

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian *Job Insecurity*

Rasa ketakutan kehilangan pekerjaan yang dialami para karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja mereka. Karyawan yang merasa pekerjaannya terancam memiliki kemungkinan untuk melindungi diri mereka secara psikologis dengan cara menarik diri dengan sengaja dari pekerjaannya. Perilaku menarik diri ini dapat meliputi penurunan keterlibatan, komitmen, atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut De Witte (2005) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan fenomena sosial yang dapat diukur karena adanya perubahan fundamental seperti restrukturisasi dan penambahan karyawan kontrak pada sebuah organisasi yang berfokus pada kecenderungan karyawan yang terancam kehilangan pekerjaan. Sementara Smithson et al., (2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*).

Menurut Ashford et al. (1989) dalam novliadi (2009) menyatakan *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan.

Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Secara umum, *job insecurity* adalah ketidakamanan dalam bekerja secara psikisologis.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan terancam, khawatir, dan rasa ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan di masa yang akan datang.

2.1.2 Indikator *Job Insecurity*

Job Insecurity merupakan perasaan ketidakmampuan seorang pekerja terhadap perubahan kondisi yang terjadi dalam organisasi yang akan mempengaruhi keberlangsungan pekerjaannya di masa depan (Al Mira, 2021). Menurut Al Amin et al., (2021) menyatakan bahwa mengembangkan pengukuran dari konsep *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dan menyatakan bahwa komponen *job insecurity* adalah:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu. Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan.

2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja.
3. Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yaitu ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya.

2.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber keunggulan terpenting didalam sebuah perusahaan, dikarenakan setiap sumber daya memiliki ciri khas tersendiri yang membedakan antara satu dengan yang lainnya, khususnya dalam hal kompetensi. Dalam melaksanakan rutinitasnya tersebut, setiap sumber daya manusia akan selalu berhubungan dengan tempat dimana ia bekerja atau disebut juga lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat

meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Robbins (2001) bahwa kepuasan kerja salah satunya ditentukan oleh kondisi kerja yang mendukung lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dalam hal ini dapat dikatakan pula bahwa lingkungan kerja dapat mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lebih lanjut Kohun (2002) dalam Samson et al., (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja.

2.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi tugas-tugasnya (Nitisemito, 2018). Sedangkan menurut Sutrisno, (2017) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Syarudin et al., (2018) lingkungan kerja merupakan indikator pendukung keberhasilan pelaksanaan kerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin baik pula hasil pekerjaan yang akan diraih pegawai. Ada dua indikator dari lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Psikososial atau Non Fisik

Faktor lingkungan psikososial dianggap sebagai salah satu isu yang paling penting dalam masyarakat kontemporer dan masa depan. Menurut Samson, et al. (2015) mengklasifikasikan lingkungan psikososial menjadi 3 kategori, yaitu dukungan atasan, peran harmoni dan kualitas kepemimpinan. Variabel lingkungan kerja menggunakan teori Samson et al., (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja. Sedangkan indikator yang digunakan adalah Samson et al., (2015) menyatakan ada dua indikator dari

lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan lingkungan psikosial atau non-fisik.

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans et al., (2014) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau prestasi kerja yang merupakan suatu usaha seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan kemampuan yang dimilikinya, dan hasil dari tugas atau pekerjaan tersebut akan diberi penilaian/pengukuran oleh perusahaan dimana memuat beberapa kriteria terhadap karyawan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi (Samsudin, 2006).

Menurut Mangkuprawira et al., (2007) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system

hukuman dan sebab utama yang harus diselesaikan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sempurna. Setiap perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawannya untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaannya.

2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbin, 2016). Sedangkan menurut Mangkunegara, (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Adapun indikator-indikator di dalam kinerja karyawan menurut Sedayu et al., (2021) yaitu sebagai berikut

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari perseps karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan melihat kualitas pekerjaan dari para karyawan dapat di lihat kinerja karyawan tersebut.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Dengan melihat kuantitas dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas- tugasnya. Bila para karyawan mampu bekerja untuk kuantitas yang maksimal dan kualitas yang prima, maka perusahaan akan menjadi semakin efektif dalam kinerjanya.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Waktu karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas dengan sesuai dan tepat menunjukkan karyawan tersebut berkinerja baik.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Dengan demikian penggunaan sumber daya dapat dimanfaatkan dengan baik sehingga kinerja karyawan terjaga dengan baik.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Kemandirian karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan membuktikan kinerja karyawan baik.

