



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Landasan Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah suatu pencapaian yang dilakukan individu dalam melakukan pelaksanaan suatu kegiatan yang bisa menjadi dasar kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Berhasil atau tidaknya kinerja bisa dikatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan hasil sesuai dengan target yang ditetapkan (Juniarti et al., 2021: 25). Pengertian kinerja karyawan lainnya adalah Pencapaian yang dicapai oleh karyawan berbentuk *actual performance* atau *job performance* yang disebut sebagai kinerja karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan karyawan. Seorang karyawan yang dikatakan berhasil melakukan fungsinya jika karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama. (Chairunnisah et al., 2021:2)

b. Tujuan dan sasaran kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja memiliki akronim SMART sebagai cara cepat yang ringkas untuk menetapkan tujuan dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Tujuan harus spesifik (*specific*), dan menyatakan dengan jelas hasil yang diharapkan. Tujuan harus terukur (*I*). Tujuan harus

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.



dapat dicapai (*attainable*), dan tidak terlalu sulit atau terlalu mudah. Tujuan harus rel-evan (*relevant*), dan diturunkan dari apa yang ingin dicapai oleh manajer dan perusahaan dan tujuan harus dilakukan pada waktu yang tepat (*time- ly*), dan memberikan batas waktu dan tanda untuk tahapan selanjutnya (Kawiana, 2020:164).

c. Kateristik Kinerja Karyawan

Didalam Kateristik kinerja karyawan dinyatakan bahwa individu yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68) dalam (Chairunnisah et al., 2021:6) :

- (1) Mempunyai komitmen yang tinggi.
- (2) Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
- (3) Tujuan yang realistis dimiliki.
- (4) Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
- (5) Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
- (6) Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan

d. Rencana Peningkatan Kinerja Karyawan

Karyawan memiliki Rencana dalam peningkatan kinerja agar dapat memberikan hasil yang diharapkan perusahaan. Hasil yang diharapkan perusahaan harus memenuhi kriteria sebagai berikut (Chairunnisah et al., 2021:148).

(1) Praktis

Spesifikasi dari masalah didalam perusahaan harus memiliki hubungan dengan kinerja karyawan yang harus diperbaiki.

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.



Memperbaiki kinerja karyawan dengan cara membaca buku teori atau kursus psikologi sangat tidak praktis dan memakan biaya yang besar.

(2) Orientasi Pada Waktu

Deadline waktu akhir penyelesaian harus dibuat dan ditentukan oleh para atasan dan bawahan. Karena tidak ada pekerjaan tanpa batasan waktu.

(3) Spesifik

Hasil kerja yang dikerjakan harus dijelaskan secara spesifik dan rinci. Hal ini berkaitan dengan kualitas komunikasi pekerja yang salah, maka dari itu harus dijelaskan secara spesifik hasil kerja yang diperbaiki agar tidak terjadi kesalahan komunikasi dengan pekerja.

(4) Melibatkan Komitmen

Seluruh pekerja memiliki rencana dan mempunyai komitmen terhadap implementasinya. Para pekerja harus sepakat tentang apa yang harus dilakukan. Rencana peningkatan kinerja dirancang untuk mengubah perilaku pekerja yang merupakan komitmen seluruh pekerja.

e. Faktor- Faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja para karyawan tidak terjadi dengan sendirinya. Hal ini terlihat dari beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Sopiah & Etta, 2018 :352).

(1) Faktor Individu

Faktor yang berkaitan dengan *skill* individu, motivasi, komitmen dan hal lainnya.

(2) Faktor Kepemimpinan

© 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.



Faktor jenis ini berkaitan dengan kualitas *support* dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer atau pimpinan kelompok kerja.

(3) Faktor Kelompok/ Rekan kerja

Faktor kelompok kerja berkaitan dengan dukungan yang diberikan oleh sesama rekan kerja.

(4) Faktor Sistem

Faktor sistem berkaitan dengan metode, sistem kerja dan fasilitas yang disediakan didalam perusahaan.

(5) Faktor Situasi

Faktor situasi berhubungan dengan baik tekanan dan perubahan lingkungan yang berkaitan dengan lingkungan *internal* dan *external*.

f. Indikator kinerja karyawan

Lima indikator yang dijadikan parameter dalam mengukur kinerja karyawan yaitu (Robbins, 2006:260) dalam (Chairunnisah et al., 2021:6) :

(1) Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas kerja yang memiliki hubungan terhadap keterampilan kerja , kemampuan karyawan, dan persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dikerjakan.

