

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi pada saat ini menuntut perusahaan untuk bersaing dalam membangun manajemen yang baik bagi perusahaannya. Manajemen perusahaan yang baik mampu meningkatkan efektivitas pada perusahaan tersebut sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam meningkatkan efektivitas suatu perusahaan, salah satu faktor terpenting adalah sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang paling penting baik di dalam organisasi yang berskala besar maupun kecil, karena merupakan salah satu faktor yang dapat mengarahkan dan mengembangkan suatu organisasi dalam mempertahankan organisasi tersebut dengan berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Hartawan, 2021). Menurut Mangkunegara (2017) sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Hal ini berarti bahwa karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan berjalan lancar dan akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Keberhasilan

suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi tersebut dan kinerja karyawannya (Hartawan, 2021).

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Salah satunya bisa dilihat pada kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan merupakan salah satu cara untuk mengetahui apakah suatu perusahaan memenuhi kriteria sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Untuk menilai kinerja karyawan dengan tingkat predikat nilai yang sangat tinggi, perusahaan menggunakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Hal ini mendorong perusahaan untuk mempekerjakan karyawan dengan efisien.

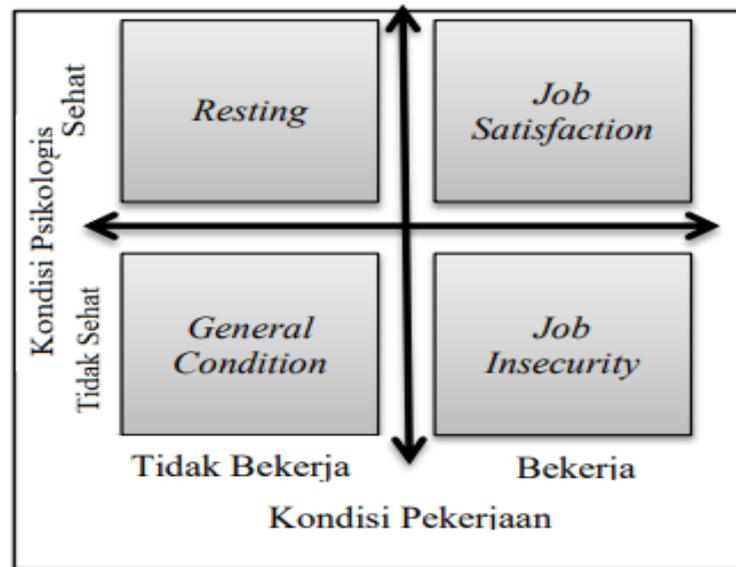
Kinerja seseorang akan dikatakan baik apabila karyawan pada perusahaan ataupun organisasi itu merasa aman dalam pekerjaan itu sendiri. Rasa aman ini tidak hanya tentang rasa aman terhadap kecelakaan kerja, namun juga rasa aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan itu sendiri. Tidak sedikit karyawan yang merasa tidak aman atas ancaman kehilangan pekerjaannya. Mereka merasa tidak aman karena ancaman yang dirasakan setiap individu ditempat kerja membuat peluang di pekerjaan itu sendiri semakin kecil. Akhirnya hal tersebut menimbulkan keinginan berpindah dari tempat kerja tersebut (Hartawan, 2021).

*Job insecurity* atau ketidaknyamanan kerja merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam

situasi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk turnover yang semakin besar. Menurut Smithson dan Lewis (2000) dalam (Saputra et al., 2017) mengartikan bahwa *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). 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*.

Ketidakamanan kerja dianggap sebagai fase pertama sebelum kehilangan pekerjaan dan terjadi dalam konteks perubahan organisasional (Bosman et al., 2005). Ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting, sehingga karyawan yang merasa aman dan tidak terancam dalam bekerja akan menikmati kepuasan kerja yang tinggi sehingga kecil kemungkinannya untuk berkeinginan pindah pekerjaan (Utama et al., 2015).