2.2 Landasan Empiris

Berikut ini jurnal-jurnal rujukan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fitri Syafira Hartawan (2022).	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT BNI Life Insurance Kota Bandar Lampung) SINTA 5.	Metode Kuantitatif dengan Alat Uji Statistik.	Hasil penelitian ini <i>job insecurity</i> mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Rahmat Al Amin & Ranti Pancasasti (2022).	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT XYZ) SINTA 4.	Metode Struktural Equation Model (SEM) menggunakan PLS.	<i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. . <i>Job insecurity</i> berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kepuasan kerja.
3.	Putri, Alviana Rahmalia (2022).	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepercayaan Diri Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Rocket chicken Wilayah Kabupaten Magelang) SINTA 5.	Metode Kuantitatif dengan Alat Uji Statistik yang digunakan menggunakan analisis regresi berganda dengan SPSS 26.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepercayaan diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan <i>job</i>

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<i>insecurity</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Sahara (2021).	Pengaruh Disiplin Kerja dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bhakti Sari Perkasa Bersama) SINTA 3.	Metode Kuantitatif Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Maulana Sidiq Sedayu & Rushadiati. (2020).	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (SMK Kartini) SINTA 3.	Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode analisis data menggunakan analisis <i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square</i> (SEM-PLS) software Smart PLS versi 3.	1. Lingkungan Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) 2. Karakteristik Individu (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan menunjukkan hubungan antara Karakteristik Individu (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. 3. Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Karakteristik Individu (X2) dan menunjukkan hubungan antara Lingkungan Kerja (X1) dengan Karakteristik Individu (X2) adalah positif.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Nuri Aslami (2020).	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> <i>Busines</i> Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (PT Telekomunikasi Selular Cabang Medan) SINTA 5.	Metode Penelitian ini Menggunakan Asosiatif dengan pendekatan Kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Job Insecurity</i> berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
7.	I Ketut Agus Pande Gunawan (2020).	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SINTA 4.	Teknik sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh serta metode pengumpulan data menggunakan pendekatan survey dengan metode kuisioner yang diukur menggunakan skala <i>likert</i> .	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.
8.	LimSanny & Selby Kristanti (2020).	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan <i>OUTSOURCING</i> (Mall Lipo Cikarang) SINTA 5.	Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif.	Hasil Penelitian ini adalah <i>Job insecurity</i> dan Lingkungan Kerja Berpengaruh pada Motivasi Kerja dan Berdampak Positif pada Kinerja Karyawan.
9.	Suhardi (2019).	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja	Rancangan penelitian dalam artikel ini adalah <i>explanatory</i>	Hasil analisis membuktikan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebagai Variabel Intervening SINTA 2.	<i>research</i> (penelitian eksplanatori), yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB); Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB); Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).
10.	Samson, Gitahi N., Waiganjo, Maina., Koima, dan Joel. (2019).	<i>Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town.</i> SINTA 3.	<i>The study adopted a descriptive survey.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Aspek fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan psikososial dan Faktor work life balance signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek psikososial diperlihatkan hubungan terkuat dengan kinerja karyawan sedangkan aspek fisik dan aspek

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				psikososial adalah moderat.
11.	Zavareha, F. B., Ariffa, M. S. Md., Jusoha, A. Zakuana, N. & Baharia, A. Z. (2019).	<i>E-Service Quality Dimensions and Their Effects on E-Customer Satisfaction in Internet Banking Services</i> SINTA 3.	Analisis Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>e-service quality</i> dan <i>e-customer satisfaction</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan serta variabel keamanan, kepercayaan, dan kemudahan menggunakan layanan <i>internet banking</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan.
12.	Raza, S. A., Umer, A, & Shah, N. (2019).	<i>New determinants of ease of use and perceived usefulness for mobile banking adoption</i> SINTA 4.	Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> dan Smart PLS (<i>Partial Least Square</i>) .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemudahan penggunaan yang dirasakan memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan kegunaan dan sikap yang dirasakan terhadap <i>mobile banking</i> .

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa persamaan dan perbedaan yang terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini, baik variabel maupun objeknya. Lalu, hasil penelitian-penelitian di atas dapat digunakan sebagai acuan dalam mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru dan menunjukkan keorisinilitasan dari penelitian yang sedang dilakukan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Greenhalgh et al., (dalam Nurwening, 2005) *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* didefinisikan sebagai keadaan rasa tidak aman yang diakibatkan oleh adanya ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya. *Job insecurity* menghasilkan konsekuensi yang negatif terhadap sikap kerja organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji, pengembangan dan dalam beberapa kasus dapat merusak hubungan pekerja dengan organisasi.