(2) Kuantitas Kerja

Hasil pekerjaan yang digambarkan dalam satuan unit dan dapat diselesaikan dalam pekerjaan. Hal ini merupakan siklus aktivitas pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam target yang ditetapkan dalam kuantitas tertentu.

(3) Ketepatan Waktu

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.



Aktivitas dalam pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini adalah cara paling tepat untuk memaksimalkan waktu yang sesuai dengan target waktu yang ditetapkan.

(4) Efektifitas

keefektivan dalam Menaikkan hasil dari setiap unit adalah penggunaan sumber daya yang memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

(5) Komitmen

Karyawan yang memiliki tingkatan dalam menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2. Job Insecurity

a. Pengertian Job Insecurity

Definsi *Job Insecurity* adalah insentitas yang memiliki kaitan erat dengan keberlanjutan suatu pekerjaan dan memiliki arah sebaliknya berupa ancaman pengangguran Kroemer dan Grandjean (2003) dalam (Maryatmi, 2021 :20). Definisi lain dari *Job Insecurity* adalah presepsi perasaan yang dimiliki pekerja dalam memiliki pekerjaan yang layak dan memastikan keberlangsungan hidup di masa depan serta tidak adanya faktor yang mengancam di masa depan. (Jandaghi, Mikhles & Bahrami, 2011) dalam (Maryatmi, 2021:20). Pengertian *Job insecurity* lainnya adalah penilaian dari suatu pekerjaan terhadap suatu keadaan dimana para individu merasa terancam dan merasa tidak berdaya dalam mempertahankan pekerjaan tersebut (Wardani & Amalia, 2021:29).

b. Aspek-Aspek Job Insecurity

© 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.



Job Insecurity memiliki 2 aspek umum yaitu yaitu tingkat keyakinan individu terhadap kontinuitas pekerjaan dan tingkat keyakinan individu terhadap organisasi untuk tetap memberikan posisi dalam organisasi. Oldham et al. (1986) dalam (Anastasia Sri Maryatmi, 2021:21)

(1) Tingkat keyakinan individu terhadap kontinuitas

Pekerjaan yang memperlihatkan keyakinan pekerja dalam keberlanjutan pekerjaan di masa depan.

(2) Tingkat Keyakinan Individu Terhadap Organisasi Untuk Tetap Memberikan Posisi Dalam Organisasi.

c. Aspek- Aspek Yang Digunakan Untuk Mengukur *Job Insecurity*

Pada umumnya aspek yang digunakan dalam pengukuran *Job Insecurity* mencerminkan kekawatiran pekerja akan pekerjaan masa depan Sverke, Hellgren dan Nashwall (2002) dalam (Anastasia Sri Maryatmi, 2021:21)

(1) Keberlanjutan pekerjaan

Presepsi rasa aman karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan sekarang dan pekerjaan pada masa depan dengan mempertimbangkan keberlangsungan pekerjaan yang dimiliki.

(2) Kestabilan isi atau muatan pekerjaan

Rasa aman para pekerja dalam terjaminnya pekerjaan atau muatan pekerjaan di masa datang dibandingkan dengan keadaan sekarang.

d. Faktor-Faktor *Job Insecurity*

Job Insecurity memiliki berbagai macam faktor yang membuat para pekerja menjadi tidak aman. Hal menjadi latar belakang munculnya *Job Insecurity* Sverke, (2006) dalam (Wardani & Amalia, 2021:31).

(1) Usia

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 yang memiliki usia lanjut biasanya memiliki tingkat *insecure* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang usianya masih relatif muda. Hal ini disebabkan karyawan yang berusia lanjut akan lebih susah mendapatkan pekerjaan Setiawan, (2019) dalam (Wardani & Amalia, 2021:31).

(2) Gender

Didalam penelitian dinyatakan bahwa pekerja yang bergender pria cenderung lebih khawatir kehilangan pekerjaan dibanding perempuan (Kinnuen, 1991) dalam Wardani & Amalia, 2021:31). Hal tersebut disebabkan karena pria dianggap sebagai pencari nafkah jika dibandingkan dengan perempuan. Namun peran gender ini masih diragukan karena perempuan juga memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi didalam peran pencari nafkah (Sverke, 2006) dalam (Wardani & Amalia, 2021:31).

