



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Landasan Teoritis

Pada bagian kajian pustaka terdapat teori-teori yang berhubungan dengan berbagai masalah yang dihadapi. Kajian pustaka ini akan disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu *job insecurity*, stres kerja, dan kinerja karyawan.

1. *Job Insecurity*

a. Definisi *Job Insecurity*

Rowntree dalam Sabda (2016) mengemukakan bahwa *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Handaru et al (2021) *job insecurity* adalah kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang. Sementara Triyono et al (2020) mengemukakan bahwa *Job insecurity* adalah ketidakamanan atau ketidakberdayaan yang dirasakan seseorang mengenai kelanjutan pekerjaan yang menyebabkan dampak psikologis seperti stress, gelisah, bingung serta rasa ketidakpastian untuk pekerjaannya karena adanya ancaman situasi dari pekerjaan yang sedang dijalannya saat ini. Akgunduz et al dalam Riana (2019) menjelaskan *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang (pegawai) yang ditunjukkan oleh rasa bingung atau merasa tidak

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



aman karena kondisi lingkungan kerja yang berubah-ubah (*perceived impermanence*). Kondisi ini dapat mengakibatkan pegawai bersikap dan berperilaku negatif terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat menyimpulkan bahwa *job insecurity* adalah kondisi seorang karyawan yang takut dan gelisah akan peluang hilangnya pekerjaan atau situasi yang mengancam posisi jabatannya saat ini serta ancaman lainnya terhadap kondisi kerja. *Job insecurity* akan berdampak pada sikap dan perilaku kerja serta kesejahteraan karyawan dalam kurun waktu yang panjang. Karyawan yang merasakan tidak aman dalam situasi dan keberlangsungan kerjanya akan rentan terhadap kecemasan yang berpengaruh pada kinerja yang terus menurun. Sehingga karyawan cenderung meninggalkan perusahaan yang ditempatinya saat ini.

b. Faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Saputri et al (2020) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity*, yaitu:

- (1) Kondisi lingkungan dan organisasional, misalnya komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *down-sizing*, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan.
- (2) Karakteristik individual dan jabatan, terdiri dari: umur, gender, status sosial ekonomi, pendidikan, posisi pada perusahaan, dan pengalaman kerja sebelumnya.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (3) Karakteristik personal karyawan, misalnya: rasa kebersamaan, kepercayaan diri, dan *locus of control*.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

c. Dampak *Job Insecurity*

Job insecurity tidak hanya berdampak pada diri sendiri, melainkan terhadap organisasi ataupun perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja.

Irene dalam Prestiana dan Putri (2013) berikut dampak dari *job insecurity*:

(1) Stres

Job insecurity dapat menimbulkan rasa takut, kehilangan kemampuan, dan kecemasan. Pada akhirnya, jika hal ini dibiarkan berlangsung lama karyawan dapat menjadi stres akibat adanya rasa tidak aman dan ketidakpastian akan kelangsungan pekerjaan.

(2) Kepuasan Kerja

Job insecurity memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dirinya tidak aman (*insecure*) tentang kelangsungan pekerjaan mereka, cenderung merasa tidak puas dibandingkan mereka yang merasakan kepastian masa depan pekerjaan mereka.

(3) Komitmen dan Rasa Percaya Karyawan Terhadap Perusahaan

Job insecurity memiliki hubungan yang negatif dengan komitmen kerja dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa kehilangan kepercayaan akan nasib mereka pada perusahaan dan lama kelamaan ikatan antara karyawan dan organisasi menghilang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(4) Motivasi Kerja

Karyawan dengan *job insecurity* yang tinggi memiliki motivasi lebih rendah dibandingkan karyawan yang *job insecurity*-nya rendah.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

d. Bentuk *Job Insecurity*

Pienaar et al dalam Markus dan Jatmika (2017) *job insecurity* memiliki dua bentuk, yaitu:

(1) *Cognitive Job Insecurity*

Merupakan rasa ketakutan akan kehilangan pekerjaan yang dirasakan karyawan berdasarkan pemikiran secara langsung mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan. Hal ini dapat disebabkan karena secara langsung melihat suatu kejadian yang membuat individu berpikir akan adanya kemungkinan dirinya juga dapat kehilangan pekerjaan.

(2) *Affective Job Insecurity*

Merupakan bentuk ketakutan akan kehilangan pekerjaan yang diasosiasikan dalam bentuk perasaan takut, khawatir, dan cemas pada karyawan itu sendiri. Jadi dapat dikatakan bahwa *affective job insecurity* mempengaruhi faktor psikologis dalam diri karyawan.

e. Indikator *Job Insecurity*

Ashford et al dalam Audina et al (2018) indikator dari variabel *job insecurity* sebagai berikut:

(1) Arti pekerjaan itu bagi individu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan.

