

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### A. Landasan Teori

#### 1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan kesuksesan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, jadi dari teori para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian yang seseorang atau sekelompok orang lakukan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Wibowo (2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Menurut Dessler (2015), kinerja adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan standar yang ditetapkan.

##### a. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Suwanto, (2020) Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat memengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah hal penting yang harus diperhatikan untuk memastikan kinerja yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap *job insecurity* di antaranya adalah sebagai berikut:

##### 1. Stres dan Kesehatan Mental

Ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan dapat menyebabkan stres yang tinggi, yang berdampak negatif pada kesehatan mental

karyawan. Stres ini seringkali mengganggu konsentrasi dan produktivitas.

## 2. Motivasi dan Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka cenderung kehilangan motivasi. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan bisa meningkat, yang berdampak pada keterlibatan dan kinerja mereka.

## 3. Komunikasi dan Hubungan Interpersonal

Ketidakpastian dapat menciptakan ketegangan dalam hubungan kerja. Karyawan mungkin menjadi lebih defensif atau menarik diri dari interaksi sosial, yang dapat mempengaruhi kolaborasi dan tim kerja.

## 4. Kreativitas dan Inovasi

Rasa tidak aman dapat menekan kemampuan karyawan untuk berinovasi. Mereka mungkin menghindari mengambil risiko atau mencoba pendekatan baru karena takut akan konsekuensi negatif.

## 5. Pengambilan Keputusan

Karyawan yang merasa terancam mungkin menjadi lebih konservatif dalam pengambilan keputusan, memilih opsi yang lebih aman dan tidak berani mengambil inisiatif.

## 6. Kinerja Jangka Panjang

Jika *job insecurity* berlangsung lama, karyawan mungkin memilih untuk mencari pekerjaan baru, yang dapat menyebabkan pengurangan kinerja di tempat kerja saat ini.

## b. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator, salah satu indikator yang melekat dalam kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja.

### (1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

### (2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### (3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### (4) Efektifitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

### (5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

## 2. *Job Insecurity*

Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) merupakan suatu keadaan dimana para karyawan merasa terancam oleh pekerjaannya dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada keadaan tersebut. Perspektif global berdasarkan asumsi ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan (Greenhalgh & Rosenblatt) (2010). Menurut

Pawestri & Pradhanawati, (2017) ketidakamanan kerja adalah posisi pekerjaan yang terancam akibat dari kondisi yang dialami oleh karyawan karena ketidakberdayaan karyawan dalam menghadapi tekanan baik dari lingkungan internal maupun eksternal.

*Job Insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman Ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. Menurut Saputra (2017) *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*.

Menurut Ayu (2019) *Job Insecurity* sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis seperti tidak bisa tidur dan kehilangan nafsu atau selera makan. Stress sendiri mempunyai definisi suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. (Al Amin & Pancasasti, 2021)

#### a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Saputra (2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity* adalah :

##### 1). *Locus control*

Lokus kontrol yaitu sejauh mana individu melihat peristiwa dalam kehidupan mereka sebagaimana ditentukan oleh perilaku mereka sendiri. Lokus kontrol eksternal berupa faktor faktor lingkungan.

##### 2). Ketidakjelasan Peran

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

### 3). Konflik Peran

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

### 4). Komunikasi Organisasi

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

### 5). Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi berupa perampingan, Pemutusan hubungan kerja (PHK) dan lain sebagainya dapat membuat karyawan merasa kontrak psikologis. Kurangnya prediktabilitas dan kontrol selama masa ketidakpastian dapat menyebabkan pelanggaran dan tingginya ketidakamanan kerja oleh karyawan.

### 6). Usia

Karyawan yang lebih tua memiliki harapan yang lebih besar dan juga besar kemungkinan karyawan tersebut melakukan pelanggaran ketika harapan tersebut tidak terpenuhi.