Pada dasarnya, *job insecurity* merupakan hal yang bersifat subjektif karena setiap individu akan memiliki tingkat ketidakamanan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri seseorang. Adanya ketidakamanan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Akan tetapi, karyawan dengan keberadaannya merasa aman tidak menjamin akan mampu menunjukkan kinerja yang baik. Hal tersebut Terdapat faktor-faktor di luar kendali karyawan yang bersangkutan untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hartawan (2021) yang menyatakan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan *job insecurity* yang menghasilkan konsekuensi yang negatif terhadap sikap kerja. sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

H₁: *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi BRI *Life* Lampung

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah dalam (Sutrisno, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah potensi yang dimiliki baik lingkungan dari dalam atau dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya organisasi untuk mencapai tujuan. Jadi, lingkungan kerja adalah alat pendukung kelancaran dari proses kerja, yang mana keselamatan dan keamanan kerja dipertimbangkan untuk membentuk kondisi kerja yang teratur dan memuaskan bagi karyawan yang dapat menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat saat melakukan aktivitas kerja. Maka dari itu perlu memperhatikan lingkungan kerja yang harus memadai dan mendukung sehingga karyawan merasa nyaman, aman dan baik saat melakukan pekerjaan.

Peningkatan dan penurunan kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan itu, instansi harus lebih memperhatikan aspek lingkungan kerja seperti: penerangan, suhu udara, keamanan kerja, suara bising, hubungan dengan rekan kerja maupun atasan, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh pegawai maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang juga akan semakin meningkat. Namun, jika lingkungan kerja tidak baik, maka akan semakin rendah kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hartawan (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian serupa dilakukan oleh Putri et al., (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja ini dapat membuat keseluruhan variabel saling berpengaruh satu sama lain, jadi dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dapat memediasi beberapa variabel lain agar saling berpengaruh satu sama lain, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi BRI Life Lampung

2.3.3 Pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Audina (2018), *job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. *Job insecurity* merupakan penilaian pekerja terhadap suatu keadaan dimana mereka merasa terancam dan mereka merasa tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan pekerjaan tersebut. Kondisi ketidakamanan kerja yang dialami oleh seseorang yang disebabkan oleh perubahan-perubahan lingkungan (faktor eksternal) dan watak atau kepribadian dan mental seseorang yang mengalami kondisi tersebut (faktor internal). *Job insecurity* dan lingkungan kerja sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus

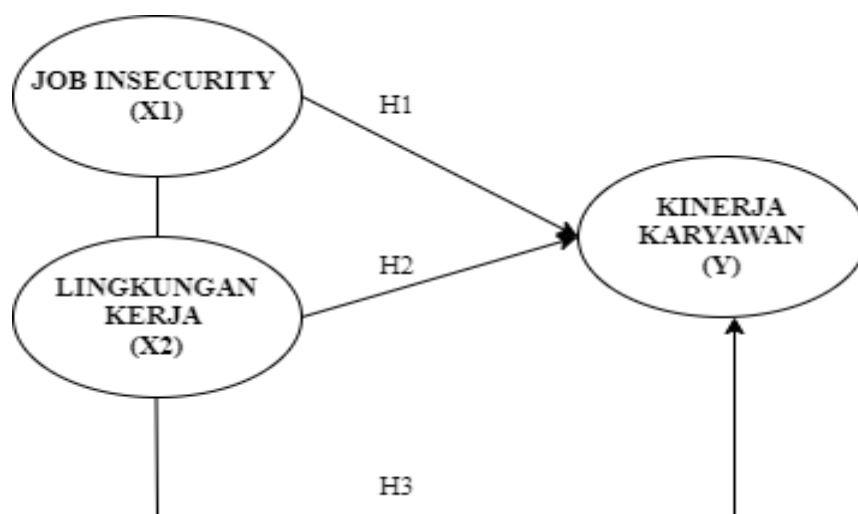
diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Setiani et al., (2022) yang telah membuktikan bahwa *job insecurity* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H₃: *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi BRI Life Lampung

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka peneliti akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan jawaban sementara penelitian yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian tersebut. Setelah melalui pembuktian dari hasil penelitian, maka hipotesis ini dapat benar atau salah, dapat diterima atau ditolak. Setelah menganalisis kerangka pemikiran diatas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_1 : *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi BRI *Life* Lampung.
2. H_2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi BRI *Life* Lampung.
3. H_3 : *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi BRI *Life* Lampung.