

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT BNI *Life Insurance* Kota Bandar Lampung)**

(SKRIPSI)

Oleh :

FITRI SYAFIRA HARTAWAN



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

ABSTRAK

PENGARUH JOB INSECURITY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT BNI Life Insurance Kota Bandar Lampung)

Oleh

FITRI SYAFIRA HARTAWAN

Pandemi Covid-19 yang sedang melanda dunia tidak hanya menyebabkan banyak terjatuhnya korban jiwa akibat virus yang menyebar di seluruh penjuru dunia, namun pandemi ini juga berdampak pada berbagai macam sektor salah satunya pada sektor perekonomian. Banyak perusahaan yang mengalami kebangkrutan yang menyebabkan para karyawan merasakan *job insecurity* akibat perubahan lingkungan kerja yang sangat drastis sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Life Insurance kota Bandar Lampung. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala likert. Sample yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 120 responden. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda, uji t dan uji f. Hasil penelitian ini *job insecurity* mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. PT BNI Life Insurance Kota Bandar Lampung diharapkan dapat menekan *job insecurity* dengan cara perusahaan harus memberikan *job description* yang jelas pada awal penandatanganan kontrak kerjanya sehingga nantinya pekerja dapat mengetahui peran dan tanggung jawabnya. Selain itu pemimpin diharapkan untuk lebih memperhatikan terhadap kondisi lingkungan sekitar tempat bekerja karena karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan yang bersih. Pencapaian target kinerja PT BNI Life Insurance Kota Bandar Lampung harus lebih diperhatikan agar karyawan dapat melakukan pencapaian target dengan maksimal.

Kata Kunci : *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF JOB INSECURITY AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Study at PT BNI Life Insurance Bandar Lampung City)

By

FITRI SYAFIRA HARTAWAN

The Covid-19 pandemic that is currently sweeping the world has not only caused many deaths due to the virus that has spread all over the world, but has also caused a downturn in the world economic system. Many companies experience bankruptcy which causes employees to feel job insecurity due to drastic changes in the work environment so that it affects the performance of these employees. This study aims to determine the effect of job insecurity and work environment on employee performance at PT BNI Life Insurance Bandar Lampung city. The data collection method in this study used a questionnaire with a Likert scale. The sample used in this study amounted to 120 respondents. The data analysis tool used is multiple linear analysis, t test and f test. The results of this study job insecurity has a negative effect on employee performance and the work environment has a positive influence on employee performance. PT BNI Life Insurance Bandar Lampung City is expected to suppress job insecurity by means the company must provide a clear job description at the beginning of signing the work contract so that later workers can know their roles and responsibilities. In addition, leaders are expected to pay more attention to environmental conditions around the workplace because employees will feel comfortable with clean environmental conditions. The achievement of the performance target of PT BNI Life Insurance Bandar Lampung City should be paid more attention so that employees can carry out the target optimally.

Keywords : *Job Insecurity, Work Environment, Employee Performance*

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT BNI *Life Insurance* Kota Bandar Lampung)**

Oleh

Fitri Syafira Hartawan

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
SARJANA MANAJEMEN

Pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

Judul Skripsi : **PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT BNI *Life Insurance* Kota Bandar Lampung)**

Nama Mahasiswa : **Fitri Syafira Hartawan**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1711011067**

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**




Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M
NIP. 19701106199802201


Mirwan Karim, S.E., M.M
NIP. 195903081985031001

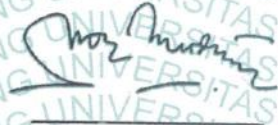
2. Ketua Jurusan Manajemen


Aripin Ahmad S.E., M.Si
NIP. 196001051986031005

MENGESAHKAN

I. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**



Sekretaris : **Mirwan Karim, S.E., M.M.**



Penguji : **Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Nairobi, SE., M.Si.

NIP 196606211990031003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **9 September 2021**

PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Fitri Syafira Hartawan**

NPM : **1711011067**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ Pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT BNI *Life Insurance*)” adalah benar hasil karya saya sendiri. Skripsi ini tidak merupakan penjiplakan hasil karya orang lain atau mengakui hasil pemikiran orang lain seolah-olah pemikiran saya sendiri dengan tidak mengakui penulis aslinya. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 2 Agustus 2021



Fitri Syafira Hartawan
NPM. 1711011067

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada 23 Januari 1999 dan merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Rudi Hartawan dan Ibu Mellya Diana Sirdiyanti. Pada tahun 2005 penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) di TK Kartini Bandar Lampung. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) diselesaikan oleh penulis pada tahun 2011 di SD Negeri 2 Harapan Jaya, Bandar Lampung. Sekolah Menengah Pertama (SMP) ditempu oleh penulis di SMP Negeri 23 Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 2 Bandar Lampung hingga tahun 2017.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) pada tahun 2017. Selama duduk dibangku perkuliahan, penulis pernah aktif sebagai Anggota aktif HMJ Manajemen. Penulis juga pernah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Margomulyo, Kecamatan Air Nanningan, Kabupaten Tanggamus, Lampung pada tahun 2020

MOTTO

**“ Jangan pergi mengikuti kemana jalan akan berujung.
Buat jalanmusendiri dan tinggalkan jejak “
(Ralp Waldo Emerson)**

**“ Maka nikmat Tuhanmu yang
manakah kamu dustakan”
(Ar-Rahman 55:13)**

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang telah diberikan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Karya ini kupersembahkan kepada :

Ayahanda Rudi Hartawan dan Ibunda Mellya Diana Sirdiyanti

Yang selalu memberikan kasih sayang, doa, dukungan, nasihat dan fasilitas untukku meraih pendidikan hingga saat ini. Terimakasih untuk semua pengorbanan yang telah ayah dan ibu berikan untuk diriku. Terimakasih telah menjadi orang tua terbaik yang sangat berhasil dalam hal mendidikku untuk meraih kesuksesan hingga saat ini. Semoga ibu dan ayah senantiasa dalam lindungan Allah SWT dan diberikan kesehatan serta kebahagiaan tanpa henti.