### 7). Jenis Kelamin

Kecenderungan lebih besar wanita merasakan ketidakberdayaan dalam pasar tenaga kerja, sehingga mereka kurang memiliki kontrol dalam menguasai kepegawaian mereka dikemudian hari, merasakan stress ketika kehilangan pekerjaan, dan berharap lebih dekat dengan pemberi kerja.

### 8). Pendidikan

Karyawan-karyawan yang tingkat pendidikannya rendah akan menunjukkan sikap royal terhadap perusahaan dimana sikap royal tersebut sebagai pertukaran untuk dapat tetap berpartisipasi dalam perusahaan untuk jangka panjang.

#### 9). Jenis Pekerjaan

Pekerja kerah putih kurang merasa ketidakamanan kerja daripada karyawan kerah biru. Dikarenakan karyawan kerah biru cenderung bekerja pada industri seperti bekerja pada pabrik, mereka lebih besar kemungkinan untuk diberhentikan dan permintaan semakin kecil pada karyawan yang kurang terampil karena perubahan teknologi dan perdagangan internasional.

#### 10). Status Kepegawaian

Karyawan sementara dan karyawan paruh waktu lebih besar ketidakamanan kerja daripada karyawan permanen disebabkan karyawan sementara dan karyawan paruh waktu tidak terikat organisasi. Ketika perampingan dan restrukturisasi terjadi, karyawan penuh waktu yang akan dipilih untuk tetap berada didalam organisasi.

#### D. Indikator *Job Insecurity*

Menurut Ashford (1989) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator pada *job insecurity* :

##### 1). Arti pekerjaan itu bagi individu

Seberapa pentingnya aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak aman terhadap aspek kerjanya seperti peluang untuk promosi dan kebebasan untuk menjadwalkan pekerjaan.

##### 2). Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu

Ancaman yang dirasakan terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerjanya terancam maka ia akan merasa gelisah dan tidak berdaya.

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

Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa negatif yang akan mengancam pekerjaannya.

4). Ketidakberdayaan yang dirasakan individu

Ketidakberdayaan yang dimiliki individu karena hilangnya kontrol terhadap pekerjaannya

5). Tingkat Ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya

Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa peristiwa yang secara negatif akan mempengaruhi keseluruhan kerja individu misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang lain.

### 3. Dukungan sosial

Apollo dan Cahyadi (2012), Makna dukungan sosial ialah bentuk tindakan sosial yang bersifat membantu yang melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan instrumen, dan penilaian positif pada individu dalam menghadapi permasalahannya. dukungan sosial sebagai satu diantara fungsi pertalian atau ikatan sosial. Ikatan-ikatan sosial menggambarkan tingkat tingkat dan kualitas umum dari hubungan interpersonal. Dukungan sosial diartikan sebagai suatu kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang dirasakan individu dari orang-orang atau kelompok-kelompok lain.

Dukungan sosial timbul oleh adanya persepsi bahwa terdapat orang-orang yang akan membantu apabila terjadi suatu keadaan atau peristiwa yang dipandang akan menimbulkan masalah dan bantuan tersebut dirasakan dapat menaikkan perasaan positif serta mengangkat harga diri. Kondisi atau keadaan psikologis ini dapat mempengaruhi respon-respon dan perilaku individu sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan individu secara umum.

a. Faktor yang mempengaruhi Dukungan sosial

Menurut Stenly (2007) Dukungan sosial setiap orang berbeda-beda. Hal tersebut dipengaruhi beberapa faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah sebagai berikut :

1). Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik dapat mempengaruhi dukungan sosial. Adapun kebutuhan fisik meliputi sandang, pangan dan papan. Apabila seseorang tidak tercukupi kebutuhan fisiknya maka seseorang tersebut kurang mendapat dukungan sosial.

## 2). Kebutuhan sosial

Dengan aktualisasi diri yang baik maka seseorang lebih dikenal oleh masyarakat daripada orang yang tidak pernah bersosialisasi di masyarakat. Orang yang mempunyai aktualisasi diri yang baik cenderung selalu ingin mendapatkan pengakuan di dalam kehidupan masyarakat. Untuk itu pengakuan sangat diperlukan untuk memberikan penghargaan.