(3) Lama kerja

Para karyawan yang memiliki keyakinan yang berasal dari luar individu (*External locus of control*) memiliki kecenderungan lebih khawatir akan kehilangan pekerjaan yang dimiliki. Selain itu orang yang memiliki harga diri yang tinggi memiliki *Job insecurity* yang rendah. Lama kerja memiliki kedua hal tersebut dalam memengaruhi seseorang terhadap rasa *insecure* pekerjaan yang dimiliki.

(4) Sosial Ekonomi

Karyawan yang memiliki status ekonomi yang rendah memiliki gaji yang rendah. Hal ini disebabkan karena status yang rendah memiliki korelasi terhadap tingkat pendidikan yang rendah. Tingkat pendidikan rendah

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.



biasanya memiliki skill yang sedikit dan pengetahuan yang minim sehingga alternatif pekerjaan menjadi sedikit.

(5) Tipe Kontrak

Pegawai dengan kontrak permanen atau karyawan yang memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) memiliki tingkat *Job Insecurity* yang lebih rendah jika dibandingkan dengan pegawai dengan kontrak tertentu.

(6) Dukungan Sosial

Dukungan sosial memiliki pengaruh yang besar terhadap *Job insecurity*. *Job insecurity* merupakan sumber stress (Sverke, 2006) dalam (Wardani & Amalia, 2021:32). Dukungan sosial merupakan salah satu faktor dalam mengurangi stress. Dukungan sosial didapat dari keluarga, rekan kerja, bawahan dan atasan (Safarino, 1997) dalam (Wardani & Amalia, 2021:33).

e. **Implikasi *Job Insecurity***

Job insecurity merupakan tingkatan para pekerja dalam merasakan ancaman tidak berdaya dalam melakukan apapun terhadap menghadapi situasi tersebut. rasa *insecure* karyawan tidak hanya disebabkan oleh kehilangan pekerjaan, tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan Ashford et al (1989) dalam (Wardani & Amalia, 2021:33). Hal ini dapat diimplikasikan terhadap ketakutan yang berlebih yang membuat para karyawan lebih bekerja keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja.

f. **Indikator *Job Insecurity***

© 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.



Indikator yang menjadi parameter dalam variabel *job insecurity* terbagi menjadi 5 indikator Ashford et al (1989) dalam (Parulian & Kusmayadi, 2020).

adalah sebagai berikut :

(1) Pentingnya Pekerjaan Itu Bagi Individu.

Pentingnya aspek-aspek pekerjaan ini bagi individu memengaruhi ketidakpastian atau ketidakamanan mereka di tempat kerja. Pentingnya karyawan menempatkan aspek-aspek (aspek) pekerjaan seperti gaji dan promosi dapat memengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Aspek ini merupakan bagian penting dari pekerjaan bagi karyawan. Pentingnya setiap bagian pekerjaan bagi individu dalam memenuhi rasa aman didalam pekerjaan individu.

(2) Persepsi ancaman yang dirasakan dari aspek – aspek pekerjaan.

Presepsi ancaman ini mencakup seberapa besar kemungkinan karyawan merasakan perubahan (peristiwa negatif) yang mengancam aspek (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek ini adalah kemungkinan adanya perubahan negatif pada bagian (aspek) karya, potensi ancaman gaji dan potensi ancaman karir. Orang yang menganggap aspek pekerjaan tertentu sebagai terancam (ada kemungkinan aspek pekerjaan akan hilang) lebih cemas dan merasa tidak berdaya.

(3) Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negative memengaruhi keseluruhan kerja 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.



Tingkat ancaman ini berisikan beberapa kemungkinan terjadinya peristiwa negatif yang akan memengaruhi pekerjaan keseluruhan dari individu. Contohnya seperti dipecat atau dipromosikan.

(4) Kepentingan dilekatkan pada tiap – tiap potensi peristiwa tersebut

Peristiwa ini berisikan ini berisi pentingnya individu menempatkan probabilitas dari setiap peristiwa. Seperti, masalah pribadi yang tercela atau potensi ancaman dalam organisasi. Seberapa besar kemungkinan terjadi perubahan negatif dalam keseluruhan pekerjaan yang membuat karyawan merasa terancam dan membuat karyawan *insecure*.