Adikku Nabilla Sesartalia Hartawan, Dewi Fajar Maharani

HartawanDan Shyfa Aulia Hartawan

Yang selalu menyemangatiku dan mendukungku dalam segala hal. Terimakasih untuk senantiasa percaya dan yakin terhadap setiap langkah dan keputusan yang aku ambil dalam perjalanan hidup ini.

Almamaterku, Universitas Lampung

SANWACANA

Bismillahirrahmaanirrahim,

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI Life Insurance Kota Bandar Lampung”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Selama dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini dari awal hingga akhir, penulis mendapat banyak bantuan dukungan berupa pengarahan, bimbingan, dan kerja sama semua pihak yang telah turut membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E. M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku Pembimbing Utama atas kesabaran dan kesediannya memberikan waktu, bimbingan, pengetahuan, serta saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Mirwan Karim, S.E.,M.M. selaku pembimbing pendamping, yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan ,serta bantuan, waktu, dan nasihat;
6. Ibu Keumala Hayati, S.E., M.Si. selaku penguji utama , atas kritik, saran dan

pengarahannya yang sangat bermanfaat dalam proses penyelesaian skripsi ini.

7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya selama proses perkuliahan berlangsung;
8. Seluruh staff Akademik, Administrasi, Tata Usaha, para pegawai, serta staff keamanan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu baik selama proses perkuliahan maupun penyusunan skripsi, terimakasih atas segala kesabaran dan bantuan yang telah diberikan.
9. Untuk ibu ku tercinta Mellya Diana Sirdiyanti yang selalu memberikan dukungan dalam setiap hal yang kakak ambil. Terimakasih atas kepercayaan ibu untuk selalu membanggakan kakak terhadap setiap pencapaian dan prestasi yang kakak miliki. Terimakasih untuk semua pengorbanan, waktu, kasih sayang dan kebahagiaan yang ibu berikan untuk kakak. Terimakasih atas doa-doa yang selalu ibu panjatkan untuk kesuksesan kakak. Semoga Allah SWT selalu memberikan kakak kesempatan untuk dapat membahagiakan ibu dan ayah di dunia dan akhirat.
10. Untuk ayah ku tersayang Rudi Hartawan yang selama ini selalu mendoakan kakak, memberikan motivasi dan kasih sayang. Terimakasih atas pengorbanan yang ayah berikan untuk menunjang kesuksesan kakak di masa depan. Semoga ayah dan ibu senantiasa di berikan kesehatan untuk dapat melihat kami anak-anak tercintanya tumbuh dan sukses menjadi wanita soleha dan berguna bagi nusa dan bangsa seperti harapan ibu dan ayah.
11. Kepada adik-adik tersayang ku, Cici, Uwi dan adek Sifa yang selalu memberikan semangat untuk kakak dalam proses penyelesaian skripsi ini. Terimakasih sudah menemani malam-malam galau yang kakak alami ketika proses penyelesaian skripsi ini berlangsung, untuk canda tawa dan keanehan yang kita miliki. Semoga kita selalu saling menyayangi satu sama lain di dunia maupun di akhirat.
12. Kepada oma ku Suciati, biksu Febby, om Nando dan (alm) om Andi, Nyai Dahliawati dan Abah Syamsudin Daud atas semangat dan motivasi yang tiada henti selama penulis menyelesaikan skripsi. Terimakasih untuk doa serta dukungannya selama ini.

13. Sahabatku MG, Inan, Keke, Ria, Komang, Jeje, Erika, Dilla dan Astri. Terimakasih karena telah senantiasa sabar setiap kali ketika aku mengeluh dalam berbagai hal dan memberikan semangat untuk ku dalam proses penyelesaian skripsi ini Terimakasih atas canda, tawa, air mata dan kebahagiaan yang selama ini telah kita lalui bersama. Terimakasih telah menemaniku dari SMP hingga saat ini.
14. Sahabatku istri pejabat, Nicky, Indah, Porti, Sinta dan Tami yang selalu adu pusing disaat penulis sedang pusing-pusingnya. Terimakasih atas ketersediaan kalian untuk selalu memberikan canda tawa serta kebahagiaan. Selalu merangkulku disaat-saat terapuh, terimakasih untuk selalu menemaniku dari bangku SMA hingga saat ini.
15. Sahabatku pejuang skripsi, Jihan, Dinda, Nduy dan aam. Terimakasih untuk selalu menyemangati satu sama lain, dari awal hingga akhir perkuliahan. Terimakasih untuk selalu meyakini satu sama lain, bahwa kita bisa menyelesaikan skripsi ini walaupun dalam prosesnya banyak air mata dan kesedihan yang tiada henti. *See you on top guys*
16. Kawan-kawan KKN Desa Margomulyo, Dirga, Denis, Arpin, Chintia, Inasdan Tia. Terimakasih atas kerjasama dan kebahagiaan yang kalian berikan untukku selama 40 hari. Banyak banget kenangan yang gak bisa dilupakan sama kalian apalagi pas ultah aku.
17. Untuk seseorang yang sangat irit berbicara, terimakasih untuk selalu menjadi seseorang yang sangat menyenangkan sekaligus ngeselin at the same time. Terimakasih untuk menjadi penampung kepusingan dan keluh kesah yang ada dikepala aku, menjadi tempat untuk berbicara walaupun tetap hanya sepatah dua patah kata yang keluar dari mulut kamu hehe. Aku sayang kamu ayang bismillah kita jodoh hehe
18. Untuk diriku sendiri, terimakasih sudah mampu berjuang hingga sejauhini. Mengalahkan rasa kecemasan dan ketakutan yang setiap malamnya menghantuimu. Terimakasih sudah mau bertahan, walaupun terkadang merasa sangat lelah. Terimakasih untuk diriku sendiri, kamu hebat dan sangat membanggakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam proses penulisan skripsi ini, maka penulis mengharapkan adanya saran maupun kritik yang dapat membantu penulis dalam menyempurnakan skripsi ini. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat berguna untuk para pembaca semuanya dan berharap semoga Tuhan membalas kebaikan mereka yang telah membantu penulisan skripsi ini.