## 3). Kebutuhan psikis

Dalam kebutuhan psikis seperti rasa ingin tahu, rasa aman, perasaan religius, tidak mungkin terpenuhi tanpa bantuan orang lain. Seseorang yang sedang menghadapi masalah baik ringan maupun berat, maka orang tersebut akan cenderung mencari dukungan sosial dari orang-orang sekitar.

### b. Indikator dukungan sosial

Sarafino (2013) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator dari dukungan sosial tersebut :

#### 1) Dukungan emosional

Dukungan emosional ini terdiri dari ekspresi seperti perhatian, empati dan turut prihatin kepada seseorang. Dukungan ini akan menyebabkan penerima dukungan merasa nyaman, tenang kembali, merasa dimiliki dan dicintai ketika memberi bantuan dalam bentuk bantuan semangat, kehangatan personal dan cinta dalam upaya memotivasi pekerjaan pasangan.

#### 2) Dukungan penghargaan

Dukungan penghargaan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain dalam lingkup pekerjaannya.

#### 3) Dukungan instrumental.

Dukungan instrumental merupakan dukungan yang paling sederhana untuk didefinisikan, dukungan ini berupa bantuan secara langsung dan nyata seperti memberi atau meminjamkan uang atau membantu meringankan tugas seseorang.



4) Dukungan informatif.

Dukungan informatif orang-orang yang berada disekitar individu akan memberikan dukungan informasi dengan cara menyarankan pilihan tindakan yang dapat dilakukan individu dalam mengatasi masalah. Dapat berupa : nasehat, arahan, saran ataupun penilaian tentang bagaimana individu melakukan sesuatu.

**B. Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang dilakukan oleh penelitian-peneliti terdahulu yang dapat digunakan sebagai rujukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian yang dapat disajikan dalam table berikut:



Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Metode Penelitian	Temuan Penelitian
Christina Kurnia Dan Aslam Mei Nur Widigdo (2021) Pengaruh Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Lautan Global Dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi,	1.Kinerja Karyawan 2.Kesejahteraan Karyawan 3.Tuntutan Kerja 4.Ketidakamanan Kerja 5. Work-Life Balance.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Populasi : Karyawan Dari PT Jaya Lautan Global.</li> <li>• Sample : 100 Karyawan Dari PT Jaya Lautan Global.</li> <li>• Teknik Pengambilan Data : Pengambilan Sampel Jenuh (Sensus).</li> </ul>	Ketidakamanan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
Arindita Kusuma W, C. Budi Santoso, Dr., M.Bus. (2017) Analisis Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemeditasi.	1. Job Insecurity 2. Komitmen Organisasional 3. Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sampel : 40 Responden</li> <li>• Teknik Pengumpulan Data : Teknik Pengambilan Sampel Menggunakan Metoda Sensus.</li> <li>• Data Yang Diperoleh Dianalisis Dengan Menggunakan Uji Korelasi, Uji Regresi Dan Uji Mediasi Dengan Software Spss 22.</li> </ul>	Job Insecurity Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja
Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Yang Berdampak Kepada Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Rs Dinas Kesehatan Tentara Madiun, Dheya Kusuma Arianing Putri	1. Kepuasan Kerja 2. <i>Job Insecurity</i> 3. Turnover Intention 4. Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Populasi : Karyawan Rs Dinas Kesehatan Tentara Madiun</li> <li>• Sampel : 93 Responden.</li> <li>• Metode Yang Digunakan Adalah Path Analysis Dengan Program Spss Versi 22.0 Sebagai Alat Analisis.</li> </ul>	<i>Job Insecurity</i> Berpengaruh Positif Tidak Signifikan Terhadap Kinerja,
Shella Farhatul Azizah (2021) Peran Dukungan Sosial dan Job Insecurity Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel di Tengah Pandemi Covid-19	1. Dukungan Sosial 2. Job Insecurity 3. Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 75 responden.</li> <li>• Pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, observasi, dokumentasi dan studi kepustakaan..</li> </ul>	job insecurity terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
<i>Jeya Santhini Appannan 1 2, Logeswary Maheswaran 1, Nuraishah Raimee 1, Wan Leng Lim 1, Faridah Hanum Amran – ( 2022 )</i> <i>Job Insecurity And Psychological Distress During The Covid-19 Outbreak: The Moderating Role Of Perceived Supervisor Support Among Hotel Employees In Malaysia</i>	1. <i>Job Insecurity</i> 2. <i>Support</i> 3. <i>Employees</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Populasi : Karyawan Hotel Di Klang Valley, Malaysia.</li> <li>• Data Dikumpulkan Melalui Kuesioner, Purposive Sampling Digunakan, Dan Pls-Sem Digunakan Dalam Melakukan Analisis Data.</li> </ul>	Peran Dukungan Atasan Yang Dirasakan Tidak Secara Signifikan Memoderasi Dampak Ketidakamanan Kerja Dan Psikologis Kesusahan Pada Niat Berhenti.
<i>K NÄSWALL, M SVERKE, J HELLGREN – (2005) The Moderating Effects Of Work-Based And Non-Work Based</i>	1. <i>Job Insecurity</i> 2. <i>Subsequent Strain</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Populasi : karyawan yang bekerja di SALTSA) dan Alecta.</li> </ul>	Dukungan Berbasis Non-Pekerjaan Memoderasi Dampak

