employee performance, namely work quantity, work quality, knowledge and cooperation.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator dari kinerja karyawan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, waktu kerja, efektivitas, kemandirian, ketepatan waktu, inisiatif dan tanggung jawab.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah lingkungan kerja, *job insecurity*, kinerja karyawan dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

Tabel 2.1
PenelitianTerdahulu

No	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Pebedaan
1.	Putu Sroyeni Piartini Pengaruh Stress Kerja dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Yogyakarta 2017, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5, No. 10	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan	Variabel yang digunakan <i>job insecurity</i> dan kinerja karyawan	a. Tempat objek penelitian berbeda b. Terdapat variabel yang berbeda yaitu stress kerja
2.	Putri Andini Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Syariah Yogyakarta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan <i>job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, <i>job insecurity</i> dan kinerja karyawan	Tempat objek penelitian berbeda

	2017, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis Vol. 7 No. 1 hal 1-6			
3.	Avotriniana Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Jember 2017, E-Jurnal ekonomi UNEJ Vol. 6 No.7	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan <i>job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, <i>job insecurity</i> dan kinerja karyawan	Tempat objek penelitian berbeda
4.	Winarningsih Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> dan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Surabaya 2018, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia , Ray Ocatafian, Krisnawati, Sety Aningrum Nugraheni STIEPARI No. 1	Hasil dari peneleitian ini menunjukan bahwa varaibel lingkungan kerja dan <i>job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel yang digunakan lingkungan kerja, <i>job insecurity</i> dan kinerja karyawan	Tempat objek penelitian berbeda
5.	Basrah Akhmar Pengaruh Lingkungan Kerja, <i>Job Insecurity</i> Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Semarang 2019, PEKOBIS Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis Vol.1.1, No. , 1-15	Penelitian ini menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja dan <i>job insecurity</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Varibel yang digunakan lingkungan kerja <i>job insecurity</i> dan kinerja karyawan	a. Tempat dan objek penelitian berbeda b. Meneliti variabel <i>turnover intention</i>
6.	Mirza Setyawan Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Semarang 2019, Journal of Management, Vol. 133, No 2 21-245	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel yang digunakan <i>job insecurity</i>	a. Tempat dan objek penelitian berbeda b. Meneliti variabel <i>turnover intention</i> dan kepuasan kompensasi
7.	Indah Lestari Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank	Penelitian ini diperoleh bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel yang digunakan <i>job insecurity</i> dan kinerja karyawan	a. Tempat dan objek penelitian berbeda b. Meneliti variabel stress saja

	Syariah Indonesia Jakarta 2020, E-Jurnal Manajemen Unud Vol- 6, No, 7			
8.	Anik Herminingsih Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Jakarta Pusat 2020, Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Vol. , No. 2, 335231	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel yang digunakan <i>job insecurity</i> dan kinerja karyawan	a. Tempat dan objek penelitian berbeda b. Meneliti variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan
9.	Ayuri Nurul Kholidah Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> kinerja karyawan pada Bank BJB Yogyakarta 2020, E-Jurnal Manajemen Universtas Muhamaddiyah Yogyakarta, Vol. 7, No. 1	Hasil peneltia ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan <i>job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat <i>job insecurity</i> dan kinerja karyawan	Tempat objek penelitian berbeda
10.	Erwin Permana Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Surabaya 2021, Jurnal Ekonomi efektif, VOL 3 No 1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ligkungan kerja dan <i>jo insecurity</i> berpengaruh siginifikan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Surabaya	Terdapat variabel yang sama yaitu lingkungan kerja <i>job insecurity</i> dan kinerja karyawan	Tempat objek penelitian berbeda
11.	Santy Fitria Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan Pada Bank Sumut 2021, Prosding Manajemen Vol. 7 No.1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang kuat dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Terdapat variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Tempat objek penelitian berbeda
12.	Deny Sudrajat <i>Effect Of Work Motivation And The Work Environment On Performance Employees</i> Bank BJB Syariah Ciebon	Dalam hasil penelitian motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maupun secara parsial dan simulatan	Terdapat variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan	a. Tempat objek penelitian berbeda b. Terdapat variabel yang berbeda yaitu motivasi kerja

