

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Job Insecurity*

2.1.1.1 Definisi *Job Insecurity*

Menurut (Smithson & Lewis, 2000) dalam *job insecurity* diartikan sebagai kondisi psikologi seseorang yang menunjukkan rasa bingung atau rasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang terus berubah-ubah (*perceived impermanance*). *Job insecurity* merupakan kekhawatiran ketidakamanan pekerjaan yang mengkhawatirkan kualitas pekerjaan di masa depan, tentang kerusakan kondisi kerja, penurunan pangkat, kurangnya peluang karir, mengurangi pengembangan gaji, minat, dan pelatihan (Sverke, 2002).

Ketidakamanan kerja dianggap sebagai kondisi tidak menyenangkan atau kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja. Rasa ketakutan kehilangan pekerjaan yang dialami para karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja. Namun sebagian 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.

2.1.1.2 Aspek-aspek *Job Insecurity*

Job insecurity memiliki beberapa aspek yang terjadi di dalam lingkungan organisasi (Rowntree, 2005) :

1. Takut kehilangan pekerjaan, *job insecurity* muncul ketika karyawan mendapatkan ancaman yang sifatnya negatif di tempat kerja mengenai pekerjaan.
2. Takut akan kehilangan status sosial dalam masyarakat, seseorang yang merasa terancam dengan pekerjaannya akan khawatir dan cemas jika sebagian hak dan kewajiban yang dimilikinya hilang di masyarakat seperti harta, status, pendidikan dan garis keturunan.
3. Merasa tidak berdaya dalam menghadapi situasi yang terjadi, perasaan ketidakmampuan untuk mengontrol kejadian di lingkungan kerja, sehingga dapat mengganggu pekerjaannya.

2.1.1.3 Penyebab Terjadinya *Job Insecurity*

Beberapa penyebab terjadinya *job insecurity* menurut (Rowntree, 2005) yaitu :

1. Trauma Sosial, terjadi karena pernah direndahkan oleh seseorang di masa lalunya sehingga trauma ini bisa terbawa di lingkungan kerja, dengan merasa tidak percaya diri akan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan serta tidak percaya diri ketika berkomunikasi sesama rekan kerja atau atasan.

2. Lingkungan, ini terjadi karena tidak yakin dengan kemampuan diri sendiri karena tidak bisa mengikuti ritme kerja di lingkungan kerjanya.
3. Kurang Menguasai Pekerjaan, kecemasan akibat kurang percayaan diri terhadap kemampuan dalam menguasai pekerjaan diperusahaan tempatnya bekerja, namun sebagian orang hal ini dijadikan pacuan untuk belajar lebih giat sehingga bisa mengimbangi kemampuan yang dibutuhkan di lingkungan kerja tersebut.
4. Perubahan Kondisi Perusahaan, ini terjadi akibat adanya masalah didalam perusahaan seperti masalah keuangan dan juga perubahan ketenagakerjaan yang dibutuhkan sehingga membuat karyawan khawatir dan mengalami *job insecurity*.

2.1.1.4 Indikator *Job Insecurity*

Job Insecurity memiliki beberapa indikator menurut (Nugraha, 2010) sebagai berikut:

1. Arti Pekerjaan itu Sendiri, suatu pekerjaan yang mempunyai nilai positif dan dianggap penting oleh karyawan dalam proses pengembangan karirnya atau keberlangsungan kerjanya di dalam suatu perusahaan.
2. Tingkat ancaman dari keseluruhan kerja, merupakan segala kemungkinan yang dapat terjadi atau ancaman kerja yang dapat di rasakan oleh karyawan sehingga mempengaruhi seluruh aktivitas dalam pekerjaannya.

3. Tingkat ancaman mengenai aspek-aspek pekerjaan, yaitu seberapa besar ancaman yang dirasakan oleh karyawan di dalam aktivitas pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.
4. Ketidakberdayaan, potensi dari setiap aktivitas yang dapat terjadi di dalam suatu perusahaan yang membuat karyawan merasa tidak berdaya seperti adanya perubahan yang mendasar pada perusahaan ataupun kepentingan-kepentingan lainnya yang menyangkut perusahaan dan karyawannya.
5. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan di masa mendatang, yaitu kekhawatiran karyawan akan ancaman-ancaman terhadap pekerjaan yang akan mereka hadapi di masa mendatang atau di tahun-tahun berikutnya.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan, stres kerja sering dialami oleh karyawan yang bekerja didalam sebuah perusahaan. Stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres yang dialami. Menurut (Mangkunegara, 2013) stres kerja merupakan keadaan di mana individu mengalami tekanan dalam lingkungan kerja yang mengakibatkan individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam meyelesaikan kewajibannya.