<i>Support On The Relation Between Job Insecurity And Subsequent Strain</i>	3. <i>Work-Based And Nonwork-Based</i> 4. <i>Support</i>	• Data Dikumpulkan Melalui Kuesioner logitudinal	Negatif Ketidakamanan Kerja Terhadap Keluhan Kesehatan Mental Dan Keluhan Somatik Setelah Mengendalikan Tingkat Dasar.
---	---	--	--

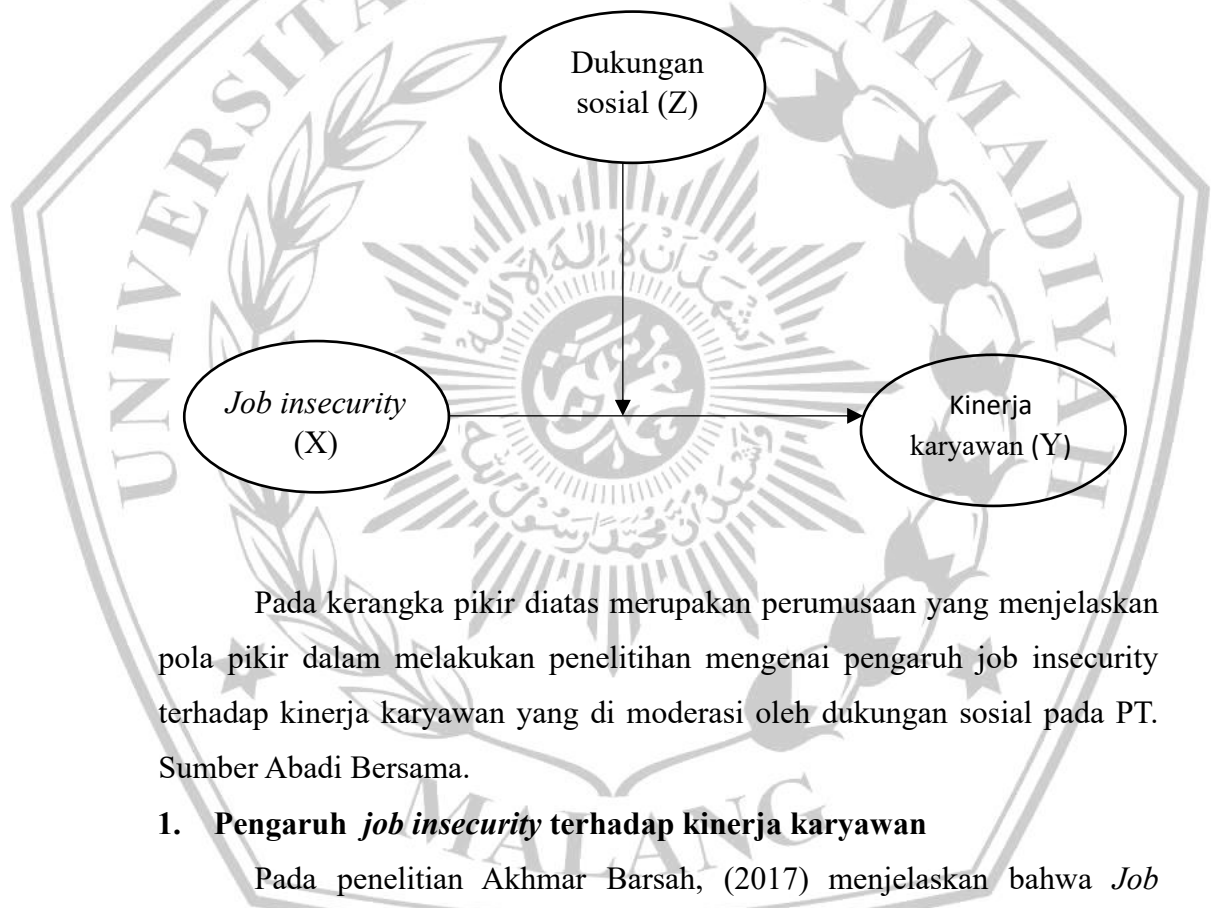
Berdasarkan penelitan terdahulu adanya beberapa persamaan pada penelitian ini yaitu adanya variable *job insecurity*, dukungan sosaial dan kinerja karyawan maka dari itu adanya perbedaan pada penelitian ini karena adanya dukungan sosial sebagai variable moderasi.