Kondisi dan perilaku karyawan sangat menentukan kinerja suatu organisasi. Intensi keluar atau keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan salah satu masalah yang dialami oleh perusahaan. Dalam dunia kerja, terdapat hubungan antara pekerjaan dan kondisi mental seseorang. Hubungan tersebut dapat dilihat pada gambar 1.1 dibawah ini yaitu:



**Gambar 1.1 Hubungan antara Pekerjaan dan Kondisi Mental Seseorang (Burchell dalam Nopiando, 2012)**

Gambar 1.1 di atas merupakan matriks yang menunjukkan hubungan antara status pekerjaan seseorang beserta kondisinya. Terdapat 4 kondisi pekerjaan dan mental seseorang yaitu *General Condition*, *Resting*, *Job Insecurity*, dan *Job Satisfaction*.

*General Condition* (Kondisi Umum) merupakan kondisi dimana seseorang tidak memiliki pekerjaan sehingga mengalami kondisi psikologis yang tidak sehat. Dengan memiliki pekerjaan, maka kebutuhan seseorang akan terpenuhi serta memiliki kepuasan tersendiri. Jika seseorang tidak memiliki pekerjaan, maka kebutuhannya tidak terpenuhi sehingga secara tidak langsung kondisi psikologisnya akan terganggu.

*Resting* merupakan kondisi dimana seseorang tidak bekerja namun memiliki kondisi psikologis yang sehat. Pada kondisi seperti ini, biasanya ditemukan pada orang-orang yang sebelumnya memiliki pekerjaan, namun mereka berhenti bekerja

karena kondisi fisik yang sudah melemah. Orang yang termasuk kedalam kategori ini biasanya mereka yang sudah melewati masa pensiun atau yang sudah melewati usia produktif.

*Job Insecurity* merupakan kondisi dimana seseorang memiliki pekerjaan namun gagal dalam memperoleh rasa aman sehingga mengalami gangguan psikologis. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi ini seperti gaji, ketidakjelasan status karyawan, serta lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung (Hanafiah dalam Setiawan et al., 2016). Dalam hal ini, tidak jarang seorang karyawan merasa sudah nyaman dengan pekerjaannya, namun di sisi lain mereka merasa bahwa status dan kondisi pekerjaan yang tidak aman atau dalam kondisi terancam.

*Job Satisfaction* merupakan kondisi dimana seseorang memiliki pekerjaan dan memiliki kondisi psikologis yang sehat. Kondisi ini merupakan kondisi yang sangat baik karena seseorang telah berada pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi mereka.

Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan akan lebih rendah absensi dan pengunduran dirinya. Perusahaan tidak menginginkan adanya karyawan terampil keluar dari perusahaan. Dampak negatif seperti ketidakstabilan dan ketidakpastian akan muncul karena perusahaan kehilangan karyawan yang sudah terampil dan perlu melatih kembali karyawan baru untuk menggantikan peran karyawan yang keluar. Untuk mengetahui keadaan mengenai *job insecurity*, maka peneliti melakukan wawancara informal kepada manager PT Asuransi BRI Life Lampung mengenai jumlah karyawan yang keluar terhitung dari tahun 2019-

2022. Berikut merupakan data jumlah karyawan yang keluar dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Keluar Periode 2019-2022**

No.	Keterangan	Jawaban	
		Jumlah	%
<i>Job Insecurity</i>			
1.	Pekerjaan tidak penting dan membosankan	5	41
2.	Tidak berdaya terhadap aspek-aspek pekerjaan	8	67
3.	Tidak berdaya terhadap peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi pekerjaan	7	58
4.	Merasa pesimis terhadap masa depannya	9	75
5.	Merasa tidak aman 1-2 tahun mendatang	6	50

Sumber : Data Jumlah Karyawan Keluar Periode 2019-2022 PT Asuransi BRI Life Lampung, 2024.

