

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Pengertian kinerja karyawan menurut (Chairunnisah et al., 2021:2) adalah Kinerja karyawan adalah kinerja aktual atau prestasi kerja, yang disebut kinerja karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja juga disebut sebagai pegawai yang seharusnya berhasil dalam tugasnya apabila pegawai tersebut melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Kinerja pegawai diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas yang disepakati bersama. Pengertian lainnya menurut (Juniarti et al., 2021: 25) adalah kinerja yang dicapai oleh seorang individu dalam pelaksanaan suatu kegiatan yang dapat menjadi dasar kebijakan dalam pelaksanaan tujuan, sasaran, misi, visi dan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan pelayanan dapat dikatakan berhasil apabila tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Karakteristik kinerja

Mangkunegara dalam (Chairunnisah et al., 2021) menyatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut :

- (1) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- (2) Memiliki tingkat komitmen yang tinggi
- (3) Memiliki tujuan yang realistis
- (4) Rela berjuang demi tujuan untuk direalisasikan

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.





- (5) Rela berjuang demi tujuan untuk direalisasikan
- (6) Mampu merealisasikan program yang sudah direncanakan

c. Rencana Peningkatan Kinerja Karyawan

Karyawan memiliki rencana untuk meningkatkan kinerjanya deni mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil yang diharapkan perusahaan harus memenuhi kriteria sebagai berikut (Chairunnisah et al.,2021:148)

(1) Praktis

Spesifikasi dari masalah perusahaan harus terkait dengan kinerja karyawan, yang harus diperbaiki. Meningkatkan kinerja karyawan dengan membaca buku-buku teori atau kursus psikologi sangat tidak praktis dan memakan banyak biaya..

(2) Orientasi Pada Waktu

Atasan dan bawahan harus menetapkan dan menentukan batas waktu penyelesaian akhir. Karena tidak ada pekerjaan tanpa deadline.

(3) Spesifik

Hasil pekerjaan yang dilakukan harus dijelaskan secara tepat dan rinci. Hal ini terkait dengan kualitas komunikasi yang salah oleh karyawan, sehingga perlu dijelaskan secara konkrit hasil pekerjaan yang akan diperbaiki, agar tidak terjadi kesalahan dalam komunikasi antar karyawan.

(4) Melibatkan Komitmen

Semua karyawan memiliki rencana dan berkomitmen untuk mengimplementasikannya. Karyawan harus menyetujui apa yang harus dilakukan. Rencana peningkatan kinerja bertujuan untuk mengubah perilaku karyawan yang menjadi tanggung jawab seluruh 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

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. Faktor- faktor Kinerja Karyawan

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

(1) Faktor Individu

Faktor yang berhubungan dengan kemampuan individu, motivasi, komitmen dan hal lainnya

(2) Faktor Kepemimpinan

Faktor jenis ini mengacu pada kualitas dukungan dan bimbingan dari para atasan dan rekan 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.

e. Tujuan dan sasaran kinerja

Tujuan dari tujuan kinerja adalah untuk menetapkan tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki tanggung jawab khusus cenderung berkinerja lebih baik daripada mereka yang tidak. Dalam hal sasaran kinerja, manajer mengingat akronim SMART sebagai cara cepat dan ringkas untuk menetapkan sasaran. Tujuan harus spesifik dan jelas menyatakan hasil yang diharapkan. Tujuan harus terukur dan

© 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.



menjawab pertanyaan "berapa banyak". Tujuan harus dapat dicapai, tidak terlalu sulit atau terlalu mudah. Tujuan harus relevan (esensial) dan diturunkan dari apa yang ingin dicapai oleh manajer dan perusahaan. Dan tujuan harus dicapai pada waktu yang tepat (on time) dan memberikan batas waktu dan sinyal untuk langkah selanjutnya.. (Kawiana, 2020)

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

f. Indikator kinerja karyawan

Lima indikator menurut Menurut Robbins dalam (Chairunnisah et al., 2021), untuk mengukur kinerja karyawan

(1) Kualitas Kerja

Cakupan tugas kerja menurut keterampilan dan kemampuan kerja karyawan serta kualitas pekerjaan yang dilakukan menurut persepsi karyawan.