Bandar Lampung, Juli 2021
Penulis

Fitri Syafira Hartawan

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	v
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 <i>Job Insecurity</i>	7
2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	8
2.1.2 Dampak <i>Job Insecurity</i>	8
2.1.3 Dimensi atau Indikator <i>Job Insecurity</i>	10
2.2 Lingkungan Kerja.....	11
2.2.1 Indikator Lingkungan Kerja.....	13
2.3 Kinerja Karyawan.....	13
2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.3.2 Metode-Metode Penilaian Kinerja.....	15
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	16
2.4 Penelitian Terdahulu.....	18
2.5 Kerangka Berfikir.....	22
2.6 Hipotesis.....	23
III. METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian.....	24
3.2 Objek Penelitian.....	24
3.3 Metode dan Penentuan Sampel.....	25
3.3.1 Populasi.....	25
3.3.2 Teknik Sampling.....	25
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	25
3.5 Skala Pengukuran.....	27
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	28

3.7.1 Uji Validitas	28
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	32
3.7.3 Uji Normalitas	33
3.7.4 Uji Multikolinearitas	33
3.8 Teknik Analisis Data	33
3.8.1 Analisis Kualitatif.....	33
3.8.2 Analisis Kuantitatif	34
3.8.3 Uji Regresi Linier Berganda.....	34
3.9 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	34
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Data Dan Sample.....	36
4.2 Karakteristik Responden	32
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	37
4.3.1 Variable <i>Job Insecurity</i>	39
4.3.2 Variable Lingkungan Kerja.....	41
4.3.3 Variable Kinerja Karyawan.....	43
4.4 Uji Persyaratan Analisis	45
4.4.1 Uji Normalitas	45
4.4.2 Uji Multikolenieritas	46
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
4.5.1 Uji Koefisien Determinasi.....	47
4.5.2 Uji Statisti F	48
4.5.3 Pengujian Hipotesis.....	49
4.6 Pembahasan	50
4.6.1 <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	50
4.6.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	51
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	52
5.1 Simpulan.....	52
5.2 Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA	54
LAMPIRAN.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	19
3.1 Operasional Variable dan Indikator	26
3.2 Hasil Perhitungan Validitas Masing-Masing Variable	30
3.3 Hasil Perhitungan Reliabilitas seluruh variable.....	32
4.1 Penyebaran Kuisisioner Penelitian	36
4.2 Jenis Kelamin Responden	37
4.3 Usia	37
4.4 Pendidikan	38
4.5 Lama Bekerja	39
4.6 Frekuensi Jawaban Responden Variable <i>Job Insecurity</i>	40
4.7 Frekuensi Jawaban Responden Variable Lingkungan Kerja.....	42
4.8 Frekuensi Jawaban Responden Variable Kinerja Karyawan.....	44
4.9 Hasil Uji Normalitas	46
4.10 Hasil Perhitungan Multikolinieritas	46
4.11 Analisis Regresi Berganda	47
4.12 Pengujian Koefisien Determinasi (Uji R ²)	48
4.13 Uji Statistik F	48
4.14 Hasil Uji Hipotesis	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Bagan Kerangka Pemikiran	22

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Tabulasi Hasil Jawaban Responden Variable *Job Insecurity*
2. Tabulasi Hasil Jawaban Responden Variable Lingkungan Kerja
3. Tabulasi Hasil Jawaban Responden Variable Kinerja Karyawan
4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variable *Job Insecurity*
5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variable Lingkungan Kerja
6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variable Kinerja Karyawan
7. Frekuensi Jawaban Responden Seluruh Pertanyaan
8. Hasil Uji Normalitas dan Regresi Linear Berganda
9. Tabel Harga Kritik Product Moment
10. Uji F
11. Uji T
12. Tabel Data Penerima Polis

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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) ini 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. Menurut pendapat 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.

Program prioritas Presiden Joko 'Jokowi' Widodo di periode kedua salah satunya adalah pembangunan sumber daya manusia (SDM). Dalam pidato nota keuangan 2020 di hadapan DPR, DPD dan MPR 16 Agustus 2020, Jokowi menyebut SDM berperan penting dalam pertumbuhan negara (www.idntimes.com). Dengan demikian, keberadaan SDM pada suatu perusahaan mengalami tuntutan pada sistem kinerja mereka yang mengharuskan para sumber daya manusia (SDM) tersebut

untuk selalu meningkatkan kemampuan *soft skill* dan *hard skill* yang mereka miliki untuk menunjang kelangsungan perusahaan.

Akibat dari tuntutan kinerja tersebut akan menimbulkan rasa kecemasan terhadap keberadaan mereka pada suatu perusahaan. Ketidakpastian dan kecemasan terhadap masa depan karir yang mereka alami, menjadikan para karyawan dan pemburu kerja merasakan *job insecurity*. 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*.