### C. Kerangka Konsep

Sugiyono, (2018) mengatakan bahwa kerangka berpikir adalah suatu model konseptual yang digunakan sebagai landasan teori yang terkait dengan faktor-faktor dalam penelitian. Menurutnya, suatu penelitian membutuhkan kerangka berpikir agar bisa menjelaskan secara teoritis, dan dapat menjelaskan alasan adanya hubungan antara variabel.

Kerangka berpikir adalah suatu dasar pemikiran yang mencakup penggabungan antara teori, fakta, observasi, serta kajian pustaka, yang nantinya dijadikan landasan dalam menulis karya tulis ilmiah. Karena menjadi dasar, kerangka berpikir ini dibuat ketika akan memaparkan konsep-konsep dari penelitian. Dalam penelitian ini terdapat variable bebas yaitu job insecurity (X), variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dan variable moderasi yaitu dukungan sosial (Z). Keterkaitan ini dapat digambarkan pada kerangka pikir sebagai berikut :

**Gambar 2.1 : kerangka pikir**



Pada kerangka pikir diatas merupakan perumusaan yang menjelaskan pola pikir dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh dukungan sosial pada PT. Sumber Abadi Bersama.

### **1. Pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan**

Pada penelitian Akhmar Barsah, (2017) menjelaskan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan adanya kekeluargaan yang dirasakan oleh karyawan maka semakin baik kesejaterahan karyawan akan mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Arinda & budi, (2017) menjelaskan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karena dalam situasi dan kondisi perekonomian yang berubah-ubah, perusahaan dituntut untuk bisa beradaptasi, baik dengan cara merger, restrukturisasi, perubahan kebijakan ataupun pengurangan tenaga kerja, ditambah lagi dengan semakin sulitnya mencari pekerjaan yang pada akhirnya dapat menimbulkan *job insecurity* pada karyawan.

Pada penelitian Aritonang dan Anik Hermaningsing, (2020) *job insecurity* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. bahwa variabel tersebut berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan *job insecurity* menerangkan secara dominan terhadap kinerja pada karyawan terutama di YAPARI.