(2) Kuantitas Kerja

Hasil kerja dinyatakan sebagai unit pekerjaan yang diselesaikan dan merupakan jumlah tertentu dari siklus kerja yang diselesaikan dalam tujuan yang ditetapkan.

(3) Ketepatan Waktu

Prosedur ini dilakukan pada waktu tertentu dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini merupakan cara untuk memaksimalkan waktu yang tersedia sesuai dengan target waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

(4) Efektifitas

Meningkatkan kinerja setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi yang ada (tenaga, uang, bahan baku).

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.



(5) Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan dapat melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka untuk suatu instansi atau perusahaan disebut sebagai komitmen..

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

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. Job Insecurity

a. Pengertian Job Insecurity

Pengertian *job insecurity* menurut (Amin, 2022) adalah Ketidakamanan kerja adalah situasi yang mengancam karyawan dengan hal-hal tidak aman yang terjadi sepanjang waktu di tempat kerja di perusahaan tempat mereka bekerja. Ketidakamanan kerja berdampak negatif terhadap aspek fisik dan psikologis karyawan baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek, yang berujung pada penurunan kinerja karyawan. Pengertian *job insecurity* lainnya menurut (Sahara, 2021) *Job Insecurity* adalah kondisi dimana para pekerja melakukan Pekerjaan dengan terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. *Job Insecurity* dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan, tetapi juga kehilangan kepercayaan diri dalam bekerja

b. Aspek-Aspek Job Insecurity

(1) *Job Insecurity* memiliki dua aspek umum, yaitu kepercayaan individu terhadap kelangsungan pekerjaan dan kepercayaan individu terhadap organisasi untuk terus memberikan posisi dalam organisasi.. Oldham et

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.



al. (1986) dalam (Anastasia Sri Maryatmi, 2021:21)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 yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

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

(1) Usia

Pekerja yang memiliki usia lanjut biasanya memiliki tingkat insecure yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang usianya masih relatif muda. Hal ini disebabkan karyawan yang berusia lanjut akan susah lebih

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.

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 pekerja 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 tidak percaya diri akan pekerjaan yang dimiliki (Wardani & Amalia, 2021:31).

(4) Sosial Ekonomi

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





(5) Tipe Kontrak

Pekerja dengan kontrak permanen atau karyawan yang memiliki Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan dengan kontrak tertentu.

(6) Dukungan Sosial

Dukungan sosial mempunyai 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 adalah sejauh mana karyawan merasa terancam dan tidak berdaya untuk melakukan apapun untuk mengatasi situasi tersebut. Perasaan tidak aman karyawan tidak hanya berasal dari hilangnya pekerjaan, tetapi juga dari hilangnya dimensi pekerjaan Ashford et al (1989) dalam (Wardani & Amalia, 2021:33). Hal ini mungkin disebabkan oleh kecemasan yang berlebihan, yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras untuk menghindari risiko ketidakamanan dalam pekerjaan mereka..

f. **Indikator *Job Insecurity***

Indikator yang menjadi parameter dalam variabel *job insecurity* terbagi menjadi 5 menurut Ashford et al (1989) dalam (Parulian & Kusmayadi, 2020) adalah sebagai berikut :

(1) Pentingnya 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 mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Pentingnya aspek-aspek pekerjaan ini bagi individu memengaruhi ketidakpastian atau ketidakamanan mereka di tempat kerja. Kenyataan bahwa karyawan menghargai aspek (aspek) pekerjaan seperti gaji dan promosi dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa aspek ini merupakan bagian penting dari pekerjaan karyawan. Pentingnya setiap bagian pekerjaan bagi individu untuk mewujudkan rasa aman dalam bekerja individu.

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

Persepsi ancaman ini mencakup seberapa besar kemungkinan karyawan mengalami perubahan (peristiwa negatif) yang mengancam aspek (aspek) pekerjaan. Dengan kata lain, berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah tentang kemungkinan perubahan negatif bagian (aspek) pekerjaan, kemungkinan ancaman terhadap gaji dan kemungkinan ancaman terhadap karir. Orang yang merasa bahwa aspek pekerjaan tertentu 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

Tingkat ancaman ini mencakup beberapa potensi peristiwa negatif yang memengaruhi keseluruhan pekerjaan seseorang. Contohnya termasuk PHK atau promosi.

© 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.