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa tiap tahunnya jumlah karyawan yang keluar mengalami kenaikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Jefri selaku manager PT Asuransi BRI Life Lampung terdapat beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, seperti sakit atau meninggal dunia, mendapatkan tawaran gaji dan tunjangan yang lebih baik dari perusahaan lain dan kepentingan pribadi lainnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi karyawan dalam memutuskan keluar dari tempat kerja, salah satunya yaitu adanya faktor lingkungan kerja (Greenhalgh

et al., 1984) dalam (Marzuqi, 2021). Menurut Halimah et al., (2016) Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik terkait dengan kondisi pencahayaan, cuaca, suhu udara, tata letak perusahaan, struktur gedung, dan lokasi kerja. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik meliputi suatu hal yang berkenaan dengan interaksi sosial di sekitar lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan perusahaan. Menurut Saputra et al. (2020) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja sebagai salah satu penyebab pekerja bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Dalam melakukan pekerjaannya, ada beberapa pekerja yang semangat dan ada yang kurang semangat. Menurut Suprayitno et al., (2017) menjelaskan bahwa ketika karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, hal tersebut dapat mengganggu mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Demikian itu terjadi sebab pekerja tidak bisa mengerahkan pikiran dan tenaganya dengan semaksimal mungkin. Menurut Koestanto et al., (2017), hubungan baik antar sesama rekan kerja dan interaksi karyawan dengan pimpinan juga dapat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan ketika bekerja. Dengan iklim kerja yang menyenangkan, eratnya hubungan antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan, dapat membuat karyawan enggan berpikir untuk meninggalkan perusahaannya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja diperlukan lingkungan kerja yang baik yang akhirnya akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan

kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Perubahan yang terus menerus dan berlangsung cepat membuat organisasi semakin berhati-hati terhadap setiap perubahan lingkungan yang terjadi baik lingkungan eksternal maupun internal (Lucky dalam Taslim, 2010). Perubahan lingkungan kerja yang sering terjadi pada suatu perusahaan atau organisasi yaitu adanya perubahan teknologi yang semakin canggih, kepemimpinan, imbalan kerja, atau memang tempat dimana seorang karyawan itu bekerja beresiko tinggi akan menyebabkan ketidakamanan kerja, sehingga kemungkinan untuk berpindah tempat bekerja sangat besar.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat menjalankan kegiatan kerja secara kondusif yang mana akan meningkatkan keefektivitasan kegiatan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai salah satu komponen penting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Komponen-komponen tersebut dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan (Tanjaya, 2019). Menurut Samson et al., (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja. Hubungan baik antar karyawan atau karyawan dengan atasan memiliki peranan penting dalam membentuk suatu lingkungan kerja yang sehat. Karena pekerjaan yang dilakukan dalam lingkungan yang sehat dan baik, akan memotivasi untuk saling membantu dalam meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Alex Nitisemito (2000) dalam Tanjaya (2019) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik pun memiliki andil didalam kinerja karyawan. Oleh sebab itu, pentingnya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik dapat dihubungkan pengaruhnya dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang ada di PT Asuransi BRI Life Lampung dirasa kurang sesuai dan kurang memadai. Namun disatu sisi pihak manajemen telah menyediakan lingkungan kerja yang sebaik mungkin diantaranya pencahayaan yang memadai, ventilasi udara yang cukup, dan fasilitas bangunan yang aman, dan menyediakan saluran komunikasi antara karyawan dan manajemen yang baik. Namun disatu sisi berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan bagian operasional menyatakan bahwa keadaan lingkungan kerja di perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2 Penilaian Lingkungan Kerja di PT Asuransi BRI Life Lampung**

<b>Faktor Lingkungan</b>	<b>Optimal</b>	<b>Tidak Optimal</b>
<b>1. Lingkungan Kerja Fisik</b>		
- Pencahayaan	75%	25%
- Udara	20%	80%
- Ruang gerak	30%	70%
- Kebersihan	40%	60%
<b>2. Lingkungan Kerja Non Fisik</b>	<b>Optimal</b>	<b>Tidak Optimal</b>
- Hubungan karyawan dengan pimpinan	35%	65%