(5) Ketidakberdayaan

Ketidakberdayaan memiliki kaitan yang erat terhadap individu yang bekerja di perusahaan dalam menghadapi berbagai ancaman yang ada didalam organisasi. Ancaman yang membuat karyawan tidak berdaya berupa ancaman yang memiliki pengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan, seperti kehilangan kontrol terhadap pekerjaan serta pekerjaan secara keseluruhan yang berkaitan pada empat indikator sebelumnya.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Kelelahan Kerja

a. Pengertian Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja adalah kelelahan dalam bentuk mental dan fisik yang disebabkan oleh kehidupan pekerjaan karyawan yang lebih merujuk pada hilangnya motivasi atau insentif serta gagalnya pengabdian karyawan pada suatu hubungan atau tujuan dalam mencapai hasil yang diinginkan (Bhanugopan, 2006:449) dalam (Alam, 2022: 41). Definisi lain dari Kelelahan kerja adalah sindrom psikologis yang disebabkan oleh perasaan kelelahan fisik, mental, dan emosional, membuat seseorang cemas 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



mengurangi kinerja pribadinya (Alam, 2022: 42). Kelelahan kerja adalah bentuk ketegangan psikis yang memiliki hubungan dengan stress kronik yang dialami individu dalam bekerja dari hari ke hari dan ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional Pines & Arosen (1989) dalam (Wardani & Amalia, 2021:11).

b. Dampak Kelelahan kerja pada Pekerja

Didalam kelelahan kerja terdapat tiga dampak kelelahan kerja terhadap individu Leiter & Maslach (2005) dalam (Alam, 2022:43):

(1) Kelelahan adalah Kehilangan Energi

Para pekerja yang mengalami efek dari kelelahan akan merasakan stress, kewalahan dan kelelahan. Para pekerja juga sulit tidur karena menjaga jarak dengan lingkungan. Hal ini mempengaruhi kinerja seorang pekerja. Karena produktivitas pekerja juga akan ikut menurun.

(2) Kelelahan adalah Hilang Antusiasme

Keinginan didalam individu yang semakin menurun dalam bekerja. Semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan semakin menurun karena dianggap sudah tidak menyenangkan lagi. Kreativitas, minat bekerja menurun, sehingga hasil yang didapat tetap sangat kecil.

(3) Kelelahan adalah Kehilangan Kepercayaan Diri

Dengan tidak adanya energi dan partisipasi aktif Kerja menjadikan karyawan optimal dalam bekerja. Karyawan semakin tidak efektif dalam pekerjaannya, yang membuat karyawan mempertanyakan kemampuannya sendiri dan merasa tidak percaya diri dalam mengerjakan pekerjaan. Hal ini memengaruhi pekerjaan itu sendiri.

c. Konsep-konsep Kelelahan Kerja

© 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.



Kelelahan kerja memiliki beberapa macam konsep (Moore, 2000) dalam (Alam, 2022:45).

(1) Konsep Tedium

Konsep Tedium memiliki dasar dari kata Tedium itu sendiri. Tedium adalah kondisi kelelahan yang berbentuk fisik, emosi dan mental yang menyebabkan timbulnya situasi negatif dibandingkan dengan hal positif. Didalam kondisi kerja ini terjadi ketika karyawan mengalami banyaknya tuntutan kerja dibandingkan dengan *reward* yang didapat.

(2) Konsep Kelelahan Kerja

Konsep ini berasal dari kelelahan kerja itu sendiri yang disebabkan oleh tekanan emosi secara berulang yang diakibatkan karena keterlibatan orang banyak dalam waktu yang lama. Didalam literatur-literatur digambarkan bahwa kelelahan kerja banyak dirasakan oleh pekerja public services, seperti perawat, polisi, jasa sosial (*social service*).

(3) Konsep Schaufeli

Konsep Schaufeli merevisi konsep kelelahan kerja dan menerapkan konsep ini secara lebih luas, tidak hanya pada pekerja sektor publik yang terus-menerus berinteraksi dengan banyak orang. Konsep ini memiliki komponen yang terinspirasi oleh Maslach dan Jackson: kelelahan, sinisme, dan efektivitas profesional yang berkurang (Maslach dan Jackson, 1981) dalam (Alam, 2022: 45).

d. Penyebab yang Memengaruhi Kelelahan Kerja

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.