Seorang mahluk sosial tentunya sangat membutuhkan rasa keamanan dan kenyamanan dalam bekerja dan melakukan tugas pekerjaannya. Smithson & Lewis (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*). Keamanan di dalam konteks ini bukan hanya terlindungi dari kecelakaan kerja, namun dapat terhindar pula dari ancaman kehilangan pekerjaan. Perasaan aman ini dapat menjadi suatu stimulator yang luar biasa di dalam mempertahankan sikap kerja karyawan secara jangka panjang. Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang tidak kalah penting, karena kebersihan, keharmonisan antar karyawan dan keamanan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang memiliki suasana yang tenang dan aman akan memungkinkan para karyawan untuk bekerja lebih produktif. Jika karyawan merasa

nyaman di tempat dia bekerja, maka karyawan tersebut akan memiliki rasa tenang dalam bekerja dan melakukan aktivitasnya sehingga dapat mempergunakan waktu ketika bekerja dengan lebih efektif. Namun, sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai dan memiliki suasana yang kurang nyaman atau tenang bagi karyawan, maka besar kemungkinan para pekerja tersebut akan merasa tidak nyaman yang akan berakibat pada penurunan tingkat kinerja mereka.

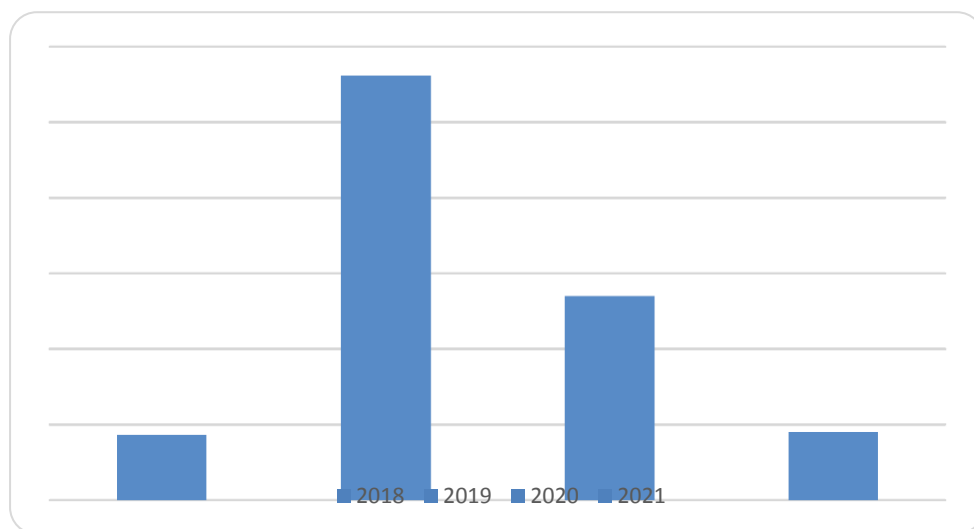
Sanjaya dan Indrawati (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat terbentuk melalui hubungan antar karyawan dengan karyawan lain. Hubungan antar karyawan tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar karyawan sangat penting berada pada suatu lingkup sebuah organisasi perusahaan. Menurut Khoiri (2013), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Samson, et al. (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah 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.

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, yaitu suatu usaha yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut dengan baik, dan prestasi kerja tersebut adalah hasil dari penilaian / pengukuran oleh perusahaan dimana memuat beberapa kriteria terhadap karyawan yang telah

ditentukan oleh perusahaan tersebut. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001: 105) kinerja adalah sesuatu hasil karya yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja individu merupakan suatu hal penting yang tidak dapat dipandang sebelah mata. Kinerja individu dapat mencerminkan bagaimana kinerja organisasi tersebut, karena kinerja suatu organisasi dihasilkan dari upaya dan kerja keras para karyawannya. Kinerja dari para karyawan dapat menjadi suatu modal penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga penting bagi organisasi untuk dapat memberikan kontrol yang baik serta memperhatikan bagaimana karyawannya berkinerja.

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



Sumber : Diagram penerima polis tahunan

Diagram diatas menunjukkan sebanyak 43 polis asuransi yang terbit pada tahun 2018, lalu mengalami peningkatan yang cukup signifikan pada tahun selanjutnya yaitu total polis mencapai 281 orang. Kondisi pandemi Covid-19 yang terjadi diawal tahun 2020 menyebabkan penurunan jumlah polis menjadi 134 nasabah, hal ini terjadi akibat dampak perekonomian selama pandemi Covid-19 dan hingga september 2021 sebanyak 43 nasabah.

Pada masa pandemi Covid-19, konsumen mengalami penurunan dalam hal *financial* yang menyebabkan kurangnya minat terhadap penyedia asuransi. Hal ini menyebabkan karyawan kesulitan mencari nasabah untuk memenuhi target pencapaian kinerja mereka. Selain itu kondisi lingkungan yang berubah-ubah saat pandemi Covid-19 membuat para karyawan harus bekerja dari rumah (*Work from home*) dikarenakan adanya peraturan untuk melakukan *social distancing* sehingga menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja dengan bebas di dalam kantor seperti pada umumnya. Keadaan ini menyebabkan perubahan dalam pola kinerja karyawan, kesulitan dalam mencari nasabah serta lingkungan yang berubah-ubah menyebabkan karyawan merasa kesulitan beradaptasi dengan keadaan saat ini. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Pada PT BNI *Life Insurance* Kota Bandar Lampung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman bagi peneliti dalam bidang penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan juga dapat memberikan pengetahuan serta wawasan tentang perilaku *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis:

Semoga dapat memberikan gambaran dan referensi terhadap penelitian-penelitian yang akan di lakukan selanjutnya, dan dapat memberikan bukti empiris bahwa *job insecurity* dan lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawainya yang di kemudian hari guna penelitian selanjutnya.