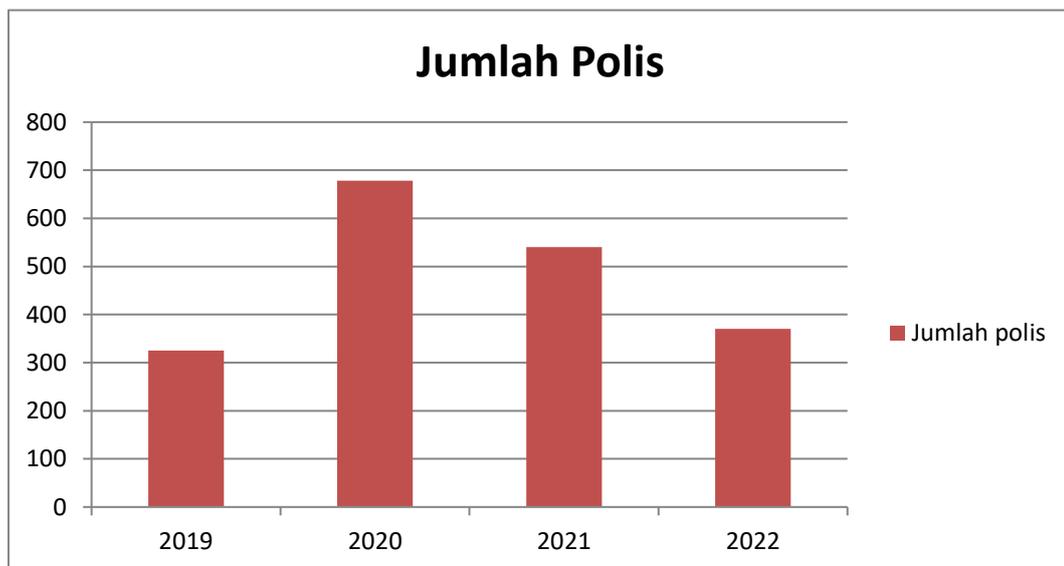
<b>Faktor Lingkungan</b>	<b>Optimal</b>	<b>Tidak Optimal</b>
1. Lingkungan Kerja Fisik		
- Hubungan antar sesama karyawan	85%	15%

Sumber : Hasil Wawancara dengan karyawan PT Asuransi BRI Life Lampung, 2024.

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan bagian operasional dimana hasilnya menurut penilaian karyawan, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik perusahaan masih belum optimal. Kondisi tersebut dapat dimungkinkan akan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Pertanyaan yang diberikan merupakan jenis pertanyaan dengan pilihan “Optimal” dan “Tidak Optimal” sebagai jawaban pada tiap-tiap indikator Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja non Fisik yang dipertanyakan.

Perusahaan sebagai tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi dikelompokkan berdasarkan lapangan usaha meliputi perusahaan ekstraktif, perusahaan agraris, perusahaan industry, perusahaan perdagangan, dan perusahaan jasa. Dari kelima jenis perusahaan di atas, perusahaan jasa adalah salah satu yang paling berkembang pesat di Indonesia ([www.kominfo.go.id](http://www.kominfo.go.id)). Pada hakekatnya tujuan utama dari perusahaan jasa yaitu memberikan layanan yang memuaskan kepada konsumen. Oleh sebab itu, karyawan merupakan ujung tombak dari suatu perusahaan jasa, karena hal tersebut sangat tergantung dari cara penyampaian dan pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada konsumen. Salah satu contoh perusahaan jasa ini adalah perusahaan asuransi.

PT Asuransi BRI *Life* merupakan perusahaan asuransi yang menyediakan berbagai produk asuransi seperti Asuransi Perlindungan Jiwa, Kesehatan, Pendidikan, Investasi, Pensiun dan Syariah. Dalam menyelenggarakan kegiatan usahanya, pendirian PT Asuransi BRI *Life*, sejalan dengan kebutuhan perusahaan induknya, PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk atau BRI, untuk menyediakan layanan dan jasa keuangan terpadu bagi semua nasabahnya (*one-stop financial services*). Dalam menjalankan tugas, para karyawan PT Asuransi BRI *Life* memenuhi target yang diberikan perusahaan.



**Gambar 1.2 Diagram Penerima Polis Tahunan pada PT Asuransi BRI *Life* Lampung**

Sumber: PT Asuransi BRI *Life* Lampung, 2024.