Sedangkan menurut (Rivai, 2018) mengatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan pikis sehingga mempengaruhi emosi serta proses berfikir karyawan. Stres dapat dilihat dari simptom, seperti emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas atau gugup, dan tekanan darah meningkat hingga mengalami gangguan pencernaan.

2.1.2.2 Jenis-jenis Stres Kerja

Menurut Berney & Selye dalam (Asih et al., 2018) mengungkapkan terdapat empat jenis stres, yakni sebagai berikut.

1. *Eustres* atau *good stres*

Eustres atau *good stres* merupakan stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Contohnya seperti, tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu, dan tugas berkualitas tinggi.

2. *Distres*

Distres adalah stres yang menimbulkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya. Contohnya tuntutan kerja yang berlebihan dan menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.

3. *Hyperstres*

Yaitu stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya, meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stres ini tetap saja

membuat individu dibatasi dengan kemampuan adaptasinya. Contohnya adalah stres akibat mengalami serangan penjahat.

4. *Hypostres*

Merupakan stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

2.1.2.3 Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Faktor-faktor penyebab stress menurut (Robbins, 2006) sebagai berikut.

1. Faktor Lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres di kalangan karyawan. Contohnya: keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, dan kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

2. Faktor Organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu.

3. Faktor Individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan seperti terjadinya masalah didalam keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian karyawan itu sendiri.

2.1.2.4 Indikator Stres Kerja

Menurut (Robbins, 2006) mengungkapkan bahwa ada 5 indikator di dalam stres kerja, yaitu :

1. Tuntunan tugas, merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seorang karyawan seperti kondisi kerja, dan tata kerja secara fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dikerjakan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya penjelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan, beberapa pihak selaku pimpinan dalam gaya manajemen pada organisasi dapat membuat situasi organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dan memiliki aspek penting dalam berperan memajukan serta menyukseskan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2013).

Menurut (Mahmudi, 2011), Kinerja adalah proses sistematis, untuk memperbaiki kinerja diperlukan langkah-langkah yang tersusun dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan melalui kemampuan yang dimiliki serta penilaian kerja yang diberikan oleh atasan untuk mencapai hasil yang optimal (Echdar, 2022). Kinerja adalah suatu keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi (Kadarisman, 2018). Dalam menempatkan posisi kinerja pegawai cukup dipengaruhi oleh kebijakan atasan dan disesuaikan oleh kemampuan yang dimiliki.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut (Mahmudi, 2011), kinerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu :

1. Faktor Individu

Faktor ini merupakan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang berasal dari diri sendiri.

2. Faktor Kepemimpinan

Pemimpin diharapkan mampu mendorong bawahannya untuk bekerja secara optimal, serta memotivasi dan membimbing kearah yang lebih baik.

3. Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang sehat dan kualitas dukungan antar karyawan dalam sebuah tim mampu membangkitkan semangat kinerja.

4. Faktor Sistem

Sistem kerja, budaya, fasilitas dalam organisasi sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan.

5. Faktor Kontekstual

Merupakan faktor yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal seseorang.

2.1.3.3 Karakteristik Kinerja

Menurut David C. McClelland dikutip oleh (Mangkunegara, 2005) terdapat hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja, ini adalah 6 karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi:

1. Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko dalam pekerjaan.
3. Memiliki tujuan yang wajar dan masuk akal (realistis) dalam bekerja.
4. Mempunyai rencana kerja yang komprehensif dan berupaya untuk mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai.
5. Memanfaatkan *feedback* (umpan balik) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang telah dibuat.

2.1.3.4 Indikator Penilaian Kinerja

Kinerja Organisasi dapat dinilai dengan beberapa indikator. Menurut Stephen P. Robbins, 2006 (Fei Lie Tjong 2018) sebagai berikut :

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Biasanya, penilaian ini dinyatakan dalam satuan tertentu, seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan tingkat aktivitas yang diselesaikan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kemandirian

Indikator kemandirian mengacu pada tingkat kemampuan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

5. Efektivitas

Efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) secara optimal untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut.