3. Bagi pihak lain :

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan dan bermanfaat bagi perusahaan BNI *Life Insurance* Kota Bandar Lampung dalam mengelola sumber daya manusia, dan masalah yang berkaitan dengan *job insecurity*, lingkungan kerja dan kinerja dan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang MSDM dan memberikan informasi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik yang sama.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *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. 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 & Lewis (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*).

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 dimasa yang akan datang.

2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Ashford dkk (1989) mengkategorikan faktor-faktor penyebab *job insecurity* kedalam 3 kelompok sebagai berikut:

1. Kondisi Lingkungan dan Organisasi.

Kondisi lingkungan dan organisasi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, misalnya: komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *downsizing*, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan. Menurut Deston dan Wisdom (1991) dalam Novliadi (2009), menyatakan bahwa organisasi yang paling sukses dalam menghadapi perubahan yang terjadi adalah organisasi yang menciptakan tradisi pembelajaran.

2. Karakteristik Individual dan Jabatan Pekerja.

Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri dari: usia, gender, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, latar belakang budaya, status, sosial ekonomi dan pengalaman kerja.

3. Karakteristik Personal Pekerja.

Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job insecurity* misalnya: *locus of control*, *self esteem*, dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan.

2.1.2 Dampak *Job Insecurity*

Ashford dkk (1989) dalam Novliadi (2009), menyatakan bahwa mengkonseptualisasikan *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

selera makan. Perasaan job insecurity dapat mengakibatkan permasalahan somatis dan hipertensi. Job insecurity tidak hanya berdampak pada diri karyawan saja, melainkan terhadap organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Berikut ini merupakan dampak-dampak yang berpotensi muncul karena job insecurity (dalam Irene, 2008; 16-17)

1. Stres.

Job insecurity dapat menimbulkan rasa takut, kehilangan kemampuan, dan kecemasan. Pada akhirnya, jika hal ini dibiarkan berlangsung lama karyawan dapat menjadi stres akibat adanya rasa tidak aman dan ketidakpastian akan kelangsungan pekerjaan.

2. Kepuasan kerja.

Job insecurity memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dirinya tidak aman (*insecure*) tentang kelangsungan pekerjaan mereka, cenderung merasa tidak puas dibandingkan mereka yang merasakan kepastian masa depan pekerjaan mereka.

3. Komitmen dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan.

Job insecurity memiliki hubungan yang negatif dengan komitmen kerja dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa kehilangan kepercayaan akan nasib mereka pada perusahaan dan lama kelamaan ikatan antara karyawan dan organisasi menghilang.

4. Motivasi kerja

Hasil penelitian mengenai *job insecurity* dan *work intensification* yang dilakukan oleh Universitas Cambridge dan ESRC Centre for Business Research menunjukkan individu dengan *job insecurity* tinggi memiliki motivasi yang lebih rendah dibandingkan individu yang *job insecurity* nya rendah. Pengurangan jumlah karyawan yang dilakukan perusahaan juga didapatkan hasil bahwa

karyawan mengalami penurunan motivasi, semangat, rasa percaya diri, dan kesetiaan, serta terjadi peningkatan stres, skeptis, dan kemarahan.

Job insecurity merupakan hal yang perlu diperhatikan, karena tidak hanya berdampak pada diri karyawan, melainkan juga pada organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja. Reaksi-reaksi yang diberikan oleh karyawan dalam bekerja akan dapat mempengaruhi efektivitas organisasi tersebut.

2.1.3 Dimensi atau Indikator *Job Insecurity*

Ashford et al., (1989) dalam Novliadi (2009) 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. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke

kantor cabang yang lain. Dengan kata lain dapat dikatakan arti penting keseluruhan kerja bagi karyawan.

4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam.
5. 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.

Variabel *job insecurity* pada penelitian menggunakan teori dan indikator dari Ashford dkk (1989) dalam novliadi (2009) yang menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. Indikator yang digunakan adalah arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu, tingkat Ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya dan ketidakberdayaan (*powerlessness*).

2.2 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 Stephen P. Robbins (2001: 150) 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.

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.

2.2.1 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan indikator pendukung keberhasilan pelaksanaan kerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin baik pula hasil pekerjaan yang akan diraih pegawai. Samson, et al. (2015) menyatakan 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 / Non-Fisik
Faktor lingkungan psikososial dianggap sebagai salah satu isu yang paling penting dalam masyarakat kontemporer dan masa depan. 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 psikosisial/non-fisik.

2.3 Kinerja Karyawan

Koopmans, et al. (2014) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau presatasi 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.

Sadili Samsudin (2006: 159) 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. Sedangkan Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 160) 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 vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pemimpin suatu perusahaan sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya, walaupun bekerja dalam satu organisasi yang sama tentunya tingkat produktivitas mereka berbeda-beda. Hal ini dapat disebabkan karena beberapa faktor. Menurut Robbins (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit,

jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. 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. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.3.2 Metode-Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan untuk menilai kinerja para karyawannya. Rival (2005: 130) mengatakan penilaian kinerja dapat efektif apabila instrumen penilaian kinerja memenuhi syarat-syarat berikut ini:

1. *Reliability*

Yaitu ukuran kinerja harus konsisten. Mungkin yang paling penting adalah konsistensi suatu ukuran kinerja. Jika ada dua penilai mengevaluasi pekerja yang sama, mereka perlu menyimpulkan hasil serupa menyangkut hasil mutu pekerja.

2. *Sensitivity*

Yaitu beberapa ukuran harus mampu mencerminkan perbedaan antara penampilan nilai tinggi dan rendah. Penampilan tersebut harus dapat membedakan dengan teliti tentang perbedaan kinerja.