Berdasarkan Gambar 1.2 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 325 polis asuransi yang terbit pada tahun 2019, lalu mengalami peningkatan di tahun berikutnya yaitu pada tahun 2020 sejumlah 678. Pada pertengahan tahun 2021 menyebabkan penurunan jumlah polis menjadi 540 nasabah. Hal ini menjadi pertimbangan kesehatan nasabah sampai pada tahun 2022 sejumlah 370 nasabah.

Berdasarkan pra survey kepada HRD PT Asuransi BRI *Life* Lampung, perubahan ini tentu menimbulkan sejumlah tantangan dan masalah dalam dunia kerja, seperti *job insecurity* (ketidakpastian pekerjaan) yang pada gilirannya dapat mengganggu kinerja individu dan produktivitas organisasi. Menurut Iskandar et al., (2018) *job insecurity* atau ketidakamanan kerja merupakan persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan. Lebih lanjut, salah satu karyawan PT Asuransi BRI *Life* Lampung mengatakan bahwa maraknya sistem kontrak dan *outsourcing* yang tentunya berdampak secara signifikan di dalam hubungan ketenagakerjaan antara karyawan dan perusahaan manajemen. Dengan adanya hal tersebut, maka intensitas munculnya *job insecurity* menjadi semakin tinggi dirasakan oleh karyawan. *Job insecurity* dapat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan *outsourcing* karena merasa tidak aman, dimana mereka hanya berstatus kontrak. Para karyawan juga memerlukan lingkungan kerja yang sesuai untuk mereka agar merasa nyaman saat bekerja.

Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, bahkan keinginan untuk turnover yang semakin besar. Persepsi ketidakamanan kerja (*job insecurity*) memunculkan dampak dalam aspek psikologis. Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya. Jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja. Pada saat tanda tangan kontrak, karyawan kontrak tidak mengalami masalah apapun namun dengan berjalannya waktu timbul rasa ketidakpuasan

terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan. Dari beberapa unsur yang ada, jumlah gaji merupakan unsur yang paling jelas dalam kepuasan kompensasi (Harnanik, 2005). Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, diterapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya.

Pada penelitian sebelumnya terdapat perbedaan hasil terhadap variabel *job insecurity* dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian Aslami (2020) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Sahara (2021) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Hartawan, (2021) menunjukkan hasil penelitian ini *job insecurity* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Putri et al., (2022) menunjukkan hasil penelitian *job insecurity* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Namun, temuan tersebut berbeda dalam penelitian Labada et al., (2023) yang menunjukkan hasil bahwa hipotesis pertama ditolak, artinya *job insecurity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hipotesis kedua diterima, artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja

karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hasnah'ni et al., (2022) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Al amin et al., (2022) menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Gunawan (2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya tentang pengaruh *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta adanya inkonsistensi temuan hasil dan perbedaan penelitian, maka peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi BRI Life Lampung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi BRI *Life Lampung*?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi BRI *Life Lampung*?
3. Apakah *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi BRI *Life Lampung*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi BRI *Life* Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi BRI *Life* Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi BRI *Life* Lampung.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti terkait dengan penelitian yang dilakukan serta dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menempuh pendidikan di bangku kuliah konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan bahan referensi dalam mengembangkan penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang berkaitan dengan pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### **1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah**

Agar pembahasan dari pelaksanaan penelitian ini memiliki fokus yang terarah dan jelas dengan menyadari keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti, maka penelitian ini dibatasi pada :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan PT Asuransi BRI *Life* Lampung.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada 3 variabel yaitu *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian ini dibagi menjadi 5 bab dengan bagian sistematika penulisan sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup dan batasan masalah serta sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi mengenai landasan teori dan empiris, yang digunakan sebagai perbandingan untuk membahas masalah, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

#### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan mengenai desain penelitian, jenis variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini disajikan hasil, implementasi, analisis dan pembahasan penelitian.

Untuk penelitian lapangan hasil dapat berupa data kuantitatif. Analisis dan pembahasan berupa hasil pengolahan data.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini disajikan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran dari hasil pembahasan.