(4) Kepentingan dilekatkan pada tiap – tiap potensi peristiwa tersebut
Peristiwa-peristiwa ini mencakup kepentingan yang ditempatkan individu pada probabilitas setiap peristiwa. Seperti masalah pribadi yang memalukan atau potensi ancaman organisasi. Seberapa besar kemungkinan akan terjadi perubahan negatif di tempat kerja yang membuat karyawan merasa terancam dan *insecure*.

(5) Ketidakberdayaan
dalam organisasi dalam menghadapi berbagai ancaman di dalam organisasi. Ancaman yang membuat pekerja tidak berdaya berupa ancaman yang mempengaruhi tempat kerja, seperti: Kehilangan kendali atas tempat kerja dan pekerjaan umum terkait dengan empat indikator sebelumnya.

2. *Self Esteem*

a. *Pengertian Self Esteem*

Pengertian Self Esteem menurut Menurut Coopersmith dalam (Hidayat dan Bashori, 2016) mengatakan hasil penilaian diri individu diekspresikan dalam sikap terhadap diri sendiri, hal tersebut juga dikemukakan oleh Santrock S.W (2015) dalam (Hidayat dan Bashori, 2016) yang menjelaskan *self esteem* cara umum di mana individu mengevaluasi diri mereka sendiri dengan membandingkan konsep diri ideal mereka dengan konsep diri aktual mereka

b. *Aspek – aspek self esteem*

Aspek-aspek *self-esteem* menurut Coopersmith dalam (Hidayat dan Bashori, 2016)

(1) Kekuatan (*power*)



Ini adalah kemampuan untuk mengatur dan mengendalikan perilaku diri sendiri dan orang lain. Ketika individu mampu mengelola dirinya sendiri dan orang lain dengan baik, hal ini berkontribusi pada pembentukan harga diri yang tinggi dan sebaliknya

(2) Kebajikan (*virtue*)

Kepatuhan terhadap prinsip-prinsip moral, etika dan agama, ditandai dengan kepatuhan untuk tidak melakukan perilaku yang dilarang dan melakukan perilaku yang diperbolehkan oleh moralitas, etika dan agama. Dengan cara ini, orang yang mengikuti aturan digunakan sebagai panutan bagi orang-orang di sekitarnya, yang menciptakan harga diri yang tinggi.

(3) Kemampuan (*competence*)

Yakni, keberhasilan dalam memenuhi persyaratan layanan yang dirancang untuk keberhasilan. Dengan cara ini, orang tersebut memiliki keterampilan yang baik dan yakin bahwa dia dapat menyelesaikan masalahnya sendiri. Orang sukses cenderung memiliki harga diri yang tinggi dan sebaliknya. Namun kegagalan tidak selalu menjadi penyebab rendahnya harga diri, karena faktor lain juga berperan.

(4) Keberartian (*significance*)

Yakni, perhatian, kepedulian, dan cinta yang diterima individu dari orang lain. Ini adalah penghargaan dan ekspresi minat orang lain pada orang tersebut dan tanda penerimaan dan popularitas orang tersebut. Makna ditandai dengan respon yang baik dari lingkungan dan menyenangkan bagi individu. Semakin banyak orang menghargai diri mereka sendiri secara bermakna, semakin tinggi harga diri mereka.

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. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Self Esteem*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *self esteem* menurut Coopersmith dalam (Hidayat dan Bashori, 2016)

(1) Penerimaan atau penghinaan terhadap diri

Orang yang merasa dihargai menilai diri mereka lebih baik atau lebih positif daripada orang yang tidak. Orang dengan harga diri yang baik tahu bagaimana menghargai diri sendiri, menerima diri sendiri, dan tidak menganggap diri mereka buruk. Kepemimpinan dan popularitas dalam lingkungan kompetitif pribadi, individu dapat menunjukkan seberapa banyak kepemimpinan dan popularitas yang mereka miliki. Ini dapat dicapai dengan memahami kekuatan dan kelemahan mereka, yang merupakan hal yang membuat mereka berbeda dari orang lain. Bukti popularitas dalam lingkungan yang kompetitif dapat ditemukan dalam keberanian menghadapi persaingan dan menjadi pemimpin.