3. *Practicality*

Yaitu kriteria harus dapat diukur, dan kekurangan pengumpulan data tidak terlalu mengganggu atau tidak efisien.

4. *Practical*

Yaitu kriteria harus dapat diukur, dan kekurangan pengumpulan data tidak terlalu mengganggu atau tidak efisien.

2.3.3 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan merupakan masalah 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. Adapun indikator- indikator di dalam kinerja karyawan menurut Robbins (2006: 260):

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi 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 kerjanya.

3. 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. 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 Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Kemandirian karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan membuktikan kinerja karyawan baik.

Koopmans, et al. (2014) mengemukakan terdapat beberapa hal yang memengaruhi kinerja yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, serta perilaku kinerja tidak produktif. Indikator kinerja berdasarkan dari beberapa definisi di atas mengenai kinerja adalah :

1. Kinerja tugas. Dimensi ini mengukur kecakapan atau kompetensi seseorang terkait tugas utama mereka. Contohnya bekerja secara efisien, kualitas dalam bekerja dan pengetahuan tentang pekerjaan.
2. Kinerja kontekstual. Perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, lingkungan sosial, dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Contohnya mengerjakan tugas tambahan, kemampuan berkomunikasi dan kreatif, inisiatif dan mampu bekerja sama.
3. Perilaku kerja tidak produktif. Perilaku yang mengganggu dan dapat membahayakan perusahaan. Contohnya, mencuri di tempat kerja,

penyalahgunaan jabatan, dan melakukan hal-hal yang merugikan bagi perusahaan.

Variabel kinerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Koopmans, et al. (2014) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Dan indikator yang digunakan adalah dari Koopmans, et al. (2014) yaitu, kinerja tugas, kinerja kontekstual, serta perilaku kinerja tidak produktif.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting dan kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang dikutip dari beberapa jurnal pendukung:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Novliadi, F. (2009).	Hubungan Antara Persepsi Terhadap Organisasi Pembelajar Dengan <i>Job Insecurity</i> Pada Karyawan.	Organisasi pembelajaran merupakan variabel yang berhubungan dengan <i>job insecurity</i> . Dengan menerapkan atribut-atiribut organisasi pembelajaran pada suatu perusahaan, maka akan berpengaruh pada menurunnya <i>job insecurity</i> yang dirasakan oleh karyawan.
2.	Sanny, L., & Kristanti, S. (2012).	Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang.	<i>Job Insecurity</i> memiliki hubungan yang lemah dan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja dan Kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dan signifikan terhadap Motivasi dan Kinerja karyawan.

3.	Pangat, A. P. O. (2013)	<p>Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pt Upaya Kelola Profitama</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung dan signifikan dari ketidakamanan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi..</p>
----	-------------------------	---	---

4.	Samson, Gitahi N., Waiganjo, Maina., Koima, dan Joel. 2015.	<i>Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Aspek fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan psikososial dan Faktor <i>work life balance</i> signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek psikososial diperlihatkan hubungan terkuat dengan kinerja karyawan sedangkan aspek fisik dan aspek psikososial adalah moderat.
----	---	---	---

Tabel 2.1 Menunjukkan beberapa hasil penelitian sejenis dan mirip dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini. Perbedaan mendasar dari penelitian-penelitian sebelumnya adalah pada subjek dan objek penelitian, dimana fokus penelitian pengaruh *job insecurity* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BNI *Life Insurance* Kota Bandar Lampung.

2.5 Kerangka Berfikir

JOB INSECURITY

(X1)

1. Arti pekerjaan itu bagi individu.
2. Tingkat ancaman yang dirasakan mengenai aspek-aspek pekerjaan.
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Tingkat Ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.
5. Ketidakberdayaan

**Ashford et al (1989) dalam
Novliadi (2009)**

LINGKUNGAN KERJA (X2)

1. Lingkungan fisik
2. Lingkungan psikososial/
Non-Fisik.

Samson, et al., (2015)

KINERJA KARYAWAN (Y)

1. Kinerja tugas
2. Kinerja konstektual
3. Prilaku kerja
kontraproduktif

Koopmans, et al. (2014)

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. (Sugiyono, 2013: 64). Berdasarkan hasil di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis yang di dapat adalah:

H1: *Job Insecurity* berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan pada karyawan.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausalitas yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Menurut Oei (2010), terdapat tiga desain penelitian yaitu : desain penelitian eksploratori, desain penelitian deskriptif dan desain penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan desain penelitian dengan tujuan utama membuktikan adanya hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini akan dilakukan di Bank BNI *Life Insurance* Kota Bandar Lampung. PT BNI *Life Insurance* merupakan perusahaan asuransi yang menyediakan layanan asuransi seperti Asuransi Jiwa, Asuransi Kesehatan, Asuransi Pendidikan, Asuransi ber-basis Investasi, Pensiun dan Syariah. Dalam menyelenggarakan kegiatan usahanya, BNI *Life Insurance* telah memperoleh izin usaha di bidang asuransi jiwa berdasarkan surat dari Menteri Keuangan No.305/KMK.017/1997 tanggal 7 Juli 1997. Pendirian BNI *Life Insurance*, sejalan dengan kebutuhan perusahaan induknya, PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk atau BNI, untuk menyediakan layanan dan jasa keuangan terpadu bagi semua nasabahnya. Pelaksanaan penelitian ini berlangsung di Kota Bandar Lampung dan responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Bank BNI *Life Insurance* kota Bandar Lampung.

3.3 Metode Penentuan Sample

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 61). Bank BNI *Life Insurance* kota Bandar Lampung memiliki populasi karyawan sebesar 120 orang karyawan.