Kelelahan kerja pada umumnya memiliki beberapa penyebab yang menjadi dasar karyawan mengalami kelelahan (Moore, 2000) dalam (Alam, 2022:46)

(1) Pekerjaan yang berlebihan (*job overload*)

Pekerjaan yang berlebih ini berasal dari banyaknya jumlah SDM yang tidak kompeten didalam perusahaan. Hal ini berimbas pada menumpuknya pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dengan jumlah karyawan yang lebih banyak.

(2) Kekurangan waktu

Kelelahan yang terjadi karena kekurangan waktu disebabkan oleh batas waktu yang diberikan perusahaan tidak masuk akal sehingga membuat para karyawan kelelahan karena waktu yang terlalu sedikit.

(3) Konflik peran (*role conflict*)

Konflik sering terjadi di perusahaan. Hal ini umumnya terjadi karena terjadinya konflik antar karyawan dengan jenjang posisi yang berbeda, yang biasanya disebut dengan otoritas yang memiliki peran dan jabatan tertentu.

(4) Ambiguitas peran (*role ambiguity*)

Ambiguitas disebabkan karena tugas yang diberikan tidak jelas dan tidak sesuai deskripsi tugas. Hal ini membuat para karyawan harus mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan selama bekerja pada perusahaan tersebut.

e. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kelelalahan kerja

Kelelahan kerja sering terjadi karena terjadi ketidaksesuaiaan antara pekerja dengan pekerjaan. Ketika terjadi perbedaan yang terlihat antara

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 yang bekerja dengan pekerjaannya. Maka hal tersebut akan memengaruhi performasi kerja. Leiter & Maslach dalam (Alam, 2022: 50)

Faktor-faktor yang bisa memengaruhi Kelelahan kerja antara lain :

(1) *Work Overload*

Beban kerja yang berlebihan bisa menjadi akibatnya Konflik antara karyawan dan pekerjaannya. Karyawan melakukan terlalu banyak pekerjaan dalam waktu yang terlalu sedikit. *Overload* terjadi karena pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas yang dimiliki para pekerja. Hal ini dapat menyebabkan kemerosotan kualitas karyawan, hubungan yang tidak sehat di lingkungan kerja, berkurangnya kreativitas karyawan dan kelelahan kerja.

(2) *Lack of Work Control*

Setiap orang memiliki keinginan untuk memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan, mengambil keputusan, menggunakan kemampuan berpikir seseorang dan memecahkan masalah serta mencapai keberhasilan. Adanya aturan terkadang mengakibatkan karyawan menjadi terbatas kemampuannya dalam berinovasi karena merasa kurang bertanggung jawab atas hasil yang dicapai akibat kontrol yang ketat yang berasal dari atasan.

(3) *Rewarded for Work*

Kurangnya apresiasi terhadap lingkungan kerja membuat Karyawan merasa tidak berharga. Apresiasi tidak hanya ditunjukkan melalui pemberian bonus (uang), tetapi hubungan yang baik antara pegawai, pegawai dan atasan juga berpengaruh terhadap pegawai. Adanya apresiasi meningkatkan retensi karyawan yang positif, yang juga

merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang telah melakukan pekerjaan dengan baik.

(4) *Breakdown in Community*

Karyawan yang kurang memiliki rasa memiliki terhadap lingkungan kerja (masyarakat) menyebabkan kurangnya keterikatan positif di tempat kerja. Seseorang bekerja paling baik ketika mereka memiliki kenyamanan dan kebahagiaan dalam rasa saling menghormati, tetapi terkadang lingkungan kerja justru sebaliknya. Ada kesenjangan antara karyawan dan manajer, mereka mementingkan diri sendiri dan tidak menghabiskan waktu berkualitas dengan rekan kerja. Terkadang teknologi seperti ponsel atau komputer menyebabkan seseorang menghilangkan kontak sosial dengan orang-orang di sekitarnya. Hubungan yang baik seperti berbagi dan bermain bersama harus dibangun untuk membangun ikatan yang kuat dengan rekan kerja. Hubungan yang buruk membuat suasana lingkungan kerja tidak nyaman, penuh amarah, frustrasi, ketakutan dan perasaan tidak diakui. Akibatnya, dukungan sosial rendah dan kurangnya rasa gotong royong antar rekan kerja .