**H1 : *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**

**2. Pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai moderasi.**

Penelitian Shella Farhatul Azizah (2021) bahwa disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Jeya Santhini (2022) bahwa peran dukungan sosial yang dirasakan tidak secara signifikan dampak ketidakamanan kerja. Penelitian yuhyung shin – (2021) Bahwa dengan adanya dukungan sosial sebagai variable moderasi *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**H2 : Dukungan Sosial memoderasi pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.**

**D. Definisi operasional variabel**

1. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja mengacu pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas.

Oleh karena itu, dari teori para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang disampaikan oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan tujuan mencapai tujuan organisasi.

a) Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Robbins (2006), menjelaskan terdapat enam indikator kinerja karyawan meliputi :

(1). Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

(2). Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

(3). Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

(4). Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

(5). Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2. Dukungan sosial

Dukungan sosial timbul oleh adanya persepsi bahwa terdapat orang-orang yang akan membantu apabila terjadi suatu keadaan atau peristiwa yang

dipandang akan menimbulkan masalah dan bantuan tersebut dirasakan dapat menaikkan perasaan positif serta mengangkat harga diri. Kondisi atau keadaan psikologis ini dapat mempengaruhi respon-respon dan perilaku individu sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan individu secara umum. Dukungan sosial juga dapat diberikan dengan saling menolong saat mengerjakan proyek dalam tim. Bentuk dukungan sosial ini penting, karena bukan hanya untuk menyelesaikan sebuah proyek, tapi menumbuhkan rasa percaya dan kerja sama. Safrano, (2011) menjelaskan bahwa beberapa indikator dari dukungan sosial tersebut :

a. Dukungan emosional

Dukungan emosional ini terdiri dari ekspresi seperti perhatian, empati dan turut prihatin kepada seseorang. Dukungan ini akan menyebabkan penerima dukungan merasa nyaman, tenang kembali, merasa dimiliki dan dicintai ketika memberi bantuan dalam bentuk bantuan semangat, kehangatan personal dan cinta dalam upaya memotivasi pekerjaan pasangan.

b. Dukungan penghargaan

Dukungan penghargaan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain dalam lingkup pekerjaannya.

c. Dukungan instrumental.

Dukungan instrumental merupakan dukungan yang paling sederhana untuk didefinisikan, dukungan ini berupa bantuan secara langsung dan nyata seperti memberi atau meminjamkan uang atau membantu meringankan tugas seseorang.

d. Dukungan informatif.

Dukungan informatif orang-orang yang berada disekitar individu akan memberikan dukungan informasi dengan cara menyarankan pilihan tindakan yang dapat dilakukan individu dalam mengatasi masalah. Dapat berupa : nasehat, arahan, saran ataupun penilaian tentang bagaimana individu melakukan sesuatu.

### 3. *Job Insecurity*

Ketidakamanan kerja atau *job insecurity* adalah suatu kondisi psikologis seseorang (karyawan) berupa perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman dari situasi dan kondisi lingkungan pekerjaan sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus tidak menyenangkan.

Karena dengan adanya ketidakpastian pada pekerjaan membuat karyawan gelisah apakah dengan pekerjaan tersebut membuat karyawan akan menjadi karyawan memiliki status tetap, kontra ataupun kembali lagi dengan status *training*. Menurut Audina (2018) Indikator yang dapat mengukur Job Insecurity adalah :

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu  
Seberapa pentingnya kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak aman terhadap aspek kerjanya.
- b. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.  
Ancaman yang dirasakan terhadap pekerjaan untuk mempertahankan tingkat upah yang sekarang atau memperoleh kenaikan upah.
- c. Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.  
Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa negatif yang akan mengancam pekerjaannya.
- d. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.  
Ketidakberdayaan yang dimiliki individu karena hilangnya kontrol terhadap pekerjaannya
- e. Tingkat Ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.  
Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa peristiwa yang secara tidak baik yang akan mempengaruhi pekerja individu misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang lain.