3.3.2 Teknik Sampling

Arikunto (2005) menyatakan apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitiann populasi. Selanjutnya, jika terdapat lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih. Bagi penelitian ini yang dijadikan responden adalah seluruh karyawan Bank BNI *Life Insurance* kota Bandar Lampung yaitu sebanyak 120 responden.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah petunjuk tentang bagaimana variabel dapat diukur. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur variabel. Adapun operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1

Tabel 3.1 Operasional Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	<i>Job Insecurity</i> (X1)	<i>Job insecurity</i> merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang pekerjaannya.	1. Arti pekerjaan itu bagi individu. 2. Tingkat ancaman yang dirasakan mengenai aspek-aspek pekerjaan. 3. Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu. 4. Tingkat Ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya. 5. Ketidakberdayaan	Likert
		Ashford et al (1989) dalam Novliadi (2009)		
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja. Samson, et al., (2015)	1. Lingkungan fisik 2. Lingkungan psikososial/ Non-Fisik.	Likert

3.	Kinerja Karyawan (Y)	Mendefinisikan kinerja sebagai ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau presatasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Koopmans, et al. (2014)	1.Kinerja tugas 2.Kinerja konstektual 3.Prilaku kerja kontraproduktif	Likert
----	-----------------------	--	---	--------

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial berupa variabel penelitian yang dijadikan sebagai indikator variabel. Dan indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun instrument berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban untuk instrument dalam skala likert sebagai berikut :

1. Skala Pengukuran Variabel *Job Insecurity* :

- a. Sangat setuju (SS) : Skor 1
- b. Setuju (S) : Skor 2
- c. Netral (N) : Skor 3
- d. Tidak setuju (TS) : Skor 4
- e. Sangat tidak setuju (STS) : Skor 5

2. Skala Pengukuran Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan :

- a. Sangat setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Netral (N) : Skor 3
- d. Tidak setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) : Skor 1

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pengumpulan data primer dan data sekunder:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya Hasan (2013: 21). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan sebelumnya, mengenai indikator yang diajukan dalam variabel-variabel *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja, Terhadap kinerja Karyawan pada Bank BNI *Life Insurance* Cabang Sudirman Bandar Lampung.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti dari website, internet, catatan atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari literatur-literatur dan jurnal-jurnal penelitian terdahulu serta dokumen- dokumen pendukung dari Bank BNI *Life Insurance* untuk penelitian ini.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi oleh responden. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan akan mendapat hasil pengukuran yang akurat tentang respon dari responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji atau mengukur apakah suatu kuesioner valid atau tidak. Menurut Ghazali (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x) - (\sum y)}{\sqrt{\{(N\sum x^2) - (\sum x^2)\}\{(N\sum y^2) - (\sum y^2)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x) - (\sum y)}{\sqrt{\{(N\sum x^2) - (\sum x^2)\}\{(N\sum y^2) - (\sum y^2)\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Angka Index Koefisien
N	= Jumlah sample
$\sum xy$	= Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y
$\sum x$	= Jumlah skor dari hasil pre test

Hasil uji validitas pada setiap variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis *Product Moment* dan perhitungannya menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0, sampel uji validitas berjumlah 30 responden. Setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel diuji tingkat validitasnya dan mengeksekusi item pernyataan yang dianggap tidak valid. Nilai uji validitas yang diperoleh dari perhitungan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Hasil Perhitungan Validitas masing-masing Variabel

Variabel	Pertanyaan	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Kondisi	Simpulan
<i>Job Insecurity</i>	JOI1	0,435	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	JOI2	0,584	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	JOI3	0,637	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	JOI4	0,362	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	JOI5	0,296	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	JOI6	0,685	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	JOI7	0,495	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	JOI8	0,547	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Lingkungan Kerja	LIK1	0,553	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	LIK2	0,628	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	LIK3	0,757	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	LIK4	0,726	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	LIK5	0,555	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	LIK6	0,613	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	LIK7	0,743	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	LIK8	0,444	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	LIK9	0,757	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	LIK10	0,482	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kinerja Karyawan	KIK1	0,605	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

	KIK2	0,666	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	KIK3	0,478	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	KIK4	0,537	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	KIK5	0,725	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	KIK6	0,581	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	KIK7	0,506	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	KIK8	0,594	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	KIK9	0,656	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	KIK10	0,556	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	KIK11	0,587	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	KIK12	0,601	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	KIK13	0,450	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	KIK14	0,421	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	KIK15	0,469	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
	KIK16	0,450	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Lampiran 3. 2021.

Hasil uji validitas pada Tabel 3.2 menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada seluruh variabel dinyatakan memiliki tingkat validitas yang baik karena nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} (0,361) pada $n = 30$ dan taraf signifikan 95%, serta tingkat kesalahan ($\sigma = 5\%$). Setelah seluruh pertanyaan diuji validitas masing-masing, selanjutnya setiap variabel akan diuji reliabilitas.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk memastikan apakah kuesioner akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Kuesioner yang dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil konsisten atau stabil. Alat untuk mengukur

reliabilitas adalah Alpha Cronbach. Menurut Ghozali (2016) Suatu variabel dikatakan reliabel apabila:

1. Hasil Alpha Cronbach > 0.60 = reliabel
2. Hasil Alpha Cronbach < 0.60 = tidak reliabel
3. Alpha Cronbach $>$ Alpha Cronbach if item deleted

Hasil uji reliabilitas keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.3. Hasil Perhitungan Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,791	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,890	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,892	0,60	Reliabel

Sumber: Data Lampiran 3. 2021.

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 3.3 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliabel*.