	2022, (<i>Quantitative Economics and Management Studies</i> Vo. 3 No. 3)			
13.	Chitra Ismi Pujawati Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cabang Surabaya 2022, KURS Vol.3 No.1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan	a. Tempat objek penelitian berbeda Terdapa b. variabel yang berbeda yaitu motivasi kerja
14.	Sony, Rexa, Rafika, Jamalluidn Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Jakarta 2022, Management Studies And Entrepreneurship Journal (MSEJ) Vol. 3 No. 1, 1510-1524	Penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Variabel yang digunakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan	a. Tempat objek penelitian berbeda Terdapat b. variabel yang berbeda yaitu kompensasi
15.	Erwin Pratama Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Syariah Cirebon 2022, E-Jurnal Ekonomi UNEJ Vol. 6 No. 7	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>job insecurity</i> terhadap kinerja karyawan	Variabel yang digunakan lingkungan kerja, <i>job insecurity</i> dan kinerja karyawan	Tempat objek penelitian berbeda
16.	Robbins <i>The influence of the work environment and job security on the performance of BRI Singapore Bank bank employees</i> 2022, Journal Management Science. Vol.3	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>job insecurity</i> terhadap kinerja karyawan	Variabel yang digunakan lingkungan kerja, <i>job insecurity</i> dan kinerja karyawan	Tempat objek penelitian berbeda
17.	Laura <i>The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance of Bank Mandiri Dili Timor Leste Branch</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan	a. Tempat objek penelitian berbeda b. Terdapat variabel yang berbeda yaitu motivasi kerja

	2022, <i>Journal of Management</i> Vol. 3 No.1			
18.	Cintya Marisa <i>The Influence of the Work Environment and Job Insecurity on the Performance of Bank Mandiri Hong Kong Branch Employees</i> 2022. <i>Journal of Economic</i> Vol.4	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan <i>job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Cabang Hongkong	Terdapat variabel yang sama yaitu lingkungan kerja <i>job insecurity</i> dan kinerja karyawan	Tempat objek penelitian berbeda
19.	Mario <i>The influence of the work environment and job security on the performance of Bank BNI Hongkong</i> 2022. <i>Journal of Economic</i> Vol.19	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel yang digunakan lingkungan kerja, <i>job insecurity</i> dan kinerja karyawan	Tempat objek penelitian berbeda
20.	Anthony <i>The Influence of Compensation and Work Environment on the Performance of BRI Audian KCP Employees</i> 2022. <i>International Journal</i> Vol.5	Penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Variabel yang digunakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Tempat objek penelitian berbeda

Sumber: Berbagai jurnal dan data diolah peneliti (2023)

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model kompetensi tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. 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 variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel

independent yaitu Lingkungan Kerja (X_1), *Job Insecurity* (X_2) terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y).

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja lebih optimal karena lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, serta melakukan aktivitasnya secara efektif. Mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti sebelumnya oleh Menurut peneliti Avotriniana (2017) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Jember, penelitian selanjutnya dilakukan oleh Santi Fitria (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan Bank Sumut, Chitra Ismi Pujawati (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Surabaya.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka apabila karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman bagi karyawan maka kualitas kinerja akan menurun.

2.3.2 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan

Job Insecurity merupakan kondisi dimana seseorang merasakan ketidakamanan dalam bekerja yang didasari oleh berbagai hal yang mungkin memicu rasa tersebut muncul sehingga menjadikan seseorang tersebut tidak berdaya mempertahankan posisinya di tempat kerja tersebut ataupun. Dalam penelitian Putu Sroyeni Piartini (2017) penelitian menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut peneliti Mirza Setyawan Ajiputra (2019) penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Indah Lestari (2020) hasil penelitian menunjukkan hasil *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