(2) Keluarga dan orang tua

Keluarga dan orang tua memiliki porsi besar dalam faktor yang mempengaruhi harga diri karena keluarga merupakan modal pertama dalam proses imitasi, alasan yang lain karena perasaan dihargai oleh keluarga merupakan nilai penting dalam perkembangan diri. 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) Keterbukaan dan kecemasan

Ketika seseorang dengan harga diri rendah tidak menerima perawatan yang tepat, hal itu merusak orang tersebut karena situasinya terus

memburuk. Harga diri yang rendah menyebabkan penderitanya memiliki ekspektasi negatif sepanjang hidupnya. Kehidupan subjek penuh dengan berbagai ketakutan dalam hidupnya yang membuat individu tidak mau melakukan apapun.

d. Pengembangan *Self Esteem*

Beberapa cara untuk meningkatkan kepercayaan diri menurut Santrock (2015) Dalam (Hidayat dan Bashori, 2016) adalah dengan memberikan dukungan emosional dan penerimaan sosial dalam bentuk konfirmasi dari orang lain serta upaya dalam mengatasi masalah yang akan menghasilkan suatu evaluasi diri yang menyenangkan dan dapat mendorong terjadinya penerimaan terhadap diri sendiri. Penerimaan terhadap diri sendiri akan meningkatkan rasa percaya diri.

e. Indikator *Self Esteem*

Indikator yang menjadi parameter dalam variabel *self esteem* terbagi menjadi 5 menurut Reasoner & Dusa (1991) Dalam (Hidayat dan Bashori, 2016) adalah

(1) Perasaan aman (*Sense of security*)

Rasa aman yang diberikan ke individu yang berkaitan dengan rasa percaya dalam lingkungan. Individu yang mempunyai rasa aman akan merasa bahwa lingkungan mereka aman, dapat diandalkan dan terpercaya

(2) Perasaan Menghormati diri (*Sense of Identity*)

Rasa yang melibatkan kesadaran diri menjadi pribadi yang memisahkan dari orang lain dan memiliki karakteristik yang berbeda. Hal ini juga melibatkan penerimaan diri yang memiliki berbagai potensi,





kepentingan, kekuatan dan kelemahan dari orang lain. Agar individu dapat mengetahui jati diri mereka sendiri, individu tersebut harus diberi kesempatan untuk mengeksplorasi diri dan lingkungan mereka.

(3) Perasaan diterima (*Sense of Belonging*)

Rasa yang dimiliki individu bahwa bagian dari suatu kelompok dan dirinya diterima dan dihargai oleh anggota kelompok. Kelompok tersebut dapat keluarga, rekan kerja, dan lainnya. Individu memiliki penilaian positif tentang dirinya apabila merasa diterima dan menjadi bagian dalam kelompoknya namun akan memiliki penilaian negatif tentang dirinya apabila tidak diterima.

(4) Perasaan mampu (*Sense of purpose*)

Perasaan dan keyakinan akan kemampuan individu yang ada pada dirinya sendiri dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Seperti perasaan seseorang saat mengalami kegagalan dan keberhasilan. Pemahaman ini berhubungan dengan kebanggaan satu perasaan yaitu kompetensi pada diri sendiri dan perasaan serta perasaan kompeten dalam menghadapi tantangan dalam hidup. Hal ini dapat membantu individu untuk menjadi percaya diri dalam menghadapi kehidupan mereka, individu yang tidak memiliki rasa kompetensi pribadi akan merasa tidak berdaya.

(5) Perasaan kompetensi pribadi (*Sense of personal competence*)

Perasaan pada diri sendiri yang berkaitan dengan perasaan bangga terhadap diri sendiri dan keyakinan bahwa individu tersebut mampu menyelesaikan berbagai tantangan kehidupan.

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.

f. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Kualitas Produk Terhadap Niat Beli	
1	Nama Peneliti	Dwi Utami Hasan
	Judul	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Self Esteem</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo
	Hasil	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa <i>self efficacy</i> dan <i>self esteem</i> dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan juga bahwa variable <i>Self esteem</i> yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja
2	Nama Peneliti	Dhiannya Pandan; Arum,Rr,Sri; Handari
	Judul	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Melalui Turnover Intention 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 Turnover Intention. (3) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. (4) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. (5) Turnover Intention berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. (6) <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja melalui mediasi Turnover Intention. (7) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Turnover Intention.
3	Nama Peneliti	Rina Ani Sapariyah
	Judul	Pengaruh <i>Self Esteem, Self Efficacy And Locos Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif <i>Balance Scorecard</i> Pada Perum
	Hasil	Hasil Uji T test menunjukkan bahwa Variabel <i>Self Esteem</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif <i>Balanced Scorecard</i> di Pegadaian Boyolali. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa variable <i>Self Esteem, Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam perspektif <i>Balanced Scorecard</i> di Pegadaian Boyolali.
4	Nama Peneliti	Podhang Wikanto Aji

© 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.