3.7.3 Uji Normalitas

Ghozali (2013) mengatakan Uji normalitas merupakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu dan residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu analisis grafik dan analisis statistik Ghozali (2006: 45) Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu

dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik adalah salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual.

3.7.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen Ghozali (2012:105). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (Karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

3.8 Teknik Analisa Data

3.8.1 Analisis Kualitatif

Analisa kualitatif adalah riset yang cara pengolahan datanya tidak dikuantifikasi atau tidak dihitung dan tidak menggunakan analisis matematis. Penelitian ini

menggunakan analisis kualitatif agar lebih memahami Pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah riset yang cara pengolahan datanya dihitung menggunakan analisis sistematis. Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda.

3.8.3 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji regresi linier berganda dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 JI + \beta_2 LK + e$$

Keterangan :

KK	= Kinerja Karyawan	α	= Konstanta
$\beta_{1,2}$	= Penaksir koefisien regresi	JI	= <i>Job Insecurity</i>
LK	= Lingkungan Kerja		
e	= Variabel Residual (<i>error</i>)		

3.9 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yaitu *Job Insecurity* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ dengan hipotesis:

1. Bila nilai signifikan (*P Value*) < 0,05 maka (H_0) tidak didukung dan didukung alternatif (H_a) yang berarti ada pengaruhnya antara variabel bebas dan variabel terikat.

2. Bila nilai signifikan (*P value*) $> 0,05$ maka (H_0) didukung dan tidak didukung alternatif (H_a) yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Simpulan yang dapat dibuat atas hasil pembahasan yang dilakukan mengenai penelitian “Pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Pada PT BNI *Life Insurance* Kota Bandar Lampung” yaitu sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT BNI *Life Insurance* Kota Bandar Lampung, dengan demikian hipotesis diterima.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT BNI *Life Insurance* Kota Bandar Lampung, dengan demikian hipotesis diterima.

5.2 Saran

1. Mengacu pada persepsi responden pada variabel *job insecurity*, meskipun dapat dikatakan baik tetapi masih terdapat jawaban yang menyatakan bahwa karyawan merasa gelisah dan tidak berdaya terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kerja seperti dipecat, untuk itu sebaiknya manajemen PT BNI *Life Insurance* Kota Bandar Lampung harus menekan *job insecurity* dengan cara perusahaan harus memberikan *job description* yang jelas pada awal penandatanganan kontrak kerjanya sehingga nantinya pekerja dapat

mengetahui peran dan tanggung jawabnya.

2. Perlunya perbaikan dan perhatian yang lebih pada indikator lingkungan fisik seperti suhu udara dan ventilasi, karena meskipun mayoritas responden menjawab sangat setuju yang berarti baik tetapi memiliki persentase yang rendah dari pada indikator yang lainnya.
3. PT BNI Life Insurance Kota Bandar Lampung harus lebih memperhatikan pencapaian target yang karyawan lakukan, agar kinerja karyawan dapat sesuai dengan job description perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2005. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashford, S.J., Lee C. dan Bobko, P. (1989). *Content, causes and consequences of job insecurity. A theory based measure and substantive test*. Academy of Management Journal. Vol 32 (4) 803-829.
- Burchell, B. J. (1999). *The unequal distribution of job insecurity*. International Review of Applied Economics , 13 (3), 437-458.
- De Witte, H. (1999). *Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of The Literature and Exploration of Some Unresolved Issues*. European Journal of Work and Organizational Psychology. Vol.8(2): 155–177.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS 23 . Edisi 8. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2006. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan SPSS. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. 1984. *Job insecurity: Toward conceptual clarity*. Academy of Management Review. Vol. 9, No. 3, 438-448.
- Hasan, M Iqbal 2013. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Edisi Kedua. Penerbit: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, SP (2007). Organisasi dan Motivasi. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Irene, J. 2008. Hubungan antara *Occupational Self-Efficacy* dan *Job Insecurity* pada Tenaga Kerja *Outsourcing*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Koopmans, L., Bernards, C.M., Hildebrant, V.H., Vet, H.C.W. de, Beek, A.J. van der. 2014. *Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire*. *Journal of Occupational and Environment Medicine*. 56 (3), 331-337.
- Kohun 2002. “*Work, motivation and personal characteristics: an in-depth study of six organizations in Ningbo*”, *Chinese Management Studies Vol.5 No.3*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Pangat, A. P. O. (2013). Analisis Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja

- Karyawan *Outsourcing* PT Upaya Kelola Profitama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga (JEBA)*, 23(2).
- Pasewark, W. R., & Strawser, J. R. (2001). *The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment. Behavioral Research in Accounting, Vol. 8; p 91-113.*
- Rival, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (ahli bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Samson, Gitahi N., Waiganjo, Maina., Koima, dan Joel. 2015. *Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town*. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* Volume 3, Issue 12, December 2015, PP 76-89.
- Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, 3(1), 61-69.
- Sedarmayanti, 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan produktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomic atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartono, R. 2007. *Resign NoWay: Rahasia Sukses dan Bertahan di Tempat Kerja*. Yogyakarta: Media Pressindo
- Smithson, Janet & Lewis, Suzan. (2000). *Is job insecurity changing the psychological contract? Personnel Review, 29 (6):680-702.*
- Syahrudin, M., Utami, W., & Andini, A. P. (2018). Pengaruh *Job Insecurity* Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. *UNEJ e-Proceeding*, 312-325.
- Novliadi Ferry, 2009. "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Organisasi Pembelajaran Dengan *Job Insecurity* Pada Karyawan". Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia. Skripsi (Dipublikasikan).
- <https://www.idntimes.com/business/economy/helmi/pak-jokowi-ini-nih-4-permasalahan-pembangunan-sdm-di-indonesia/4/full> (Diakses pada 02 maret2021)