(2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan

Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.

(3) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu

Merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.

(4) Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut

Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Stres Kerja

Ⓒ a. Definisi Stres Kerja

Robbins dan Judge (2017: 597) menyatakan stres kerja adalah sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Mangkunegara dalam Nengsih et al (2019) mengatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sunyoto dalam Nengsih et al (2019) stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik secara berlebihan pada seseorang. Rivai dan Sagala dalam Setiawan dan Anizir (2020) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Berdasarkan beberapa uraian yang telah dikemukakan dari pengertian stres kerja, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah tekanan yang disebabkan berbagai faktor internal maupun eksternal yang dialami karyawan sehingga mempengaruhi kondisi mental hingga produktivitas kerja.

b. Penyebab Timbulnya Stres

Ivanko dalam Hamali (2016: 243) empat sumber-sumber stres utama yang potensial adalah kehidupan pribadi seseorang, tanggung jawab tugas, keanggotaan dalam kelompok kerja dan organisasi, dan hubungan kehidupan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Ⓒ Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Sopiah dalam Hamali (2016: 244) stresor atau penyebab stres adalah suatu kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang.

Terdapat empat stresor yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu:

(1) Lingkungan fisik

Seperti suasana bising, penerangan lampu yang tidak baik, rancangan ruang kerja yang buruk, ketiadaan privasi, dan kualitas udara yang buruk.

(2) Stres karena peran atau tugas

Yaitu karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu berat.

(3) Penyebab stres antarpribadi

Berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.

(4) Organisasi

Adanya pengurangan karyawan, restrukturisasi perusahaan, privatisasi, dan merger merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stres.

Sopiah dalam Hamali (2016: 245) sementara stresor yang bukan bersumber dari pekerjaan yaitu:

(1) *Time based conflict*

Tantangan untuk menyeimbangkan tuntutan waktu untuk pekerjaan dengan aktivitas keluarga dan aktivitas bukan pekerjaan lainnya.

(2) *Strain based conflict*

Terjadi ketika stres dari satu sumber meluap melebihi kemampuan yang dimiliki orang tersebut.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(3) *Role behavior conflict*

Peran ganda karyawan antara di tempat kerja maupun di lingkungan tempat tinggalnya dengan tuntutan membangun harmoni antara keduanya.

(4) Stres karena adanya perbedaan individu

Terdapat dua karakteristik individu yaitu Tipe A dan Tipe B. Karakteristik individu berdasarkan Tipe A terdiri dari berbicara dengan cepat, mencurahkan pada pekerjaan, motivasi bersaing tinggi, berjuang melakukan beberapa tugas, kuat pendirian, tingkat kemalasan rendah, mudah hilang kesabarannya, dan menyela orang lain. Tipe B memiliki karakteristik yang menangani detail dengan sabar, kurang bersaing dengan orang lain, merenungkan isu dengan hati-hati, rendah kepedulian terhadap keterbatasan, tidak merasa bersalah karena kesantiaian, santai dalam hidup, bekerja dengan langkah tetap, dan tidak mudah marah.

c. **Gejala-Gejala Stres Kerja**

Hamali (2016: 246) perasaan tertekan dapat mengubah cara seseorang dalam merasakan, berpikir, dan bertindak laku. Berikut gejala stres di tempat kerja, yaitu:

(1) Gejala stres pada tingkat individu terdiri dari:

- (a) Reaksi fisiologis, seperti masalah yang rendahnya kekebalan tubuh, masalah jantung, dan hipertensi.
- (b) Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, dan merasa terasing.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- (c) Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, dan sulit dalam membuat keputusan.
- (d) Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.

(2) Gejala stres pada tingkat organisasi terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

d. Cara Mengatasi Stres Kerja

Mangkunegara dalam Hamali (2016 :246) stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut:

- (1) Pola Sehat, yaitu pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- (2) Pola Harmois, yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.
- (3) Pola Patologis, yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



e. Indikator Stres Kerja

Terdapat 5 indikator stres kerja menurut Veithzal Rivai dalam Rizaldi (2021) yakni:

(1) Beban kerja

Frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Meliputi beban kerja yang berlebihan dan jadwal kerja.

(2) Wewenang dan tanggung jawab

Suatu pekerjaan yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan karena pekerjaan tersebut telah menjadi tanggung jawab dirinya.

(3) Kondisi fisik atau kesehatan

Meliputi meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, sakit kepala, gangguan pada alat pencernaan dan sakit pinggang bagian bawah, yang akan mempengaruhi dari pekerjaan itu sendiri.

(4) Ketidaknyamanan

Meliputi kondisi lingkungan yang kurang baik, dukungan sosial yang buruk, dan kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

(5) Tekanan kerja

Dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada. Meliputi tekanan akibat bekerja dan tekanan terhadap pimpinan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



3. Kinerja Karyawan

Ⓒ a. Definisi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017: 67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Irham Fahmi (2017: 188) mengemukakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kasmir (2016: 182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Edison (2016: 176) menjelaskan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit orientet* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Berdasarkan beberapa uraian yang telah dikemukakan dari pengertian kinerja kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan selama beberapa periode sesuai dengan tanggung jawabnya dalam bekerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Wirawan dalam Hamali (2016: 101-102) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari:

(1) Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Ⓒ Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan; dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, maka semakin rendah pula kinerjanya.

(2) Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

(3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja karyawan akan menurun.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



c. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Marwansyah dalam Enny Widyaningrum (2020: 12-13) terdapat tiga tujuan dari penilaian kinerja, yaitu:

- (1) Untuk mengukur kinerja secara *fair* dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
- (2) Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
- (3) Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

d. Pendekatan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan

Wirawan dalam Hamali (2016: 121-123) terdapat empat jenis pendekatan penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

(1) Pendekatan Sifat Pribadi

Evaluasi kinerja klasik menggunakan pendekatan sifat pribadi atau *trait approach*. Penilaian murni yang mula-mula dilakukan adalah karakteristik yang melekat pada pribadi karyawan dan tidak ada atau sedikit hubungannya dengan pekerjaan karyawan. Perkembangan prinsip-prinsip manajemen ilmiah mengubah pola pikir pemilik perusahaan dan para manajer. Keuntungan dari pendekatan penilaian kinerja dengan pendekatan sifat pribadi adalah penyusunannya mudah dan bersifat universal. Sedangkan kelemahannya yang pertama adalah sistem ini bersifat subjektif dari sudut pandang penilai. Kedua, hasil penilaian kinerja



berorientasi pada perilaku sulit bertahan jika digugat di pengadilan. Sistem penilaian kinerja yang berorientasi pada perilaku tidak mungkin membuktikan relevannya dengan berbagai jenis pekerjaan. Sistem penilaian kinerja yang berorientasi pada sifat pribadi menilai siapa ternilai bukan pada apa yang dikerjakannya atau hasil kerjanya.

(2) Pendekatan Hasil Kerja

Dalam pendekatan ini setiap karyawan mempunyai tujuan dan objektif yang harus dicapainya. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan seberapa besar seorang karyawan dapat mencapai tujuan tersebut. Sistem penilaian kinerja dengan pendekatan hasil kerja, digunakan dalam sistem penilaian kinerja Model MBO (*Management By Objective*).

(3) Pendekatan Perilaku Kerja

Dalam pendekatan ini seorang karyawan harus menggunakan perilaku dan prosedur tertentu, dan berpegang teguh pada kode etik profesi yang mengatur perilaku dalam bekerja. Contoh: tentara, polisi, hakim, dan jaksa.

(4) Pendekatan Campuran

Pendekatan sistem penilaian kinerja campuran merupakan pendekatan yang paling banyak dipakai. Pendekatan ini menggabungkan ketiga dimensi kinerja dalam indikator kinerja karyawan. Indikator kinerja yang digunakan adalah campuran ketiga dimensi tersebut dalam bentuk persentase.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



e. Indikator Kinerja Karyawan

Setiawan dalam Zulfahmi et al (2020) untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

(1) Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

(2) Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

(3) Tingkat kehadiran

Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

(4) Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

(5) Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



B. Penelitian Terdahulu

© Hakipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Dalam penelitian terdahulu akan menjadi tolak ukur dan sebagai acuan untuk mendapatkan referensi yang sesuai dengan penelitian yang ingin dilakukan dan dijadikan sebagai data pendukung. Berikut penelitian-penelitian yang menyangkut *job insecurity* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar, yang diteliti oleh Herdianti Husain (2019). Penelitian ini menggunakan rumus Slovin, digunakan sampel sebanyak 45 responden pegawai kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar. Data penelitian diperoleh dari kuesioner dan menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif, statistik dan deskriptif. Hasil penelitian dari regresi linear sederhana diperoleh $Y = 2,182 + 0,777X$ dan secara parsial t hitung untuk variabel stress kerja (X1) sebesar 15,321 dan nilai t hitung $15,321 > t$ tabel 2,017 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya berpengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar.
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Cabang Semarang, diteliti oleh Beti Rukmana Sari (2020). Subyek penelitian ini adalah 40 karyawan Bank BNI Cabang Semarang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi dengan hasil sebesar $R=0,631$ dengan $p=0.000$ ($p < 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif stres kerja terhadap kinerja pada karyawan Bank BNI Cabang Semarang.
3. Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Intention To Leave* Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, yang diteliti oleh Dina Novita dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Pinky Pininta Dewi (2021). Pendekatan yang digunakan adalah bersifat kuantitatif dengan jenis penelitian inferensial. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai kontrak yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sebanyak 30 Pegawai. Teknik analisis yang digunakan yaitu *Partial Least Square* (PLS). Hasil dalam penelitian ini dibuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