(5) *Treated Fairly*

Perasaan tidak diperlakukan tidak adil adalah penyebab kelelahan. Keadilan yang dimaksud adalah saling menghormati dan menerima perbedaan. Adanya rasa saling menghargai menimbulkan rasa keterhubungan dengan masyarakat (lingkungan kerja). Karyawan merasa tidak percaya pada lingkungan kerjanya ketika tidak ada

© 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.

keadilan. Rasa ketidakadilan biasanya dirasakan selama promosi atau ketika karyawan dituduh tidak melakukan kesalahan.

f. Indikator- Indikator Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja memiliki beberapa indikator penting. Hal ini tidak lepas dari karyawan yang merasa lelah akan pekerjaan yang sedang dikerjakan. Berikut merupakan indikator-indikator yang mewakili kelelahan kerja menurut Suma'mur dalam (Murdiati Aprilia, 2021).

Maka yang menjadi indikator-indikator dari Kelelahan kerja antara lain:

(1) Keadaan Monoton.

Karyawan yang aktivitas kerjanya sama seperti sebelumnya, dengan semua atau tanpa variasi yang membuat karyawan merasa bosan, mudah lelah, atau mengantuk sehingga karyawan untuk mencoba atau fokus pada pekerjaan lain menunda pekerjaan mereka.

(2) Beban pekerjaan baik fisik maupun mental.

Beban kerja itu bersifat fisik dan mental. Beban kerja fisik merupakan respon seseorang terhadap pekerjaan fisik yang membutuhkan energi fisik dari otot seseorang, sedangkan beban kerja mental merupakan indikator rentang perhatian atau kebutuhan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang terbebani secara fisik dan mental menyebabkan karyawan bekerja lamban, tidak terampil, mudah lupa dan melupakan pekerjaan.

(3) Lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental.

Lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental adalah periode di mana aktivitas kerja dilakukan baik secara fisik maupun mental. Bekerja terlalu



lama membuat karyawan lelah, mengganggu kesehatan dan mempengaruhi kualitas tidur.

(4) Keadaan lingkungan: Cuaca kerja, penerangan dan kebisingan

Cuaca kerja, penerangan dan kebisingina sangat memengaruhi kelelahan secara keseluruhan. Jika hal itu semua tidak mendukung para individu yang bekerja dapat mengalami kelelahan karena para individu tidak dapat fokus dalam melakukan pekerjaannya.

(5) Keadaan kejiwaan: tanggung jawab, kekhawatiran atau konflik.

Kondisi keadaan kejiwaan merupakan kelelahan yang terjadi karena lingkungan kerja yang sangat berat. Terkadang para individu merasa lelah karena tanggung jawab mereka yang besar, perasaan kekhawatiran tentang pekerjaan mereka yang membuat lelah secara pikiran dan potensi konflik yang dapat memengaruhi keadaan kejiwaan individu yang bekerja sehingga mereka akan merasa lelah secara mental.

© 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

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	
1	Nama Peneliti	1. Evi Rhoudotul 2. Zannah
	Judul	Pengaruh Kelelahan Kerja dan <i>Locus OF Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Puskesmas Dinoyo Malang
	Hasil	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kelelahan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara Kelelahan kerja dengan kinerja karyawan, dan motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara <i>locus of control</i> dengan kinerja karyawan.
	Sumber	Artikel jurnal Jurusan Manajemen Falkutas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, 2022
2	Nama Peneliti	1.Siska Dwi 2. Saputri 3.Muhammad Zakiy
	Judul	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI, Bank Madina Syariah dan Bank Muamalat dengan <i>Self Efficacy</i> sebagai Variabel Moderasi.
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif antara <i>job insecurity</i> terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh negatif antara <i>work family conflict</i> terhadap kinerja karyawan, <i>self efficacy</i> dapat memoderasi pengaruh negatif dari hubungan <i>job insecurity</i> terhadap kinerja karyawan dan <i>self efficacy</i> tidak dapat memoderasi pengaruh negatif dari hubungan <i>work family conflict</i> terhadap kinerja karyawan.
	Sumber:	Jurnal Ekonomi Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Bantul, Indonesia, 55183, 2021
3	Nama Peneliti	1. Dhiannya Pandan 2. Arum, Rr. Sri 3. Handari

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

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.