2.2 Tinjauan Empiris

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis	Metode	Kesimpulan	Perbedaan
1	Model <i>Job Insecurity</i> , Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Nurhidayati, Umar Saepudin (2023)	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian ini yaitu menemukan bahwa <i>job insecurity</i> beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan dari penelitian ini yaitu lokasi penelitian serta terdapat variabel X yang tidak digunakan yaitu beban kerja.
2	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pekanbaru Pos	Ratna Dewi (2021)	Analisis Kuantitatif dan Deskriptif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt Pekanbaru Pos.	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan dalam penelitian ini hanya ada variabel <i>Job insecurity</i> dan Kinerja.
3	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres	Putri Aviana (2022)	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Perbedaan dari penelitian ini

	Kerja, Kepercayaan Diri dan <i>Job Insecurity</i> terhadap Kierja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Rocket Chiken Magelang)			lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepercayaan diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan <i>job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	yaitu terdapat beberapa variabel yang tidak digunakan yaitu lingkungan kerja dan kepercayaan diri.
4	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Stres Kerja dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap	Hazimah Hasna'ni (2022)	Pendekatan Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa <i>job insecurity</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, <i>job</i>	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan variabel yang tidak digunakan oleh penulis.

	Kineja Karyawan pada Masa Pandemi Covid 19			<i>insecurity</i> dan stres kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja.	
5	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Stres Kerja dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor Cabang Bajawa	Fransiska Saferia Moi dan Siti Mujanah (2023)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Job Insecurity</i> memberi pengaruh negatif pada Kinerja karyawan Stres kerja tidak pada pengaruh pada kinerja karyawan dan <i>Self Efficacy</i> memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Hasil Uji F memperlihatkan <i>Job Insecurity</i> , Stres Kerja dan <i>Self Efficacy</i> secara bersamaan memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, metode penelitian dan dalam penelitian ini terdapat satu variabel yang tidak digunakan oleh penulis yaitu <i>Self Efficacy</i> .

6	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja SDM	Mohamad Saepudin Umar (2022)	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, serta <i>job insecurity</i> , beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, metode penelitian dan dalam penelitian ini terdapat variabel X yang tidak digunakan oleh penulis yaitu beban kerja.
7	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tenant Mall Bassura Jakarta di masa	Kathrrine Kosasih dan Kristin Handayani, S.Si., M.M (2022)	Metode nonprobabil ity sampling.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta <i>job insecurity</i>	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan Metode penelitian yang digunakan.

	Pandemi Covid 19			dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	
8	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan <i>Job Insecurity</i> terhadap Kinerja Pegawai	Hadija Tasitawa, Hadi Sunaryo, Khalikusabir (2021)	Kuantitatif dengan menggunakan analisis linier berganda	Komitmen organisasi, budaya organisasi, dan <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Perbedaan terletak pada lokasi dan terdapat beberapa variabel X yang tidak digunakan oleh peneliti.
9	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Fasilitas Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kinerja Pegawai Puskesmas	Nurfadillah Nasution (2020)	Metode analisis deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> Fasilitas Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan secara bersama-sama berpengaruh signifikan	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, metode penelitian, dan terdapat beberapa variabel X yang tidak digunakan oleh peneliti.

	Bromo Medan			terhadap prestasi kinerja karyawan	
10	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan <i>Job Insecurity</i> terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rodjo Tater Kabupaten Tegal	Tegar Pamungkas (2023)	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan <i>job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, dan terdapat satu variabel X yang tidak digunakan oleh peneliti yaitu beban kerja.
11	<i>The Effect of Work Family, Job Insecurity, and Job Stress on Female Employee Performance at Finns Beach Club</i>	Made Maharani Cahyani dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2021)	<i>Multiple linear regression</i>	<i>Based on the results of data analysis, it was found that work family conflict has a negative and significant effect on employee performance. Job insecurity also has a negative</i>	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian, metode penelitian dan dalam penelitian ini terdapat satu variabel yang digunakan oleh penulis

				<i>and significant effect on employee performance. Likewise, job stress was proven to have a negative and significant effect on employee performance.</i>	yaitu <i>Work Family</i> .
12	<i>The Effect Of Work Stress on Employees Performance (Case study on PT Pan Baruna Pekanbaru Riau Indonesia)</i>	Kurniati Karim (2022)	<i>Qualitative Descriptive Method</i>	<i>Case study showed the work stress variable contributes negatively to employee erfomance.</i>	Perbedaan terletak pada lokasi penelitian dan metode penelitian.