Pengaruh Iklim Organisasi, *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Serasi Autoraya Bandung), diteliti oleh Akhmar Barsah (2017). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan uji regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini terbukti *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran akan menggambarkan atau menjelaskan konstelasi hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka pemikiran merupakan miniatur riset sehingga penyusunan harus disajikan secara lengkap dan ringkas. Berdasarkan dari landasan teoritis dan penelitian terdahulu, maka dapat menyusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini. Berikut uraian hubungan antar variabel secara teoritis sebagai berikut:

1. Pengaruh *Job Insecurity* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Akgunduz et al dalam Riana (2019) menjelaskan *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang (pegawai) yang ditunjukkan oleh rasa bingung atau merasa tidak aman karena kondisi lingkungan kerja yang berubah-ubah (*perceived impermanence*). Segala perasaan cemas dan khawatir karyawan dikarenakan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kondisi kerja maupun lingkungan yang mengancam akan menjadi suatu hambatan bagi kinerja karyawan. Hasil penelitian (Nurfadillah Nasution, 2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bromo Medan.

Jika terjadi perasaan tidak aman atau *job insecurity* yang tinggi akan terlihat pada perilaku dan sikap karyawan yang semakin memburuk dan berakibat pada sikap resistensi terhadap perubahan. Selain itu karyawan akan mengalami penurunan kinerja, partisipasi dalam bekerja, kondisi psikologis dan kesehatan jasmani yang menurun serta langkah akhir yang akan menjadi pertimbangan seorang karyawan jika mengalami *job insecurity* dengan jangka panjang adalah memilih untuk melakukan *turnover intention* atau keluar dari perusahaan. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : *Job Insecurity* (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Stres di tempat kerja perlu diperhatikan pada keadaan sekarang, dimana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, dan perubahan situasi lingkungan yang tak terduga. Hal tersebut cenderung akan mempengaruhi kinerja dan kesehatan karyawan tersebut. Ivanko dalam Hamali (2016) Stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi yang penuh tekanan.

Robbins dan Judge (2017) stres kerja dan kinerja merupakan kedua hal yang saling berpengaruh dan mempengaruhi. Tingkat stres yang rendah hingga sedang



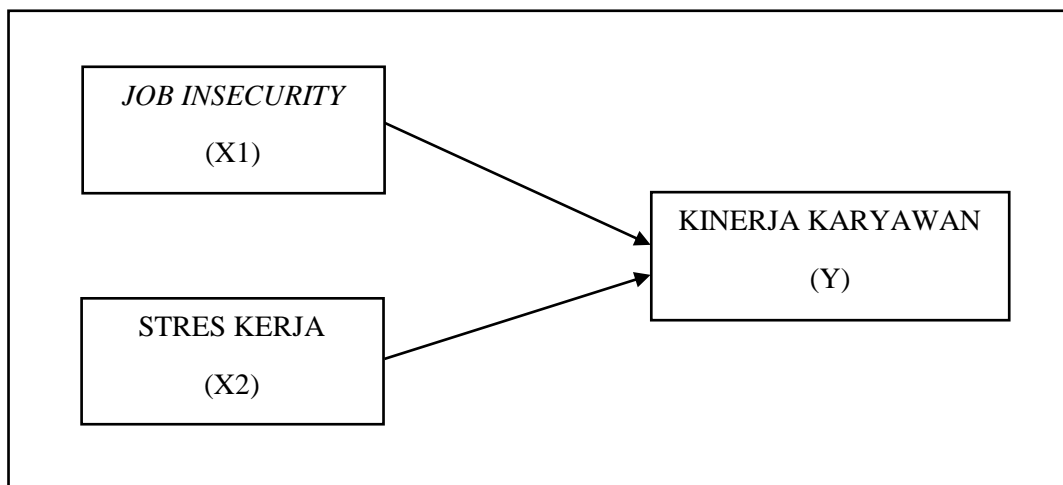
memiliki dampak yang baik untuk kinerja, yaitu kinerja menjadi optimal.

Umumnya karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan cepat bila stres yang dirasakan tidak terlalu tinggi. Akan tetapi, bila stres yang dialami oleh karyawan tinggi dengan tuntutan tugas yang tidak bisa dipenuhi, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Hasil penelitian yang dilakukan (Ali Mukti, 2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari penjelasan mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan sendiri untuk penelitian ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



D. Hipotesis

© Hakipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hipotesis mengacu pada kerangka pemikiran. Sugiyono (2016: 64) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

H1 : *Job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.