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

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.

	Judul	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja <i>Driver</i> Gojek Melalui <i>Turnover Intention</i> Sebagai Variabel Mediasi
	Hasil	Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa (1) <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. (2) <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. (4) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> . (5) <i>Turnover Intention</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. (6) <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja melalui mediasi <i>Turnover Intention</i> . (7) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui <i>Turnover Intention</i> .
	Sumber	Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia, 55183, 2020
4	Nama Peneliti	1. Ni Nyoman Wulan 2. Antari
	Judul	<i>Job Insecurity</i> Dan Beban Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Stikes Wira Medika Bali di Mediasi Stres Kerja
	Hasil	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan STIKES Wira MedikaBali. Penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi hubungan antara <i>job insecurity</i> maupun beban kerja dengan kinerja karyawan STIKES Wira Medika Bali.
	Sumber:	Jurnal ITB STIKOM BALI, <i>INNOVATIVE: Volume 1 Nomor 2 Tahun 2021 Research & Learning in Primary Education</i> .
5	Nama Peneliti	1.Thifhany Nadhira 2.Aghniya 3.Pramitha Aulia
	Judul	Pengaruh Stres Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Satelit Indonesia
	Hasil	Hasil penelitian yang dilakukan, secara parsial terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari stres kerja pada kinerja karyawan PT Telkom



		Satelit Indonesia. Secara parsial terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari kelelahan kerja pada kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia. Kemudian secara simultan terdapat pengaruh dari stres kerja dan kelelahan kerja pada kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia.
	Sumber:	Jurnal Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Telkom, Bandung, Indonesia. SEIKO : <i>Journal of Management & Business</i> , 2022

C. Kerangka Pemikiran

Job Insecurity adalah insentitas yang memiliki kaitan erat dengan keberlanjutan suatu pekerjaan dan memiliki arah sebaliknya berupa ancaman pengangguran Kroemer dan Grandjean (2003) dalam (Maryatmi, 2021 :20). Berdasarkan penelitian sebelumnya hasil pengujian pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Saputri & Zakiy, 2021).

Kelelahan kerja adalah kelelahan dalam bentuk mental dan fisik yang disebabkan oleh kehidupan pekerjaan karyawan yang lebih merujuk pada hilangnya motivasi atau insentif serta gagalnya pengabdian karyawan pada suatu hubungan atau tujuan dalam mencapai hasil yang diinginkan (Bhanugopan, 2006:449) dalam (Alam, 2022: 41).

Berdasarkan penelitian terdahulu kelelahan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Puskemas Dinoyo Malang (Zannah, 2022:86).

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

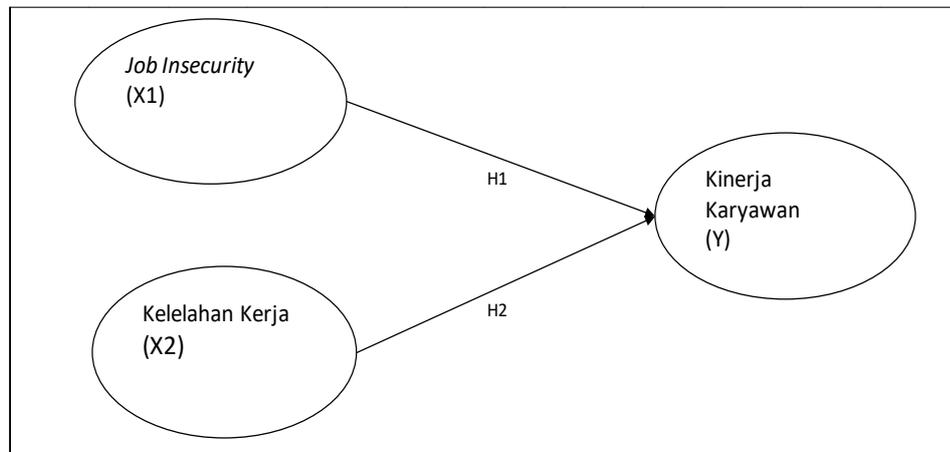
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

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.



Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

Sumber: digunakan untuk penelitian ini

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari kedua penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Pekerja Informal

H1 : *Job Insecurity* Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Pekerja Informal.

2. Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Pekerja Informal

H2 : Kelelahan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Pekerja Informal.

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