2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan

Didalam sebuah perusahaan *Job Insecurity* sering terjadi terhadap karyawan, pengaruh kondisi yang tidak stabil dapat memperlihatkan rasa tidak aman dan perasaan bingung yang dialami karyawan. Ada beberapa dampak yang timbul akibat *job insecurity* salah satunya adalah rasa ingin

meningkatkan kualitas diri. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kosasih & Handayani, 2023) menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Fransiska dan Siti Mujanah, 2023) juga mengatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut (Nurhidayati & Saepudin, 2023) dan (Pamungkas, 2023) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Tasijawa, 2021) dan (Dewi, 2021) juga mengatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis yang dirumuskan adalah:

(H₁): *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres Kerja merupakan dampak yang dirasakan oleh seseorang dari suatu kondisi lingkungan yang mengganggu dan mengakibatkan tidak seimbangnya kondisi fisik dan psikologis dimana dapat mempengaruhi kondisi karyawan seperti proses berpikir, dan emosi yang terganggu.

Karyawan yang mengalami stres kerja akan mempengaruhi tingkat kerjanya apabila tidak mendapat dukungan dari perusahaan dengan lingkungan yang nyaman, dapat berpotensi menurunnya tingkat kinerja karyawan. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Moi &

Mujanah, 2023), dan (Nasution, 2020) yang menyatakan bahwa stress kerja secara signifikan memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Ilham & Prasetyo, 2022) dan penelitian yang dilakukan oleh (Aniversari, 2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan menurut (Ahmad, Tewel, & Taroreh, 2019) menemukan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis yang dirumuskan adalah:

(H₂): Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Kinerja seorang karyawan di sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh banyak hal, seperti variabel *job insecurity* dan stress kerja yang memiliki keterkaitan. Tinggi rendahnya tingkatan *job insecurity* dan stress kerja yang terjadi pada karyawan bisa berdampak pada tingkat kinerja karyawan, yang mana keadaan ini dapat mempengaruhi kondisi perusahaan.

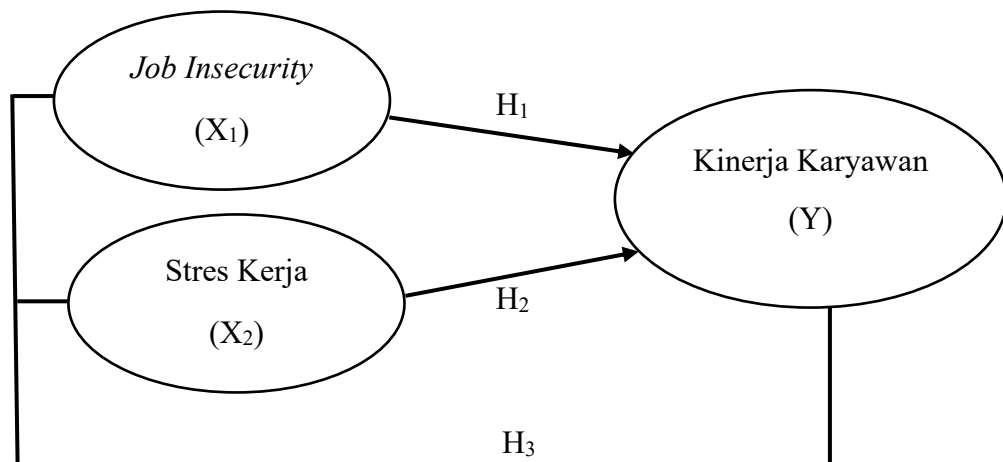
Hal ini didukung dengan hasil penelitian (Fransiska dan Siti Mujanah, 2023) dan (Pamungkas, 2023) yang menyatakan bahwa *job insecurity* dan stress kerja sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Kosasih & Handayani, 2023) dan (Hasna'ni, 2022) mengatakan bahwa adanya hubungan *job insecurity* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhidayati & Saepudin, 2023) juga mengatakan bahwa adanya hubungan antara *job insecurity* dan

stres kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang dirumuskan adalah:

(H3): Ada pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian dari teori yang telah ada maka peneliti membuat kerangka pemikiran tentang pengaruh *job insecurity* dan stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran