

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, KARAKTERISTIK  
PEKERJAAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI  
KEPUASAN KERJA PADA  
PT KIMIA FARMA Tbk**

**(TESIS)**

**Oleh :  
Robiyatul Adawiah**



**MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

## ABSTRAK

# PENGARUH *JOB INSECURITY*, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT KIMIA FARMA Tbk

OLEH

ROBIYATUL ADAWIAH

Sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat pada kegiatan produksi perusahaan, tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan perusahaan. Tingginya tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tentunya kondisi tersebut diikuti dengan penurunan kinerja karyawan. Permasalahan seperti *job insecurity* yang berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan begitupun beban kerja, semakin banyaknya beban kerja yang diberikan kepada karyawan berdampak bagus terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan dipengaruhi *job insecurity*, karakteristik karyawan dan beban kerja, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, pada PT. Kimia Farma Tbk. Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif, menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner melalui *google form* dan data di olah menggunakan Smart PLS, sample pada penelitian ini ialah 167. Hasil dari penelitian ini ialah *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik pekerjaan terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *job insecurity* negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *job insecurity* melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, karakteristik karyawan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan positif signifikan berarti, beban kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan positif signifikan. Saran yang diberikan pada penelitian ini: diharapkan evaluasi dalam pekerjaan dapat meningkat kedepannya, dapat ditingkatkan atau melakukan pelatihan untuk meningkatkan ketelitian.

**Kata Kunci : *Job Insecurity*, Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja, Kepuasan Kerja**

## ABSTRAC

### ***THE EFFECT OF JOB INSECURITY, JOB CHARACTERISTICS AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MEDIATION***

***JOB SATISFACTION IN PT KIMIA FARMA Tbk***

***BY***

**ROBIYATUL ADAWIAH**

*Human resources are not only a tool in the company's production activities, but have an important role in the company's activities. The high level of job insecurity felt by employees will affect employee performance, of course this condition is followed by a decrease in employee performance. Problems such as job insecurity which have an impact on low levels of employee job satisfaction can result in low employee performance as well as workload, the more workload given to employees has a good impact on employee performance.*

*The purpose of this study was to determine employee performance affected by job insecurity, employee characteristics and workload, job satisfaction as a mediating variable, at PT. Kimia Farma Tbk. The type of research used is quantitative, using primary data obtained by distributing questionnaires through Google forms and the data is processed using Smart PLS, the sample in this study is 167. The results of this study are job insecurity has a negative and significant effect on employee performance, job characteristics has a positive and significant effect on employee performance, workload has a positive and significant effect on employee performance, job insecurity has a negative and significant effect on job satisfaction, job characteristics are positive and significant on job satisfaction, workload has a positive and significant effect on job satisfaction, job insecurity through satisfaction work on employee performance, employee characteristics through job satisfaction on employee performance positive significant means, workload through job satisfaction on employee performance positive significant. Suggestions given in this study: it is hoped that evaluation in work can increase in the future, can be improved or conduct training to improve accuracy.*

***Keywords: Job Insecurity, Job Characteristics, Workload, Job Satisfaction***

Judul Tesis : **PENGARUH *JOB INSECURITY*, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PT KIMIA FARMA Tbk**

Nama Mahasiswa : **Robiyatul Adawiah**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2021011033**

Konsentrasi : **Sumberdaya Manusia**

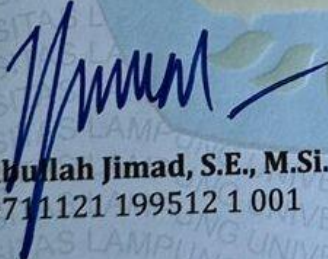
Program Studi : **Magister Manajemen**

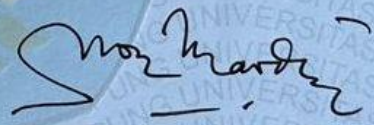
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**  
NIP 19711121 199512 1 001

  
**Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**  
NIP 19701106 199802 2 001

**Ketua Program Studi Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lampung**

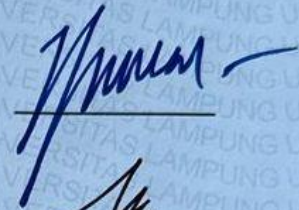


**Prof. Dr. Mahrinasari MS, S.E., M.Sc.**  
NIP 19661027 199003 2 002

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

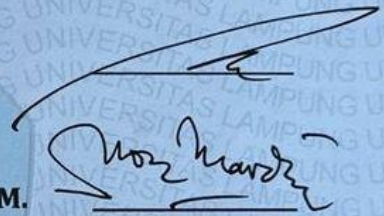
**Ketua Penguji : Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**



**Penguji I : Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.**



**Penguji II : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**



**Sekretaris Penguji : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**

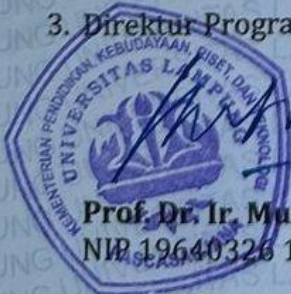
**2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**

**Prof. Dr. Nairobi, S.E, M.Si.**  
NIP 19660621 199003 1 003



**3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung**

**Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si.**  
NIP 19640326 198902 1 001



**Tanggal Lulus Ujian Tesis : 31 Juli 2023**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Tesis dengan judul “ **Pengaruh Job Insecurity, Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja, Berpengaruh Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi pada PT Kimia Farma Tbk** ” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut **Plagiarisme**.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 31 Juli 2023

Peneliti



Robiyatul Adawiah

NPM. 2021011004

## DAFTAR ISI

<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Deskripsi teori .....	11
2.1.1 Manajemen sumberdaya manusia .....	11
2.2 <i>Job insecurity</i> .....	12
2.2.1 Pengertian <i>Job Insecurity</i> .....	12
2.2.2 Indikator <i>job insecurity</i> .....	14
2.2.3 Faktor yang mempengaruhi <i>Job Insecurity</i> .....	15
2.3 Karakteristik pekerjaan .....	16
2.3.1 Pengertian karakteristik pekerjaan .....	16
2.3.2 Indikator karakteristik Pekerjaan.....	17
2.4 Beban Kerja.....	18
2.4.1 Pengertian Beban Kerja.....	18
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	19
2.4.3 Indikator beban kerja.....	20
2.5 Kinerja karyawan .....	21
2.5.1 Pengertian kinerja karyawan .....	21
2.5.2 Indikator kinerja karyawan.....	23
2.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....	24

2.6 Kepuasan kerja .....	25
2.6.1 Pengertian kepuasan kerja .....	25
2.6.2 Indikator kepuasan kerja .....	27
2.6.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja .....	28
2.7 Penelitian terdahulu.....	29
2.8 Kerangka pemikiran .....	31
2.9 Hipotesis penelitian.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	39
3.2 Subjek Penelitian.....	39
3.3 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel. ....	41
3.3.1 Identifikasi Variabel.....	41
3.3.2 Definisi operasional variabel.....	42
3.4 Sumber Data Penelitian.....	44
3.4.1 Data primer.....	44
3.4.2 Data Sekunder .....	44
3.5 Pengukuran variabel.....	45
3.5 Uji Kualitas data dan metode analisis data .....	45
3.6 Pengukuran Variabel dan Uji Hipotesis.....	48
3.6.1 Analisis Data Deskriptif.....	48
3.6.2 Analisis SEM-PLS .....	48
3.6.3 Analisa Outer Model (Model Pengukuran) .....	50
3.6.4 Analisa Inner Model (Model Struktural).....	51
3.6.5 Uji Model Struktural .....	53
3.6.6 Analisis Jalur (Path Analisis) .....	55
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	58



4.1.1 Hasil Pengumpulan Data Responden .....	58
4.1.2 Karakteristik Responden .....	59
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	60
4.1.3 Analisis Deskriptif .....	61
4.1.4 Uji Instrument Validitas dan Reliabilitas .....	64
4.1.5 Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model) .....	65
4.1.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	72
4.1.7 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	73
4.2 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis .....	79
4.2.1 <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.....	79
4.2.2 Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.....	80
4.2.3 Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan .....	81
4.2.5 <i>Job insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melä kepuasan kerja. ....	
4.2.6 Karakteristik karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.....	83
4.2.7 Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.....	84
<b>BAB V SIMPULAN .....</b>	<b>85</b>
5.1 Simpulan .....	85
5.2 Saran.....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>93</b>

## DAFTAR TABEL

### HALAMAN

1.1 Grafik jumlah karyawan tetap dan tidak tetap PT Kimia Farma Tbk.....	5
1.2 Absensi karyawan tetap dan tidak tetap PT. Kimia Farma Tbk.....	6
2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
3.1 Operasional Variabel.....	43
3.2 Ringkasan Rule Of Thumb Evaluasi Model Pengukuran .....	51
3.3 Ringkasan Rule Of Thumb Evaluasi Model Struktural .....	53
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	61
4.4 Analisis Deskriptif .....	62
4.5 Hasil Outer Loading .....	66
4.6 Hasil Average Variance Extracted .....	67
4.7 Hasil Cross Loading .....	69
4.8 Hasil Fornell-Larcker Criterion.....	70
4.9 Hasil Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).....	71
4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	72
4.11 Hasil Uji R-Square .....	74
4.12 Hasil Blindfolding (Q2) .....	75
4.13 Hasil Path Coefficients.....	76
4.14 Hasil Spesific Inderect Effect Test.....	78

## DAFTAR GAMBAR

	<b>HALAMAN</b>
2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
4.1 Hasil Outer Model.....	65
4.2 Hasil Model Penelitian.....	76

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten adalah keinginan semua perusahaan. Tidak hanya mendapatkan sumber daya, tetapi juga bagaimana cara agar perusahaan dapat mempertahankan karyawan potensial agar dapat bertahan selama mungkin di perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bukan hanya sebagai alat pada kegiatan produksi perusahaan, tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah karyawan yang telah siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan yang diberikan oleh organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok dari sumber daya manusia adalah perlakuan kepada seseorang yang mana nantinya akan menentukan kualitas dan kapabilitasnya (Sutrisno 2019).

Membidik sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, terdapat beberapa kegiatan yang melalui *outsourcing*. Fenomena *outsourcing* di dunia pekerjaan merupakan salah satu bentuk fleksibilitas yang banyak dipertimbangkan perusahaan dengan maksud untuk lebih fleksibel dalam merespon permintaan pasar. Outsourcing dilakukan sebagai upaya pemindahan atau pengalihdayaan aktivitas bisnis pada pihak ketiga dalam rangka mencapai tenaga kerja yang efisien melalui penghematan ongkos produksi. Mengacu pada regulasi pemerintah Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 telah diatur kebijakan yang perusahaan dapat secara leluasa merekrut atau

memberhentikan karyawan untuk mencegah terjadinya kerugian bisnis atas dasar outsourcing dan kerja kontrak.

Sistem *outsourcing* dan kontrak pada suatu perusahaan tentu memengaruhi relasi ketenagakerjaan antara perusahaan dengan tenaga kerja secara signifikan. Bagi para karyawan sendiri, adanya situasi yang tidak pasti (*uncertainty*) dapat menimbulkan keengganan bagi pegawai dalam menciptakan perubahan. Pasalnya, adanya perubahan akan dilihat sebagai sesuatu yang mengerikan dalam perusahaan karena berpotensi merenggut keberlangsungan pekerjaan mereka. Situasi yang demikian mendorong timbulnya rasa tidak nyaman ketika bekerja seiring dengan dirasakannya kecemasan terhadap keberlangsungan posisi mereka sebagai karyawan. Kondisi tersebut memungkinkan terjadinya peningkatan *job insecurity* (ketidakamanan bekerja) yang dirasakan oleh pegawai, sebab pegawai tidak mampu membayangkan masa depannya di perusahaan tersebut secara aman dan jelas. Setiap saat para pegawai dibayangi oleh kecemasan akan terjadinya pemecatan terhadap pekerjaan mereka, perpindahan status, mutasi ke area lain, bahkan pemberhentian secara permanen.

Karyawan akan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang meningkat karena ketidak stabilan status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa diramalkan, yang berakibat intensi pindah kerja (*turnover intention*) akan cenderung meningkat (Hanafiah, 2014). Ketidak amanan kerja (*job insecurity*) dianggap sebagai fase pertama sebelum kehilangan pekerjaan dan terjadi dalam konteks perubahan organisasional (Bosman *et al.*, 2005). Ketidakamanan kerja merupakan ketidak

berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (Suciati dkk., 2015).

Ketidakamanan kerja sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan (Kang *et al.* (2012). Semakin aman atau semakin berkurang perasaan terancam, gelisah dan tidak berdaya yang dirasakan karyawan di dalam lingkungan pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya (Wening, 2005).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Johartono dan Retnaningtyas, 2013). Kepuasan kerja menjadi umpan balik prestasi yang dapat melahirkan penghargaan, karena itu kepuasan kerja akan menjadi sangat penting bagi setiap individu (Komariah, 2015). Naqvi *et al.* (2013) menyatakan organisasi yang memiliki karyawan yang merasa puas terhadap organisasinya cenderung menjadi lebih efektif dan produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi diperlukan adanya rasa aman didalam suatu pekerjaan sehingga nantinya niat karyawan untuk keluar akan cenderung kecil.

Studi yang diselenggarakan oleh Hsieh & Huang (2017) *Job insecurity* adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan kebingungan atau perasaan tidak aman karena perubahan kondisi lingkungan, biasanya kondisi ini muncul. Memaparkan bahwa pekerja akan memperlihatkan perilaku dan sikap yang kian memburuk karena didorong oleh tingginya kekhawatiran *job insecurity* dan berakibat

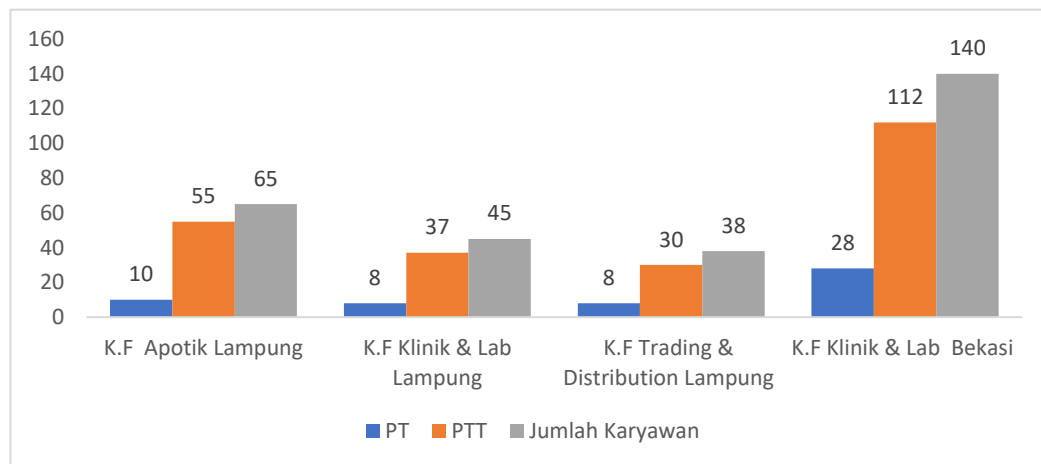
pada sikap resistensi terhadap perubahan. Selain itu, karyawan akan memperlihatkan penurunan produktivitas dan langkah inisiatif untuk melakukan *turnover* (pindah). Semua konsekuensi tersebut berpengaruh buruk terhadap berbagai aspek, mulai dari kualitas kinerja hingga kualitas kinerja instansi atau perusahaan yang bersangkutan. Individu yang merasa *insecure* terhadap nasib masa depannya, dapat mempengaruhi kinerja dari individu tersebut. Berikutnya, kian tingginya level *job insecurity*, maka semakin mungkin terjadinya penurunan kualitas kinerja. Pegawai yang mengalami kecemasan mengenai stabilitas posisinya maka ia tidak akan maksimal dalam menuntaskan tanggung jawab yang dipercayakan padanya.

Ketidakpastiaan akan di angkatnya karyawan yang semula berstatus kontrak menyebabkan terjadinya *insecure ( job insecurity)*, dimana karyawan tidak merasa nyaman. Tingginya tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi tersebut tentunya akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan. Untuk mencegah kinerja rendah akibat ketidakamanan kerja dengan merancang intervensi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dengan memastikan rasa memiliki dan memberikan dasar positif bagi kepuasan kerja karyawan, manajer dapat meningkatkan keterlibatan dan keterikatan pada organisasi. Menurut Pradhanawati (2017) bahwa ketidakamanan (*job insecurity*) kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya ketidakamanan kerja pengaruhnya dapat dikatakan tidak berarti terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Piccoli, B (2017) untuk mencegah kinerja rendah akibat *job insecurity* dengan merancang intervensi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dengan

memastikan rasa memiliki dan memberikan dasar positif bagi kepuasan kerja karyawan, manajer dapat meningkatkan keterlibatan dan keterikatan pada organisasi.

**Tabel 1.1 Grafik jumlah karyawan tetap dan tidak tetap PT Kimia Farma Tbk**



Sumber: PT Kimia Farma Tbk 2022

Permasalahan-permasalahan seperti *job insecurity* yang berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Tingkat perputaran karyawan tersebut bisa terjadi di tiap organisasi mana saja tidak terkecuali dalam industri farmasi yang dimana dalam hal ini terjadi pada karyawan PT Kimia Farma Tbk. Seperti paparan dari Tabel 1. PT Kimia Farma Apotik tertadap 10 karyawan tetap dan 55 karyawan tidak tetap. Sedangkan pada Kimia fama Klinik dan Lab 8 Pekerja tetap, 37 pekerja tidak tetap, pada Kimia farma trading & distribution 8 pekerja tetap, 30 pekerja tidak tetap dan Kimia Farma Bekasi pekerja tetap berjumlah 28, 112 pegawai tidak tetap. Karena biaya pekerja tetap lebih tinggi dari pada pekerja tidak tetap dan kontrak sedangkan kimia farma ini bergerak dibidang penjualan jasa seperti obat, klinik yang notabennya banyak dibutuhkan oleh



masyarakat. Dengan *market share* yang tinggi perusahaan tidak membutuhkan penjualan yang tinggi melainkan menjaga kualitas. Sehingga masyarakat memiliki daya tarik yang lebih tinggi dibandingkan apotik atau lab klinik yang lainnya. Dari segi harga, kualitas dan pelayanan sehingga untuk pihak manajemen tidak terlalu membutuhkan tenaga ahli untuk dijadikan pegawai tetap. Selain itu Bekasi adalah salah satu cabang yang memiliki karyawan yang lebih banyak di banding cabang lainnya.

Wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 20 karyawan mendapatkan hasil bahwa terdapat beberapa karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri dikarenakan karyawan tersebut sudah berpindah tempat tinggal ataupun telah mendapatkan kesempatan kerja yang lebih baik di tempat lain. Beberapa karyawan juga memiliki keinginan keluar dari perusahaan dikarenakan beban kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya dan gaji yang tidak sepadan dengan kinerja karyawan.

**Tabel 1.2 Absensi karyawan tetap dan tidak tetap PT. Kimia Farma Tbk**

KET	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jml
K.F Trading & Distribution	13	27	35	32	46	30	66	70	88	42	49	96	594
K.F Apotik Lampung	28	31	59	47	123	87	69	41	56	74	31	101	747
K.F Klinik & Lab Lampung	20	30	46	35	78	33	81	72	47	55	37	113	647
K.F Klinik & Lab Bekasi	30	47	67	52	88	64	91	60	89	92	67	99	846

Sumber: PT Kimia Farma Tbk 2021

Karyawan dalam suatu perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab tertentu sebagai bentuk kontribusi karyawan dalam mencapai hasil kerja atau target perusahaan. Menurut Mangkunegara (2014) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dalam hal ini pemilik atau pemimpin perusahaan harus bisa mengarahkan karyawannya agar bisa memiliki kualitas kinerja yang baik. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Tanpa disiplin maka proses kerja tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009) meliputi tanggungjawab, mematuhi peraturan dan norma yang berlaku diperusahaan. Dari paparan diatas tertarik untuk mengambil judul penelitian ***“Pengaruh Job Insecurity, Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja, Berpengaruh Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi pada PT Kimia Farma Tbk.”***

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Tbk?
2. Apakah karakteristik pengerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada

PT. Kimia Farma Tbk?

3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Tbk?
4. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Tbk?
5. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Kimia Farma Tbk?
6. Apakah karakteristik pengerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Kimia Farma Tbk?
7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Kimia Farma Tbk?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Tbk
2. Untuk mengetahui karakteristik pengerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Tbk
3. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada

PT. Kimia Farma Tbk

4. Untuk mengetahui *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Kimia Farma Tbk
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kimia Farma Tbk.
6. Untuk mengetahui karakteristik pengerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Kimia Farma Tbk
7. Untuk mengetahui beban kerja pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Kimia Farma Tbk

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Peneliti

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti terutama pada bidang yang ditekuni selama kuliah.
- b. Sebagai sarana untuk menerapkan teori yang diperoleh selama masa perkuliahan.
- c. Sebagai sarana latihan dan menambah pengalaman dalam memecahkan masalah-masalah di masyarakat.

- d. Sebagai syarat mendapatkan pembimbing tesis dan syarat kelulusan perkuliahan
- 2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
    - a. Menambah keperpustakaan mengenai pengaruh *Job insecurity*, karakteristik pekerjaan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi
    - b. Menambah wawasan bagi mahasiswa khususnya mahasiswa Magister Management Universitas Lampung
- 3. Bagi Obyek Penelitian
    - a. Dapat menjadi masukan dan bahan informasi bagi PT Kimia Farma Tbk dalam melakukan berbagai kebijakan. Khususnya dalam masalah peningkatan kinerja karyawan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Deskripsi teori**

##### **2.1.1 Manajemen sumberdaya manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada posisi dan tempat yang sesuai Ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grundei, 2019).

Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengawasan kehiatan sumberdaya manusia, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pelepasan untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi dan masyarakat (Wajdi, 2017). Selain itu, sumberdaya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan SDM oleh organisasi.

Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen SDM adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM adalah faktor inti dari organisasi atau tim. Apapun bentuk dan tujuannya sebuah organisasi didirikan berdasarkan berbagai visi yang

bermanfaat bagi umat manusia, dalam menjalankan misinya dikelola oleh manusia. Oleh karena itu manusia merupakan faktor strategis dalam kegiatan semua Lembaga/organisasi. Selain itu, pengertian manajemen sumberdaya manusia adalah mengelola SDM sesuai dengan visi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya.

## **2.2 *Job insecurity***

### **2.2.1 *Pengertian Job Insecurity***

*Job insecurity* memiliki dua perspektif yang berbeda, yaitu konsep multi-dimensi dan konsep global Parumasur dan Dachapalli (2012). Pienaar, De Witte, Hellgren dan Sverke (2013) membuktikan bahwa pandangan global tentang *job insecurity* umumnya merupakan ketakutan akan ancaman kehilangan pekerjaan dan pemutusan hubungan kerja. Ada tiga komponen penting untuk pendekatan ini, yaitu persepsi; rasa ketidakstabilan tentang masa depan; dan juga keraguan tentang kelanjutan pekerjaan itu Van Wyk dan Piennar (2008). Di sisi lain, Barling dan Cooper (2008) menyatakan bahwa pendekatan multifaset terhadap ketidakamanan kerja terkait dengan kekhawatiran tentang kelanjutan konten atau aspek spesifik dari pekerjaan dan kemampuan individu untuk melawan ancaman tersebut. Perasaan tidak berdaya terletak di pusat pendekatan multifaset. Menurut Martinez, Cuyper dan De Witte (2010), *job insecurity* adalah perasaan putus asa untuk

mempertahankan stabilitas yang dibutuhkan dalam situasi kerja yang terancam. Yousoff, Mat dan Zainol (2014) menyatakan bahwa *job insecurity* adalah harapan karyawan mengenai stabilitas dalam situasi kerja. Chirumbolo (2015) menjelaskan bahwa *job insecurity* adalah persepsi dan ketakutan seseorang akan pekerjaan yang berisiko.

*Job insecurity* mencerminkan ancaman terhadap kelangsungan dan stabilitas pekerjaan seperti yang dialami saat ini. Ketidakamanan pekerjaan telah menjadi fokus peningkatan perhatian ilmiah dan populer sehubungan dengan perubahan teknologi, ekonomi, dan politik selama beberapa dekade terakhir yang telah membuat banyak orang merasa tidak aman tentang masa depan pekerjaan mereka.

Karyawan yang tidak aman tidak tahu apakah mereka harus mengambil tindakan atau tidak. Hal ini berbeda dengan kepastian tentang pemecatan. Karyawan yang diberhentikan yakin bahwa pekerjaannya hilang dan dapat mempersiapkan masa depan (misalnya, dengan melamar pekerjaan). Definisi *job insecurity* juga mengandung referensi sifat yang tidak diinginkan dari *job insecurity* (Sverke & Hellgren, 2002). *Job insecurity* menyiratkan ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan pekerja (keamanan tentang masa depan pekerjaan mereka saat ini) dan apa yang mereka 'dapatkan' (persepsi bahwa pekerjaan saat ini tidak aman).

*Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya



ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) seseorang (Saylor, 2004) dalam (Hanafiah, 2014)

### **2.2.2 Indikator *job insecurity***

*Job insecurity* kerja diartikan kondisi psikologis seseorang karena ketidakberdayaannya dalam menjaga keberadaan pekerjaannya untuk keberlangsungan karirnya dimasa yang akan datang. Indikator-indikator *job insecurity* menurut (Ashford, et al., 1989). di bagi menjadi lima yaitu:

1. Arti penting aspek kerja (*the importance of work factor*), yaitu berupa ancaman yang diterima pada berbagai aspek kerja seperti promosi, kenaikan upah atau mempertahankan upah yang diterima saat ini, mengatur jadwal kerja.
2. Arti penting keseluruhan kerja (*the importance of job event*) seperti kejadian promosi, kejadian untuk diberhentikan sementara waktu, kejadian tersebut, ancaman ini meningkatkan *job insecurity*.
3. Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada kejadian kerja (*likelihood of negative change in job event*). Semakin besar timbulnya ancaman negatif pada aspek kerja akan memperbesar kemungkinan timbulnya *job insecurity* pada karyawan.

4. Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja (*likelihood of negative change of job event*), seperti kehilangan pekerjaan maka akan meningkatkan job insecurity pada karyawan.
5. Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yang dirasakan individu, membawa outcomes pada cara individu menghadapi keempat komponen diatas. Artinya jika terjadi ancaman pada aspek kerja atau kejadian kerja, maka mereka akan menghadapinya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Semakin tinggi atau rendah powerlessness akan berakibat semakin tinggi atau rendah job insecurity yang dirasakan individu

### **2.2.3 Faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity***

*Job insecurity* menyiratkan ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan pekerja (keamanan tentang masa depan pekerjaan mereka saat ini) dan apa yang mereka 'dapatkan' (persepsi bahwa pekerjaan saat ini tidak aman). Robbins (2009) mengemukakan faktor-faktor penyebab ketidakamanan kerja adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi:

- a. Umur

Bertambahnya umur seseorang individu maka akan semakin berkurang produktifitasnya dan akan menimbulkan ketidakamanan kerja pada diri individu tersebut.

## b. Status perkawinan

Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan. Apabila karyawan merasa tidak sesuai atau merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan akan merasa tidak aman atau mengalami ketidakamanan kerja. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sehingga apabila terdapat seorang individu yang sudah puas dengan hasil kerjanya maka belum tentu individu lainnya merasa puas, sehingga individu yang merasa tidak puas tersebut dapat mengalami, (Robbins 2009).

## **2.3 Karakteristik pekerjaan**

### **2.3.1 Pengertian karakteristik pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Berry dan Houtson (dalam Martinus, 2010) karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Robbins (2009) banyak penelitian yang dilakukan untuk mendesain pekerjaan sedemikian rupa sehingga motivasi, kepuasan dan kinerja pegawai dapat meningkat. Penelitian awal mengenai model-model karakteristik pekerjaan antara lain dilakukan oleh Turner dan Lawrence (2011), yang mengidentifikasi

“*Requisite Task Attribute*” yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat absensi pegawai. Keenam atribut tersebut adalah keanekaragaman, otonomi, interaksi yang diperlukan, interaksi yang dibutuhkan, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dan tanggung jawab. Selanjutnya Hackman dan Oldham melakukan pengembangan lebih lanjut mengenai pendekatan karakteristik-karakteristik dalam merancang pekerjaan.

### **2.3.2 Indikator karakteristik Pekerjaan**

Pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik. Panudju (2010) menyebutkan bahwa setiap pekerjaan memiliki lima karakteristik, yaitu :

- a. Otonomi, yaitu kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan indikator kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas.
- b. Variasi pekerjaan, yaitu keterampilan/metode/cara yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, keterampilan dan variasi tugas.
- c. Identitas tugas, yaitu aktivitas yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja

dan tingkat keterlibatan kerja.

- d. Signifkansi tugas, yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap pegawai lain dalam satu departemen dan lain departemen.
- e. Umpan balik, yaitu informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja karyawan, dengan indikator penerima informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai dan penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan atasan.

## **2.4 Beban Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Beban Kerja**

Nomor 12 Tahun 2008 menyebutkan “Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.” Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan atau tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh karyawan sebagai bentuk tanggungjawab mereka kepada perusahaan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang dimiliki karyawan membutuhkan kemampuan dari karyawan tersebut sebagai dasar dalam pengerjaan atau pelaksanaan tugas maupun kegiatan kerja.

## 2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati yang dikutip dari Astianto dan Suprihhadi (2014) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

### A. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.

Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.

Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya

### B. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal.

Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui

perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b. Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan

### **2.4.3 Indikator beban kerja**

Pengertian beban kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah banyaknya suatu aktivitas dan kewajiban yang terlalu banyak atau berlebihan yang harus dipecahkan oleh karyawan atau organisasi harus diselesaikan dengan jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari pegawai atau tenaga kerja. Indikator Beban Kerja Menurut Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo dalam (Qoyyimah, 2020) Oleh karena itu, maka dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator antara lain:

#### **1. Kondisi kerja**

Kondisi kerja atau yang sering disebut sebagai lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

## 2. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

## 3. Target yang harus dicapai

Target adalah kegiatan menentukan tujuan atau batasan ketentuan yang ingin dicapai oleh sebuah rencana.

## **2.5 Kinerja karyawan**

### **2.5.1 Pengertian kinerja karyawan**

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai driven force (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Menurut Kasmir (2016) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.



Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Mangkunegara dalam Masram (2017) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu. (Bernadin dan Russell dalam jurnal Pratiwi and Sulistiyani, 2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai catatan dari hasil produksi pada fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut (Dessler dalam jurnal (Pratiwi and Sulistiyani 2021) menyatakan bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang Kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan) atau keluaran seorang karyawan. Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan utama organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

### 2.5.2 Indikator kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Indikator yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan menurut (Bernadin dan Russell dalam jurnal (Pratiwi and Sulistiyani 2021) tersebut, yaitu:

1. *Quality*, yaitu sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Indikator:
  - a. Ketelitian dalam bekerja.
  - b. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja.
  - c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang sedikit.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Indikator:
  - a. Kemampuan mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan.
  - b. Kemampuan bekerja sesuai dengan prosedur yang ada di dalam organisasi.
3. *Timeliness*, yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Indikator:
  - a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - b. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.

- c. Ketepatan waktu datang ke kantor.
4. *Cost effectiveness*, yaitu tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya (organisasi manusia, keuangan, teknologi dan material) yang dimaksud untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. Indikator:
- a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara tepat.
  - b. Kemampuan bekerja mengedepankan efisiensi biaya.
  - c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan.
  - d. Kemampuan bekerja untuk meminimalisir kerugian.
5. *Need for supervisor*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Indikator:
- a. Kemampuan bekerja tanpa membutuhkan pengawasan.
  - b. Kemampuan bekerja dengan penuh tanggung jawab.
  - c. Kemampuan menjaga kinerja dalam bekerja.
6. *Interpersonal impact*, yaitu tingkat sejauh mana karyawan atau pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan. Indikator:
- a. Keharmonisan dengan rekan kerja.
  - b. Kemampuan menjalin kerjasama antar karyawan dalam bekerja.
  - c. Kemampuan menciptakan sinergi antar bagian dalam segala bidang.

### **2.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya pasti mengalami hal-hal yang mempengaruhi kinerjanya, menurut Gibson dalam jurnal (Pratiwi and Sulistiyani 2021) terdapat 3 faktor yang dapat berpengaruh dalam kinerja, yaitu:

1. Faktor Individu yang meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis yang meliputi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, komitmen dan kepuasan kerja
3. Faktor Organisasi yang meliputi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan system penghargaan (*reward system*).

Menurut Kinerja seorang karyawan yang baik apabila mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, lingkungan kerja yang mendukung ( Prawirrosentono 1999). Sedangkan menurut Viethzal (2004) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

## **2.6 Kepuasan kerja**

### **2.6.1 Pengertian kepuasan kerja**

Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif

terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2012). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017), seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya.

Mullins (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diperiksa dalam dua bentuk, yaitu mengenai kesesuaian antara apa yang dibutuhkan organisasi dengan apa yang dicari pekerja dan kesesuaian antara apa yang dicari pekerja dengan apa yang mereka cari. benar-benar mendapatkan. Robbins dan Judge (2013) membuktikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, rekan kerja, gaji dan kondisi kerja dalam suatu organisasi. Untuk mendukungnya, Quick dan Nelson (2013) menyoroti bahwa kepuasan kerja dapat dianggap sebagai perasaan umum dan sebagai pemenuhan lima elemen spesifik pekerjaan, yaitu gaji, peluang promosi, pekerjaan itu sendiri, manajemen, dan rekan kerja. Mereka selanjutnya mendalilkan bahwa karakteristik pribadi juga mempengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menurut Hantula (2015) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya. Yanchus, dkk (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya.

### 2.6.2 Indikator kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Tasios dan Giannouli (2017) yaitu:

a. Sifat Pekerjaan (*Work*)

Sifat pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani. Dimana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau bisa jadi tidak dapat dinikmati

b. Gaji (*Pay*)

Upah adalah bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan.

c. Promosi (*Promotion*)

Promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

d. Supervisi (*Supervision*)

Supervisi atau kepemimpinan merupakan dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.

e. Rekan Kerja (*Co-workers*)

Rekan kerja adalah sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan. Aspek ini mengacu pada hubungan kerja sama pada rekan kerja yang memiliki

semangat, kompetensi dan mampu bekerja bersama-sama.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, atasan, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi. Aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Aspek dari Spector (1985) karena aspek ini sebagai pelengkap aspek-aspek sebelumnya.

### **2.6.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu :

a. Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

b. Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

c. Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan,

pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

d. Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya

## 2.7 Penelitian terdahulu

Sebagai bahan referensi pada penelitian ini, maka pada bab ini akan dipaparkan beberapa penelitian sejenis yang sudah pernah dilakukan beserta hasil penelitiannya. Adapun penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Peneliti/ tahun	Hasil Penelitian
1	<i>The Effect of Job Insecurity, Job Characteristics, and Workload on Employee Performance of Bank Aceh Syariah With Work Satisfaction as A Mediation</i>	(Rully Marzuli Muhammad Adam, M. Shabri 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Job Insecurity</i> berpengaruh terhadap tujuan Kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, <i>Job Insecurity</i> tidak mempengaruhi kinerja karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan , dan <i>job insecurity</i> berpengaruh terhadap <i>Job Insecurity</i> . kinerja karyawan melalui kerja, karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan melalui kerja, dan beban kerja

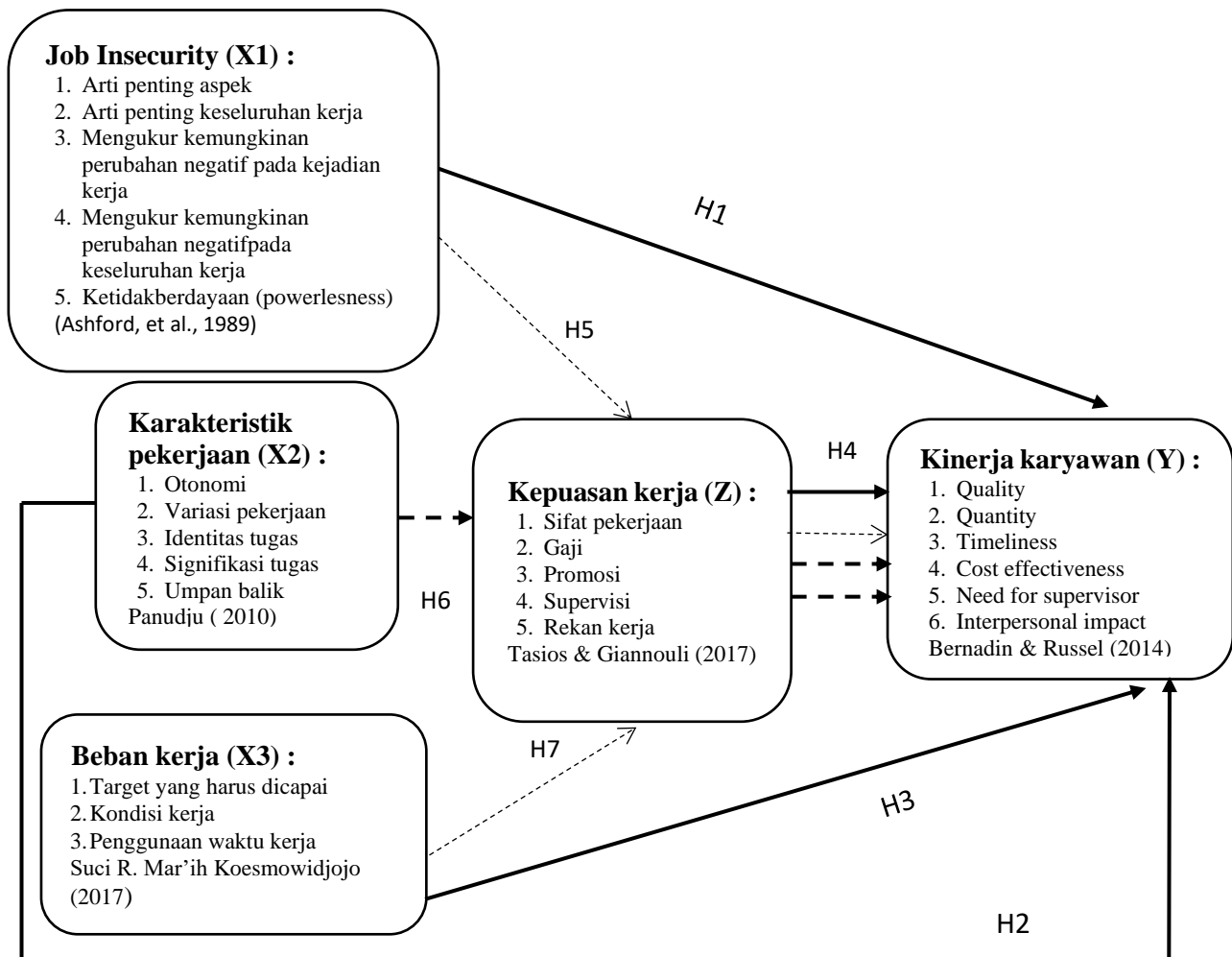


No	Judul Penelitian	Peneliti/ tahun	Hasil Penelitian
			mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja
2	<i>Influence of Role Stressors and Job Insecurity on Turnover Intentions in Start-ups: Mediating Role of Job Stress</i>	(Shaifa hazir rangrez & Faseeh amin 2022)	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa tiga role stressor dan job insecurity berpengaruh positif terhadap stres kerja, yang pada akhirnya mengarah pada turnover intentions. Analisis mediasi juga mengungkapkan bahwa stres kerja sebagian memediasi hubungan antara keinginan berpindah dan stresor kerja yang mencakup ketidakamanan kerja.
3	<i>Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities</i>	(Rao Tahir Anees, Petra Heidler, Luigi Pio Leonardo Cavaliere, Nordiana Ahmad Nordin, 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, sedangkan kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan turnover intention. Penelitian di masa depan dapat mengadaptasi dan mengadopsi metodologi dan topik penelitian yang digunakan di sini ke negara lain atau di industri lain.
4	<i>Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience</i>	Teresa Aguiar-Quintana, José M. Sanabria-Díaz, Yasmina Araujo-Cabrera, Thi Hong Hainguyen, 2021)	Sebagian besar perawat (62,2%) secara teratur meningkatkan pengetahuannya tentang pengendalian infeksi, sementara 13,9% responden menerapkan pengendalian infeksi secara tidak teratur dalam proses perawatan pasien, yang mengancam kesehatannya sendiri maupun kesehatan pasien. Alasan yang paling sering disebutkan untuk melanggar aturan pengendalian infeksi adalah peningkatan beban kerja dan kelelahan, serta kurangnya pemahaman tentang pentingnya pengendalian infeksi dalam pemeliharaan kesehatan

No	Judul Penelitian	Peneliti/ tahun	Hasil Penelitian
5	<i>The influence of job insecurity and person-job fit on turnover intention mediated by job satisfaction</i>	(Nur Laeli Masykuroh & Muafi, 2021)	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa: (1) Job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (2) Person-job fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Supermarket(3) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan (4) Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara job insecurity dengan turnover intention karyawan dan (5) Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan person-job fit dengan turnover intention karyawan

## 2.8 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah suatu model konseptual yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran dibuat guna merepresentasikan suatu himpunan dari konsep serta hubungan diantara konsep tersebut. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan hubungan variabel yang menyiratkan bahwa terdapat hubungan kausalitas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran tersebut juga dilengkapi dengan indikator-indikator pada masing-masing variabelnya dengan landasan teori yang bersifat ilmiah.



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

Variabel eksogen

X1 : *Job insecurity*

X2 : Karakteristik pekerjaan

X3 : Beban kerja

Variabel mediasi (Z) : kepuasan kerja

Variabel endogen (Y) : Kinerja karyawan

## 2.9 Hipotesis penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap identifikasi masalah penelitian. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

### 2.9.1 *Job Insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian tentang pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu (Reisel, Probst, Chia, & Maloles, 2010); (Bouzari & Karatepe, 2018); (Hsieh & Huang, 2017); (Ibrahim, Karollah, Vilzati, & Amir, 2019) dan (Park & Jeong, 2019). *Job insecurity* adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan kebingungan atau perasaan tidak aman karena perubahan kondisi lingkungan, biasanya kondisi ini muncul. Schreurs, Emmerik, Guenter, & Guenter, 2012); (Cheng, Huang, Lee, & Ren, 2012), (Staufenbiel & König, 2010); (Darvishmotevali, Arasli, & Kilic, 2017); (Chirumbolo & Areni, 2005). Penelitian yang dilakukan oleh para peneliti di atas menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Implikasi dari kepuasan kerja sering dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi *job insecurity* seorang karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan tersebut, dan semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan :

**H<sub>1</sub>: *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan**

### **2.9.2 Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan mencakup beberapa tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan memiliki karakteristik yang dapat membuat karyawan merasa puas (Strauss & Sayles, 2012). Beberapa penelitian dikaitkan dengan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan antara lain menurut (Johari & Yahya, 2016); (Mendoza, Nasution, & Matondang, 2018); (Wong, Seeramulu, Muhamad, & Nazri, 2017); (Rudolph, Katz, Lavign, & Zacher, 2017). Para peneliti mengadopsi pendekatan eksperimental dan survei dari temuan, peneliti menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki efek positif dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan dan pasti kepada manajer perusahaan dan organisasi untuk melakukan segala sesuatu yang diperlukan dalam mereka untuk mendukung pekerjaan yang ada untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan :

H<sub>2</sub> : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.9.3 Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Menurut (Haryanto, 2014) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang selama periode tertentu dalam keadaan normal. Semakin banyak beban kerja yang dilakukan oleh pegawai akan

meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Teori Berdasarkan yang dijelaskan oleh (Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2019), bahwa peningkatan beban kerja yang diberikan kepada seorang karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Beban kerja merupakan salah satu yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi (Yim & Hwang, 2017); (Purwaningsih, Eliyana, & Sridadi, 2019); (Inegbedion, Inegbedion, Peter, & Harry, 2020). Berdasarkan teori yang dijelaskan oleh (Martini, 2018) bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada seorang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan:

H<sub>3</sub> : Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **2.9.4 Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan karena ada hal hal yang mendasarinya. Seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas terhadap pekerjaan akan tinggi jika dalam bekerja orang tersebut mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan yang diinginkan. pekerjaan merupakan cerminan perasaan pekerja terhadap pekerjaan. (Rizqina, Adam, & Chan, 2017). (Hyz, 2010) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "adalah cara seorang karyawan merasa tentang pekerjaan". Karyawan akan merasa puas dalam bekerja jika suatu aspek pekerjaan dan aspek dirinya mendukung dan sebaliknya jika aspek tersebut tidak mendukung maka karyawan akan merasa tidak puas. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan :

H<sub>4</sub> : Pengaruh kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **2.9.5 Job Insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh kepuasan kerja**

Penelitian menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Implikasi dari kepuasan kerja sering dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi *job insecurity* seorang karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan tersebut, dan semakin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut (Schreurs, Emmerik, Guenter, & Guenter, 2012) (Cheng, Huang, Lee, & Ren, 2012), (Staufenbiel & König, 2010) misalnya, meneliti pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dalam penelitian mereka dan menghasilkan hasil bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. *Job insecurity* adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan kebingungan atau perasaan tidak aman karena perubahan kondisi lingkungan, biasanya kondisi ini muncul. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan:

H<sub>5</sub>: Pengaruh *job insecurity* negatif terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja

### **2.9.6 Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja**

Pengaruh Karakteristik pekerjaan pada pekerjaan kepuasan telah dilakukan

oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti (Steijn & Voet, 2019); (Cavanagh, Kraiger, & Henry, 2019), (Blanz, 2017); (Hsu & Wen, 2015). Lebih khusus lagi, orang tidak melihat kepuasan kerja secara keseluruhan tetapi hanya membaginya menjadi dua dimensi, yaitu kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik. Beberapa penelitian dikaitkan dengan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan :

H<sub>6</sub> : Karakteristik pekerjaan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja

### **2.9.7 Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.**

Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Yim & Hwang, 2017). (Eliyana, Ma'arif, & Muzakki, 2019) menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Rehman & Waheed, 2012) juga menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Mansoor, Fida, Nasir, & Ahmad, 2011), bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan. karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Menurut (Zhou, Ye, & Gong, 2016) menyatakan bahwa karyawan dibebani dengan banyak tugas karena sumber daya yang terbatas. Teori Berdasarkan yang dijelaskan oleh (Martini, 2018) bahwa peningkatan beban kerja yang diberikan kepada



seorang pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu

hipotesis yang diajukan :

H<sub>7</sub> : Beban Kerja Positif dan signifikan terhadap kinerja di mediasi oleh kepuasan kerja

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini yaitu penelitian dengan jenis kuantitatif yaitu cara memberi solusi atas masalah atau memberi jawaban atas pertanyaan melalui berdasarkan numerik yang dikumpulkan melalui kuisioner dan wawancara kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik (Silalahi 2018).

Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Penelitian kuantitatif menurut Uma Sekaran (2017) adalah metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan di analisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika.

#### **3.2 Subjek Penelitian**

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang berdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Kimia Farma yang berjumlah 288 karyawan.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Uma Sekaran & Roger Bougie (2017) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi.

Populasi yang besar tidak memungkinkan seorang peneliti untuk melakukan penelitian pada keseluruhan populasi yang ada disebabkan keterbatasan dana, waktu dan tenaga, karena itu peneliti akan mengambil sebagian dari populasi atau disebut dengan sampel. Untuk itu sampel yang diambil dan populasi harus betul betul representatif. Sampel dalam penelitian ini akan mengambil seluruh karyawan PT Kimia Farma Tbk.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi yang akan dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2018) *Sampling Insidental* adalah teknik penentuan sampel yang berdasarkan dengan kebetulan atau siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel apabila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu merasa cocok untuk dijadikan sebagai sumber data. Menurut (Sugiyoni, 2018) penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan nilai  $d = 5\%$

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot d^2}$$

Keterangan :

N = jumlah populasi karyawan PT kimia Farma

n = jumlah sampel

d = derajat kesalah (5%)

$$n = \frac{288}{1 + 288 \cdot 0,05^2}$$

$$n = \frac{288}{1,72}$$

= 167.44 dibulatkan 167 *responden*

Perhitungan dalam rumus diatas, maka dapat diketahui bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini 167 sampel.

### **3.3 Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel.**

Definisi operasional variabel dalam penelitian merupakan hal yang sangat penting guna menghindari penyimpangan atau kesalah pahaman pada saat pengumpulan data. Penyimpangan muncul dalam bentuk bias Penyimpangan dapat disebabkan oleh pemilihan/penggunaan instrumen alat pengumpul data yang kurang tepat atau susunan pertanyaan yang tidak konsisten.

#### **3.3.1 Identifikasi Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat / nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Sugiyono (2016). Variabel penelitian digunakan untuk memudahkan suatu penelitian berangkat dan bermuara pada suatu tujuan yang jelas. Perlakuan terhadap variabel penelitian akan bergantung pada model yang

dikembangkan untuk memecahkan masalah penelitian yang diajukan (Ferdinand, 2007). Variabel penelitian ini terdiri dari tiga macam variabel, yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel ini ialah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent. Variabel independen penelitian ini yakni *job insecurity* ( $X_1$ ), karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) dan beban kerja ( $X_3$ )

2. Variabel Pemediasi

Secara teoritis variabel ini ialah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung menjadi hubungan yang tidak langsung serta tidak bisa diukur dan diamati, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kepuasan kerja ( $Z$ ).

3. Variabel Dependen

Variabel ini ialah variabel yang menjadi akibat atau dipengaruhi variabel bebas. Variabel dependen penelitian ini yakni kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **3.3.2 Definisi operasional variabel**

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian digunakan untuk memahami setiap variabel di dalam penelitian ini secara lebih mendalam, selanjutnya dapat mempermudah dalam pembuatan indikator-indikator sehingga variabel tersebut

dapat diukur. Tabel 3.1 definisi operasional dalam penelitian ini :

**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Job Insecurity</i>	<i>job insecurity</i> atau ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis seseorang karena ketidakberdayaan dalam menjaga keberadaan pekerjaannya untuk keberlangsungan karirnya dimasa yang akan datang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arti penting aspek</li> <li>2. Arti penting keseluruhan kerja</li> <li>3. Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada kejadian kerja</li> <li>4. Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja</li> <li>5. Ketidakberdayaan (powerlessness)</li> </ol> Ashford, et al., (1989)	Likert, dimana nilai 1 = sangat tidak setuju, dan nilai 5 = sangat setuju
Karakteristik Pekerjaan	karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kepuasan kerja yang dirancang untuk memainkan peran penting dalam keberhasilan dan pengembangan hidup perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Otonomi</li> <li>2. Variasi pekerjaan</li> <li>3. Identitas tugas</li> <li>4. Signifikansi tugas</li> <li>5. Umpan balik</li> </ol> Panudju ( 2010)	Likert, dimana nilai 1 = sangat tidak setuju, dan nilai 5 = sangat setuju
Beban Kerja	beban kerja adalah banyaknya suatu aktivitas dan kewajiban yang terlalu banyak atau berlebihan yang harus dipecahkan oleh karyawan atau organisasi harus diselesaikan dengan jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari pegawai atau tenaga kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target yang harus dicapai</li> <li>2. Kondisi kerja</li> <li>3. Penggunaan waktu kerja</li> </ol> Sumber : Suci R. Mar'ih Koesmowidjojo (2017)	Likert, dimana nilai 1 = sangat tidak setuju, dan nilai 5 = sangat setuju
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sifat pekerjaan</li> <li>2. Gaji</li> <li>3. Promosi</li> <li>4. Supervisi</li> <li>5. Rekan kerja</li> </ol> Sumber: Tasios & Giannouli (2017)	Likert, dimana nilai 1 = sangat tidak setuju, dan nilai 5 = sangat setuju
Kinerja	Kinerja adalah hasil atau	1. Quality	Likert,

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Karyawan	tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.	2. Quantity 3. Timeliness 4. Cost effectiveness 5. Need for supervisor 6. Interpersonal impact Bernadin & Russel (2014)	dimana nilai 1 = sangat tidak setuju, dan nilai 5 = sangat setuju

### 3.4 Sumber Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, kuisoner akan diberikan kepada karyawan PT Kimia Farma Tbk. Sumber data penelitian ini berupa data primer serta data sekunder, dengan uraiannya yakni:

#### 3.4.1 Data primer

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini yakni persepsi responden berkaitan dengan variabel penelitian. Metode pengumpulan data primer yang dipakai pada penelitian ini ialah kuesioner.

#### 3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data mengenai perusahaan, yaitu berupa karakteristik responden. Metode pengumpulan datanya memanfaatkan metode dokumentasi dan wawancara

### **3.5 Pengukuran variabel**

Uma sekaran & Bougie (2017) skala likert adalah suatu skala yang dirancang untuk menelaah seberapa kuat subjek menyetujui pernyataan pada konsep yang sedang diteliti melalui skala lima poin dengan titik panduan yaitu angka 1, 2, 3, 4, dan 5. Ketentuan penggunaan skala likert yaitu variabel yang akan diukur harus dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Kategori penilaian dalam skala likert memiliki gradasi jawaban mulai dari sangat negatif hingga sangat positif. Dalam penelitian ini responden diminta untuk menjawab beberapa pertanyaan atau pernyataan yang telah diajukan oleh peneliti dengan memilih salah satu jawaban diantara kategori sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
2. Setuju (S) : Skor 4
3. Netral (N) : Skor 3
4. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

### **3.5 Uji Kualitas data dan metode analisis data**

#### **3.5.1 Uji kualitas data**

##### **a. Uji validitas**

Sugiyono (2013:121) validitas adalah instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara



data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan smart pls yang membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item- total correlation*) dengan nilai  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.  $r$  tabel di dapat dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0,05) dengan derajat bebas atau *deggre of freedom* (df).

#### b. Uji Reliabilitas

Mengukur suatu kestabilan dan konsentrasi skala pengukuran yaitu dengan melakukan uji reliabilitas. Data yang diperoleh harus menunjukkan hasil yang stabil dan konsisten bila dilakukan pengukuran kembali dengan objek yang sama. Menurut Sugiyono (2015) untuk mengetahui konsistensi dari data yang dilakukan dengan uji reliabilitas konsistensi internal.

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan maupun pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja, kemudian data yang diperoleh dari analisis dengan teknik tertentu, menggunakan teknik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai  $\alpha > 0,60$

### 3.5.2 Metode Analisi Data

Metode yang digunakan pada analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode Structural Equation Model – Partial Least Square (SEM-PLS). Menurut Noor (2014), SEM merupakan teknik statistika

yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik yang biasanya dalam bentuk model-model sebab akibat. Menurut Siswoyo dan Parwoto (2012) metode SEM merupakan perkembangan dari analisis jalur path analysis dan regresi berganda multiple regression yang sama-sama merupakan bentuk model analisis multivariate multivariate analysis yang dapat menganalisis data secara lebih komprehensif. Jenis SEM dapat digolongkan menjadi dua jenis yaitu SEM berbasis covariance atau Covariance Based Structural Equation Modeling (CBSEM) dan SEM berbasis varian atau komponen / Variance or Component Based SEM (VB-SEM) yang meliputi Partial Least Square (PLS) dan Generalized Structural Component Analysis (GSCA). Abdillah dan Hartono (2014) mengemukakan Partial Least Square (PLS) bertujuan untuk memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritis di antara kedua variabel. Perbedaan mendasar PLS yang merupakan SEM menggunakan aplikasi Smart-PLS yang berbasis kovarian adalah tujuan penggunaannya. Disamping itu, besar pada penggunaan PLS-SEM dapat digunakan untuk ukuran sampel kecil, tidak mendasar pada berbagai asumsi, serta dapat digunakan pada data yang mengalami permasalahan seperti data tidak berdistribusi normal, masalah multikolinearitas dan masalah autokorelasi. Proses iterasi yang dilakukan pada model PLS terdiri atas tiga tahap. Iterasi pertama menghasilkan weight estimate yang dilakukan dalam iterasi algoritma, yang digunakan sebagai parameter validitas dan reliabilitas instrumen. Iterasi kedua menghasilkan nilai inner dan outer model. Inner model digunakan sebagai parameter signifikansi dalam pengujian hipotesis sedangkan outer model digunakan sebagai parameter validitas konstruk

(reflektif dan formatif). Iterasi ketiga menghasilkan skor mean dan konstanta variabel laten yang digunakan sebagai parameter, sifat hubungan kausalitas dan rerata nilai sampel yang dihasilkan. Iterasi merupakan teknik estimasi secara bertahap untuk menghasilkan nilai terbaik.

### **3.6 Pengukuran Variabel dan Uji Hipotesis**

#### **3.6.1 Analisis Data Deskriptif**

Statistik Deskriptif adalah pengolahan data untuk tujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti. Menurut (Cooper, 2014) Mempersiapkan ringkasan statistik deskriptif adalah langkah awal lain yang mengarah pada pemahaman tentang data yang dikumpulkan.

Hasil analisis deskriptif dilakukan untuk mengukur butir-butir masing-masing konstruk dengan skewness dan kurtosis. Hasil nilai skewness semua item antara 1 dan 1, dan nilai kurtosis antara 2 dan 2 menunjukkan distribusi data mendekati distribusi normal (Hair, 2017) dan tidak ada masalah normalitas. Meskipun PLS-SEM adalah pendekatan non-parametrik dan dapat menangani data non-normal, literatur terbaru merekomendasikan untuk menghindari data terdistribusi sangat tidak normal (Ali et al., 2018; Hair Jr et al., 2021).

#### **3.6.2 Analisis SEM-PLS**

Hair et al., 2019 Pemodelan persamaan struktural (SEM) adalah teknik yang memungkinkan hubungan terpisah untuk masing-masing dari satu set variabel dependen. Dalam pengertian yang paling sederhana, pemodelan persamaan struktural

menyediakan teknik estimasi yang tepat dan paling efisien untuk serangkaian persamaan regresi berganda terpisah yang diestimasi secara bersamaan. Hal ini ditandai oleh dua komponen dasar: (1) model struktural dan (2) model pengukuran. Analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau sering disebut *outer model* dan model structural (*structural model*) atau sering disebut *innermodel* (Ghozali, 2014).

Model pengukuran (*measurement model*) atau *outer model* menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. Sedangkan model structural(*structural model*) atau *inner model* menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh (Hair et al., 2019) bahwasannya Model struktural adalah model jalur, yang menghubungkan independen dengan variabel dependen, dan model pengukuran memungkinkan peneliti untuk menggunakan beberapa variabel (indikator) untuk variabel independen atau dependen tunggal. Variabel laten yang dibentuk dalam PLS-SEM, indikatornya dapat terbentuk reflektif maupun formatif. Indikator reflektif atau model A merupakan indikator yang bersifat manifestasi terhadap konstruk dan sesuai dengan *classical test theory* yang mengasumsikan bahwa *variance* didalam pengukuran score variabel laten merupakan fungsi dari *true score* ditambah dengan error. Sedangkan indikator formatif atau sering disebut model B merupakan indikator yang bersifat mendefinisikan karakteristik atau menjelaskan konstruk (Ghozali, 2014).

### 3.6.3 Analisa Outer Model (Model Pengukuran)

Pengukuran model melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (*MutiTrait-MultiMethod*) dengan menguji validitas convergent dan discriminant. Validitas convergent berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variabel*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi.

Uji validitas convergent indikator reflektif dapat dilihat dari nilai loading factor yang muncul dimana harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian confirmatory dan nilai loading factor dengan jenjang 0,6-0,7 untuk penelitian dengan sifat exploratory atau penjelasan dan juga syarat lainnya adalah nilai dari Average Variance Extracted (AVE) harus lebih besar dari 0,5 namun apabila untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran masih dianggap cukup dengan nilai 0,5-0,6 untuk nilai loading factornya.

Uji validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi cara untuk menguji validitas discriminant dengan indikator reflektif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus  $>0.70$ . cara lain yang dapat digunakan untuk menguji validitas discriminant adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model.

Uji reabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan

instrument dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan cara *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk yang akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*), dan menurut (Malhotra, 2010) Koefisien alfa, atau alfa Cronbach, adalah rata-rata dari semua kemungkinan koefisien split-half yang dihasilkan dari cara yang berbeda untuk membagi item skala. Koefisien ini bervariasi dari 0 hingga 1, dan nilai 0,6 atau kurang umumnya menunjukkan keandalan konsistensi internal yang tidak memuaskan. Ringkasan *rule of thumb* evaluasi model pengukuran (Mode A) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2 Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Pengukuran**

Validitas dan Reabilitas	Parameter	Rule of Thumb
<b>Validitas Convergent</b>	<i>Loading Factor</i>	> 0.70; 0,5 Confirmatory Research
	Average Variance Extracted (AVE)	>0.50 untuk Confirmatory Research
<b>Validitas Discriminant</b>	<i>Cross Loading</i>	>0.70 untuk setiap variable
	Akar kuadrat AVE dan korelasi antar Konstruk Laten Heterotrait- monotrait Ratio (HTMT)	Akar Kuadrat AVE > Korelasi antar Konstruk Laten HTMT < 0.90
<b>Reliabilitas</b>	<i>Cronbach's Alpha</i>	>0.70 untuk Confirmatory Research

Sumber: (Ghozali, 2014; Hair et al., 2019)

### 3.6.4 Analisa Inner Model (Model Struktural)

Dalam menilai model structural dengan PLS, dimulai dengan melihat nilai R-Squares untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model

structural. Perubahan nilai R-Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substansif. Nilai R-Squares 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah. Hasil dari PLS R-Squares mempresentasi jumlah variance dari konstruk dijelaskan oleh model.

Nilai  $f^2$  0.02, 0.15 dan 0,35 sama dengan yang direkomendasikan (Cohen, 1988) untuk definisi operasional regresi berganda. Nilai tersebut dapat di interpretasikan bahwa predictor variabel laten memiliki pengaruh kecil menengah dan besar pada level structural. Disamping melihat besarnya nilai R-Squares, evaluasi model PLS juga dilakukan dengan  $Q^2$  *predictive relevance* atau sering disebut *predictive sample reuse*. Teknik ini dapat merepresentasikan synthesis dari cross-validation dan fungsi fitting dengan prediksi dari observed variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Pendekatan ini diadaptasi PLS dengan menggunakan *blindfolding*. Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai  $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Dalam kaitannya dengan  $f^2$  perubahan  $Q^2$  memberikan dampak relative terhadap model structural. Nilai  $q^2$  *predictive relevance* 0.02, 0.15 dan 0.35 menunjukkan bahwa model lemah, moderate kuat.

Evaluasi model dilakukan dengan melihat nilai signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur *bootstrapping*. Pendekatan *bootstrap*

mempresentasi non parametrik untuk precision dari estimasi PLS. jumlah bootstrap yang diperlukan sebesar 200-1000 dan itu sudah dianggap cukup untuk melakukan koreksi standard error.

**Tabel 3.3 Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Struktural**

Kriteria	Rule of Thumb
<i>R-Square</i>	0.67, 0.33 dan 0.19 menunjukkan model kuat moderate lemah 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah.
<i>Q<sup>2</sup> predictive relevance</i>	$Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai <i>predictive relevance</i> , sedangkan nilai $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki <i>predictive relevance</i> .

Sumber: (Ghozali, 2014; Hair et al., 2019)

### 3.6.5 Uji Model Struktural

Hipotesis merupakan penjelasan sementara yang dimunculkan oleh peneliti yang harus dibuktikan oleh fakta di lapangan. Hipotesis umumnya terbagi menjadi dua, yaitu hipotesis alternatif dan hipotesis nol. Hipotesis alternatif adalah hipotesis yang ditawarkan oleh peneliti sedangkan hipotesis nol adalah hipotesis yang diuji. Sesuai oleh yang dinyatakan oleh (Malhotra, 2010) bahwasannya hipotesis nol adalah pernyataan di mana tidak ada perbedaan atau efek yang diharapkan. Jika hipotesis nol tidak ditolak, tidak ada perubahan yang akan dilakukan. Hipotesis alternatif adalah pernyataan bahwa beberapa perbedaan atau efek diharapkan. Menerima hipotesis



alternatif akan menyebabkan perubahan pendapat atau tindakan.

Ukuran signifikansi dalam hipotesis dapat menggunakan perbandingan nilai dari t-tabel dan t-statistik. Apabila nilai t-statistik lebih besar dibandingkan dengan nilai yang ada pada t-tabel berarti bahwa hipotesis didukung. Nilai koefisien jalur atau uji-t digunakan untuk menunjukkan tingkat signifikansi pengujian model hipotesis. Nilai t-statistic harus diatas T-tabel yaitu diatas 1,96 untuk *one-tailed* pada signifikansi ( $\alpha$ ) 5%. Dapat disimpulkan bahwa cara menentukan apakah hipotesis didukung atau tidak yaitu dengan taraf signifikansi 5% menggunakan hipotesis *one-tailed* yaitu:

Apabila t-statistik  $\geq 1,96$  maka  $H_0$  tidak didukung dan  $H_1$  didukung, Apabila t-statistik  $< 1,96$  maka  $H_0$  didukung dan  $H_1$  tidak didukung. Pengujian mediasi digunakan untuk melihat dimana satu variable mempengaruhi yang lain. Analisis mediasi adalah mengasumsikan urutan hubungan di mana variabel anteseden mempengaruhi variabel mediasi, yang kemudian mempengaruhi variabel dependen (Nitzl et al., 2016). Variabel mediator mengatur sifat yaitu, mekanisme atau proses yang mendasari hubungan antara dua konstruksi. Hasil bootstrap untuk pengujian efek tidak langsung harus digunakan langsung dari perangkat lunak PLS. Efek tidak langsung adalah hubungan yang melibatkan urutan hubungan dengan setidaknya satu konstruksi intervensi yang terlibat. Dengan demikian, efek tidak langsung adalah urutan dari dua atau lebih efek langsung dan diwakili secara visual oleh beberapa panah. Pada

SmartPLS, hasil dari algoritma PLS-SEM dan prosedur bootstrap meliputi efek langsung, efek tidak langsung total, efek tidak langsung spesifik, dan efek total. Hasil ini, yang tersedia dalam laporan hasil SmartPLS, memungkinkan dilakukannya analisis mediator dan hasil SmartPLS memungkinkan analisis model mediasi tunggal dan ganda (Hair, 2017).

### **3.6.6 Analisis Jalur (Path Analysis)**

Rutherford dalam Sarwono (2007) analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung. Sedangkan menurut Webley dalam Sarwono (2007) analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel. Menurut Sarwono (2007) dibawah ini merupakan prinsip-prinsip dasar yang sebaiknya dipenuhi dalam analisis jalur diantaranya ialah:

1. Adanya linieritas (*linierity*). Hubungan antar variabel bersifat linier.
2. Adanya aditivitas (*additivity*). Tidak ada efek-efek interaksi.
3. Data berskala interval. Semua variabel yang diobservasi mempunyai data berskala interval (*scaled value*). Jika data belum dalam bentuk skala interval, sebaiknya data diubah dengan menggunakan metode suksesive interval (MSI) terlebih dahulu.

4. Semua variabel residual (yang tidak diukur) tidak berkorelasi dengan salah satu variabel dalam model.
5. Istilah gangguan (*disturbance terms*) atau variabel residual tidak boleh berkorelasi dengan semua variabel *endogenous* dalam model. Jika dilanggar maka akan berakibat hasil regresi menjadi tidak tepat untuk mengestimasi parameter-parameter jalur.
6. Sebaiknya hanya terdapat multikoloniaritas yang rendah. Maksud multikoloniaritas adalah dua atau lebih variabel bebas (penyebab) mempunyai hubungan yang sangat tinggi. Jika terjadi hubungan yang tinggi maka akan mendapatkan standar *error* yang besar dari koefisien beta ( $\beta$ ) yang digunakan untuk menghilangkan varian biasa dalam melakukan analisis korelasi secara parsial.
7. Adanya rekursivitas. Semua anak panah mempunyai satu arah, tidak boleh terjadi pemutaran kembali (*looping*).
8. Spesifikasi model sangat diperlukan untuk menginterpretasi koefisien-koefisien jalur. Kesalahan spesifikasi terjadi ketika variabel penyebab yang signifikan dikeluarkan dari model. Semua koefisien jalur akan merefleksikan kovarian bersama dengan semua variabel yang tidak diukur dan tidak akan dapat diinterpretasi secara tepat dalam kaitannya dengan akibat langsung dan tidak langsung.
9. Terdapat masukan korelasi yang sesuai. Artinya, jika menggunakan matriks korelasi sebagai masukan, maka korelasi *Pearson* digunakan untuk dua variabel

berskala interval; korelasi *polychoric* untuk dua variabel berskala ordinal; *tetrachoric* untuk dua variabel dikotomi (berskala nominal); *polyserial* untuk satu variabel interval dan lainnya ordinal; dan *biserial* untuk satu variabel berskala interval dan lainnya nominal.

10. Terdapat ukuran sampel yang memadai. Untuk memperoleh hasil yang maksimal, sebaiknya digunakan sampel di atas 100.

## **BAB V**

### **SIMPULAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah di uraikan sebelumnya maka akan di sajikan simpulan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang di ajukan :

1. *Job insecurity* berpengaruh negatif dann signifikan terhadap kinerja karyawan.  
Hasil pengujian menunjukkan hipotesis pertama di dukung.
2. Karakteristik pekerjaan terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua di dukung.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  
Hasil pengujian menunjukkan sehingga hipotesis ketiga di dukung.
4. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,  
hipotesis ke tujuh di dukung
5. *Job insecurity* melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hipotesis di dukung karena kepuasan kerja tidak dapat memediasi *job insecurity* terhadap kinerja karyawan.
6. Karateristik karyawan berpengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan positif signifikan tetapi tidak memediasi penuh terhdap kepuasan kerja.
7. Beban kerja berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan positif siqnifikan

## 5.2 Saran

1. Pada penelitian ini berdasarkan data yang telah di dapat pada kuisisioner nilai tertinggi pada saya merasa ketakutan jika terjadinya pemecatan karyawan, dapat di katakan adanya rasa takut tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan. Perusahaan menenagkan pemikiran negatif karyawan atas ketakutan terhadap pemecatan karyawan dengan cara evaluasi dan pengawasan lebih ketat lagi.
2. Pada penelitian ini karakteristik pekerja nilai terendah rata rata ialah saya selalu mendapat evaluasi dari atasan, dapat dikatakan kurangnya evaluasi dalam pekerjaan, diharapkan evaluasi dalam pekerjaan dapat meningkat untuk kedepanya.
3. Pada penelitian ini berdasarkan data yang telah didapat pada kuisisioner yang telah disebar pada beban kerja ialah nilai rata rata terendah ialah di saat pekerja membutuhkan konsentrasi yang intens dalam waktu lama pada saat bertugas dapat dikatakan konsentrasi yang rendah dapat mempengaruhi pekerjaan, diharapkan agar kedepanya konsentrasi dan intens dapat diperoleh dengan nilai yang tinggi.
4. Pada penelitian ini nilai kepuasan kerja dengan nilai rata rata terendah ialah saya menyukai pekerjaan saya dapat dikatakan bahwa ada beberapa karyawan yang menyukai pekerjaannya. Dengan berbagai macam inovasi dari HRD seperti

gathering, mengurangi lembur dll. di rapkan dapat membuat karyawan menyukai pekerjaannya

5. Pada penelitian ini nilai kinerja karyawan terendah yang telah didapat pada penelitian ini ialah saya teliti dalam bekerja diharapkan ketelitian dalam bekerja kedepanya dapat ditingkatkan atau dapat melakukan pelatihan untuk meningkatkan ketelitian karyawan.
6. Akibat keterbatasan dan jumlah sampel yang terbatas diharapkan untuk penulisan selanjutnya dapat menggunakan variabel lain dan jumlah sample yang banyak dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Acar, A. Zafer. 2012. "Organizational Culture, Leadership Styles and Organizational Commitment in Turkish Logistics Industry." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 58: 217–26. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.995>.
- Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*,8(2), 84–96.
- Alromaihi, MA, Alshomaly, ZA, & George, S. (2017). tugas Kerja Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Teoretis Hubungan Antara Dua Variabel. *Jurnal Internasional Penelitian Lanjutan dalam Manajemen dan Ilmu Sosial*,6 (1), 1–20.
- Andriana, I., Riyanto, D., & Darmawan, D. (2019). Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dianalisis Dengan Teknologi Informasi. *Seri Konferensi IOP: Ilmu dan Teknik Material*, Volume 662, Edisi 2, 1-5. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/662/2/022120>
- Ashford, S. J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803- 829.
- Blanc, M. (2017). tujuan Kerja Karyawan: Uji Model Pekerjaan Di Antara Praktisi Pekerjaan Sosial. *Jurnal Pekerjaan Sosial yang Diinformasikan Bukti*,14(1), 1–16. <https://doi.org/10.1080/23761407.2017.1288187>
- Bouzari, M., & Karatepe, OM (2018). Anteseden dan hasil dari ketidakamanan kerja di antara tenaga penjualan. *Intelijen & Perencanaan Pemasaran*,36(2),290–302. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MIP-11-2017-0314>
- Cavanagh, TM, Kraiger, K., & Henry, KL (2019). Perubahan Terkait Usia pada Pengaruh Karakteristik Pekerjaan pada Aktivitas: Analisis Longitudinal. *Jurnal Internasional Penuaan & Pembangunan Manusia*,91(1), 60–84. <https://doi.org/10.1177/0091415019837996>
- Cheng, T., Huang, G., Lee, C., & Ren, X. (2012). Efek longitudinal dari ketidakamanan kerja pada hasil karyawan: Peran moderasi kecerdasan emosional dan pertukaran pemimpin-anggota. *Jurnal Manajemen Asia Pasifik*,29, 709–728. <https://doi.org/10.1007/s10490-010-9227-3>
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2005). Pengaruh ketidakamanan kerja pada prestasi kerja dan ketidakhadiran: Efek moderasi dari sikap kerja. *Jurnal Psikologi Industri SA*,31(4), 65–71. <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.213>



- Darvishmotevali, M., Arasli, H., & Kilic, H. (2017). pengaruh ketidakamanan kerja pada kinerja garis depan: melihat melalui lensa pertimbangan dan pengaruh. *Jurnal Internasional Manajemen Perhotelan Kontemporer*, 29(6), 1724– 1744. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2015-0683>
- Edwards, MR, & Kudret, S. (2017). Persepsi CSR multi-fokus, keadilan prosedural dan kinerja karyawan dalam peran: peran mediasi komitmen dan kebanggaan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 27(1), 16–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1748-8583.12140>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). tujuan kerja dan komitmen berpengaruh pada kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. *Penelitian Eropa tentang Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 25 (3), 144–150. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>
- Fachreza, Musnadi, S., & Shabri, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122.
- Hair, Joseph F, William C Black, Barry J Babin, and Rolph E Anderson. 2019. *Multivariate Data Analysis*.
- Hackman, JR, & Oldham, GR (1980). *Desain Ulang Pekerjaan*. Amerika Serikat: Addison-Wesley.
- Haryanto. (2014). *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Hsieh, H.-H., & Huang, J.-T. (2017). Evaluasi Diri Inti dan Tujuan Kerja dan Kehidupan: Peran Mediasi dan Mediasi dari Ketidakamanan Kerja. *Jurnal Psikologi Interdisipliner dan terapan*, 15(3), 1–17. <https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1270888>
- Hsu, L.-C., & Wen, LP (2015). Dari Karakteristik Pekerjaan Tujuan Kerja Tenaga Kerja Asing di Industri Konstruksi Taiwan: Peran Mediasi Komitmen Organisasi. *Faktor Manusia dan Ergonomi dalam Manufaktur*, 26(2), 243– 255. <https://doi.org/10.1002/hfm.20624>
- Hyz, A. (2010). tujuan Kerja Dan Kinerja Karyawan Staf Perbankan Yunani: Sebuah Investigasi Empiris. *Folia Oekonomi*, 239, 1–12.
- Ibrahim, M., Karollah, B., Vilzati, & Amir, F. (2019). Peran Modal Psikologis sebagai Mediasi Pengaruh Job Insecurity terhadap Tujuan Kerja: Pemeriksaan di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Banda Aceh. *Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Administrasi*, 4(2), 297–305.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Persepsi keseimbangan beban kerja dan kepuasan karyawan dalam organisasi kerja. *Heliyon*, 6(1), 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>

- Johari, J., & Yahya, KK (2016). karakteristik pekerjaan, keterlibatan kerja, dan prestasi kerja pegawai negeri. *Jurnal Pelatihan dan Pengembangan Eropa*, 40(7), 554–575. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0051>
- Mansur, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. (2011). Dampak Stres Kerja Terhadap Kerja Karyawan Sebuah Studi Pada Sektor Telekomunikasi Pakistan. *Jurnal Studi Bisnis Triwulanan*, 2(3), 50–56.
- Martini, LKB (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mahoni Mumbul Bali. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 5(1), 41–45. <https://doi.org/10.22225/jj.5.1.525.41-45>
- Mendoza, MD, Nasution, H., & Matondang, N. (2018). Pengaruh Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmu Sosial KnE*, 3 (10), 587–600. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3406>
- Neves, P., Mesdaghinia, S., Eisenberger, R., & Wickham, RE (2018). Penentuan Waktu Kedekatan dan Dukungan Organisasi yang Dirasakan: Kontribusi terhadap Kesejahteraan Karyawan dan Kinerja Peran Ekstra. *Jurnal Manajemen Perubahan*, 18(1), 70–90. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/14697017.2017.1394351>
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2019). *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-8). Amerika Serikat: McGraw-Hill Education.
- Nitzl, Christian, Jose L. Roldan, and Gabriel Cepeda. 2016. “Mediation Analysis in Partial Least Squares Path Modelling, Helping Researchers Discuss More Sophisticated Models.” *Industrial Management and Data Systems* 116 (9): 1849–64. <https://doi.org/10.1108/IMDS-07-2015-0302>.
- Pratiwi, Hervindi Resta, and Endang Sulistiyani. 2021. “The Influence of Work Discipline and Quality Of Work Life toward Employee Performance at PT Jasa Raharja ( Persero ) Kantor Cabang Jawa Tengah” 22: 1–12.
- Park, NH, & Jeong, JH (2019). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Perawat Kunjungan Tidak Teratur terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Keperawatan Kesehatan Masyarakat Korea*, 33(2), 270–283. <https://doi.org/https://doi.org/10.5932/JKPHN.2019.33.2.270>
- Purwaningsih, A., Eliyana, A., & Sridadi, AR (2019). Memahami Tekanan Beban Kerja, Ambiguitas Peran dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Internasional Tren dalam Penelitian dan Pengembangan Ilmiah*, 3(4), 1162–1168. <https://doi.org/https://doi.org/10.31142/ijtsrd23913>
- Rasoolimanesh, S. Mostafa, Siamak Seyfi, Raymond Rastegar, and C. Michael Hall. 2021. “Destination Image during the COVID-19 Pandemic and Future Travel Behavior: The Moderating Role of Past Experience.” *Journal of Destination Marketing & Management* 21 (February): 100620. <https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2021.100620>.

- Rehman, RR, & Waheed, A. (2012). Gaya kepemimpinan transformasional sebagai prediktor gaya pengambilan keputusan: Peran moderat kecerdasan emosional. *Jurnal Perdagangan dan Ilmu Sosial Pakistan (PJCSS)*, 6(2), 257–268. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/10419/188056>
- Reisel, WD, Probst, TM, Chia, S.-L., & Maloles, C. (2010). Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Perilaku Deviant, dan Emosi Negatif Karyawan. *Studi Internasional Manajemen dan Organisasi*, 40(1), 74–91. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400105>
- Rizqina, ZA, Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja Terhadap Kerja Pegawai serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 59–69.
- Robins, SP, & Coulter, M. (2012). Manajemen (Edisi ke-11). Di dalam Pembantu tukangaula. [https://doi.org/10.1002/1521-3773\(20010316\)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1521-3773(20010316)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C)
- Rudolph, CW, Katz, IM, Lavign, KN, & Zacher, H. (2017). Pekerjaan kerajinan: Sebuah meta-analisis hubungan dengan perbedaan individu, karakteristik pekerjaan, dan hasil kerja. *Jurnal Kejuruan Perilaku*, 102, 112–138. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>
- Schreurs, BH, Emmerik, IH Van, Guenter, H., & Guenter, H. (2012). Sebuah studi buku harian mingguan tentang peran penyangga dukungan sosial dalam hubungan antara ketidakamanan kerja dan kinerja karyawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 51(2), 259–279. <https://doi.org/10.1002/hrm.21465>
- Staufenbiel, T., & König, CJ (2010). Sebuah Model untuk Pengaruh Ketidakamanan Kerja pada Kinerja, Turnover Intention, dan Absenteeism. *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi*, 83(1), 117. <https://doi.org/10.1348/096317908X401912>
- Steijn, B., & Voet, J. van der. (2019). Karakteristik pekerjaan relasional dan kepuasan kerja pegawai sektor publik: Ketika motivasi prososial dan birokrasi bertabrakan. *Administrasi Publik dan Triwulanan Internasional*, 97(1), 64–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/padm.12352>
- Strauss, G., & Sayles, LR (2012). *Pribadi-Masalah Manusia Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Vandaele, D., & Gemmel, P. (2006). Implikasi kinerja dari perilaku dalam- peran dan ekstra-peran dari karyawan layanan garis depan (Nomor 2006/411). Belgium.
- Wong, ESK, Seeramulu, T., Muhamad, R., & Nazri, M. (2017). Taksonomi organisasi CSR dan karakteristik pekerjaan pada kinerja: studi kasus UKM. *Pembiayaan Audit*, 15(146), 230–243. <https://doi.org/10.20869/AUDITF/2017/146/230>
- Yim, M.-Y., & Hwang, WJ (2017). Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat Perawatan Kesehatan Rumah di Korea. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*, 24(1), 5–13. <https://doi.org/10.22705/JKASHCN.2017.24.1.005>

Zhou, H., Ye, L., & Gong, D. (2016). Pengaruh beban kerja mental terhadap prestasi kerja bagi pengemudi kereta api kecepatan tinggi-kepuasan kerja sebagai mediator. *Jurnal Internasional Teknologi dan Manajemen Layanan*, 22(3/4/5), 287–300. <https://doi.org/10.1504/IJSTM.2016.078535>