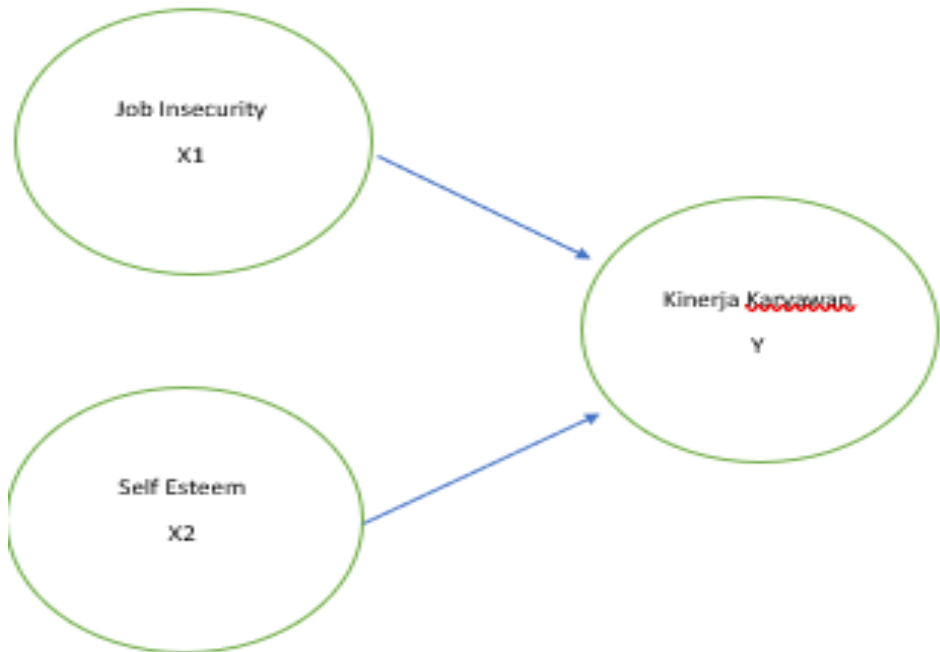
Judul	Pengaruh Self Efficacy Dan <i>Self Esteem</i> terhadap Kinerja Individu Karyawan(Studi Pada Pt. Tupai Adyamas Boyolali)
Nama Peneliti	Rina Ani Sapariyah
Judul	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Work Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Self Efficacy</i> sebagai Variabel Moderasi
Hasil	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara <i>job insecurity</i> terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin rendah <i>job insecurity</i> yang dirasakan oleh karyawan maka kinerjanya akan meningkat. Tidak terdapat pengaruh negatif antara <i>work family conflict</i> terhadap kinerja karyawan. <i>Self efficacy</i> mampu memoderasi pengaruh negatif dari hubungan <i>job insecurity</i> terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tingginya <i>self efficacy</i> yang ada pada diri karyawan maka akan dapat mengurangi perasaan tidak aman pada dirinya. Hasil penelitian yang terakhir menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> tidak mampu memoderasi pengaruh negatif dari hubungan <i>work family conflict</i> terhadap kinerja karyawan.

© 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.

a. Kerangka Pemikiran



Sumber : Digunakan untuk penelitian ini



Berdasarkan pada Gambar 2.1 diatas, maka dapat dilihat bahwa terdapat hubungan variabel antara *Job Insecurity* (X1) dan *Self Esteem* (X2) terhadap Kinerja Pekerja Informal (Y).

g. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari kedua variable tersebut sebagai berikut :

1. Pengaruh *Job insecurity* terhadap Kinerja Pekerja Informal

H1 : *Job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja Pekerja Informal

2. Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Pekerja Informal

H2 : *Self Esteem* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pekerja Informal

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