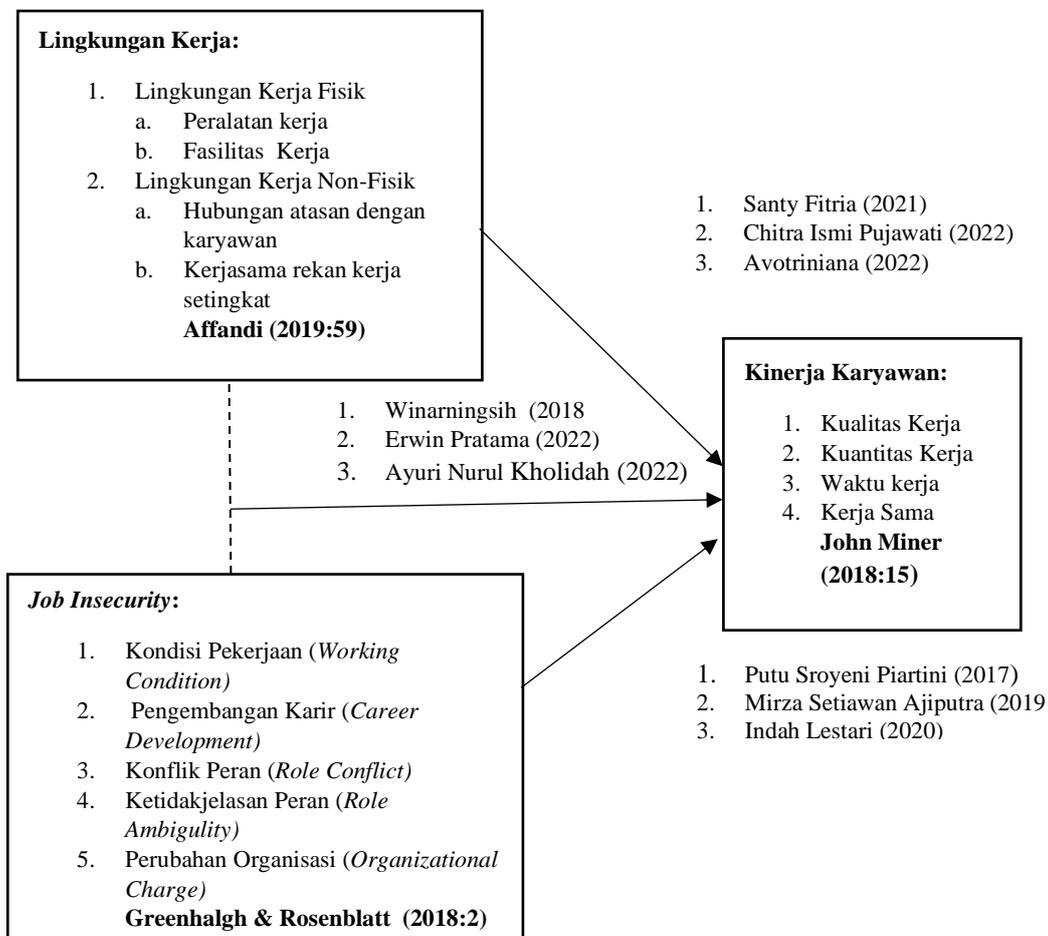
Berdasarkan penelitian terdahulu diatas bahwa dapat dilihat untuk *job insecurity* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa pekerjaannya terancam memiliki kemungkinan untuk melindungi diri.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya. Penelitian Lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Penelitian juga dilakukan oleh Winarningsih (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *job insecurity*. Penelitian selanjutnya oleh Ayuni Nurul Kholidah (2020) dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *job insecurity* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Yogyakarta. Erwin Pratama

(2022) dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *job insecurity* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Syariah Cirebon.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas bahwa lingkungan kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai lingkungan dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan dan menduga bahwa adanya pengaruh dari lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan:

————— Berpengaruh secara parsial.

----- Berpengaruh secara simulatan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal atas kesimpulan sementara hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan dalam kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Simulatan

Lingkungan kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

a. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. *Job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

