

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, KEPERCAYAAN
DIRI DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada PT. Rocket Chicken Indonesia Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI



Disusun Oleh :
Alviana Rahmalia Putri
NPM : 18.0101.0036

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2022**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan memiliki beberapa macam sumber daya, salah satu diantaranya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan individu yang bekerja sebagai bagian dari penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi, organisasi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. SDM menjadi komponen penting dalam suatu perusahaan selain modal usaha. Oleh sebab itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga dapat berkontribusi secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Brown et al., 2015). Untuk mencapai sebuah keberhasilan, diperlukan pengelolaan terhadap sumber daya tersebut supaya kinerja karyawan meningkat. Jika kinerja karyawan meningkat tentunya perusahaan akan mendapatkan nilai yang baik juga. Perusahaan membutuhkan aktivitas untuk melakukan kegiatan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan operasional didalam perusahaan, baik untuk kegiatan pembelian, penjualan, produksi, dan persediaan bahan baku. Hal ini harus didukung dengan keadaan yang memadai dari manajemen perusahaan sebagai pelaku pengendalian.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Kasmir (2016) dalam (Fitri Rostina et al., 2019). Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat berasal dari faktor internal dan eksternal suatu individu. Faktor tersebut diantaranya lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Faktor selanjutnya yaitu stress kerja, Menurut (Christy & Amalia, 2018) stres sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebannya kemudian ada faktor *job insecurity*. *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah – ubah (*perceived impermanance*) Smithson dan Lewis (2000) dalam (Saputra et al., 2017) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kepercayaan diri dalam kehidupan manusia, kepercayaan diri merupakan salah satu aspek kepribadian yang penting. Salah satu aspek kepribadian yang berupa keyakinan akan kemampuan diri seseorang sehingga tidak terpengaruh oleh orang lain dan dapat bertindak sesuai kehendak, gembira, optimis, cukup toleran, dan bertanggung jawab.

Penelitian kinerja karyawan telah banyak dilakukan dengan berbagai variabel yang mempengaruhinya. Lingkungan kerja yang memiliki hasil positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Fachrezi & Khair, 2020), kepercayaan diri menunjukkan hasil yang positif signifikan (Kaat et al., 2022) dan variabel stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Sengkey et al., 2018). Dari penelitian tersebut telah dijelaskan bahwa variabel yang mempengaruhi memberikan hasil yang positif signifikan.

Penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda dari hasil sebelumnya dimana lingkungan kerja dan stress kerja tidak berpengaruh positif signifikan; (Widiarni et al., 2017);(Murni & Yurnalis, 2018); (Suryawan et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja hasilnya masih tidak konsisten, sehingga peneliti melakukan penelitian kembali terhadap variabel tersebut dalam objek atau unit analisis yang berbeda. Model dikembangkan menggunakan ketiga variabel tersebut dan menambahkan satu variabel yaitu variabel *job insecurity*. Karena *job insecurity* merupakan variabel yang peneliti anggap penting karena *job insecurity* sendiri memiliki konsekuensi yang sangat penting bagi perusahaan salah satunya adalah yang komitmen organisasional perusahaan.

Stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka Robbins (2006) dalam (Christy & Amalia, 2018) . Stress kerja telah banyak dijelaskan dalam literatur-literatur yang ada memiliki dampak dalam meningkatkan

kinerja diantaranya (Sengkey et al., 2018) dan (Mangowal et al., 2022). Stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan stress kerja menimbulkan dampak psikologis pada karyawan hilangnya fokus , semangat kerja sehingga menurunkan kinerja karyawan. Namun selain itu stress kerja pun mempunyai dampak positif dan negatifnya. Dampak positifnya stres kerja bisa menjadikan motivasi seorang karyawan dalam bekerja. Dampak negatifnya akan merugikan perusahaan tersebut.

Job insecurity menjadi faktor lain dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) adalah suatu keadaan yang tidak nyaman dan rancun yang dialami para pekerja yang di sebabkan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, gelisah dan tidak nyaman karena potensi perubahan itu mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterima dari organisasi. Jika karyawan merasa aman dalam perusahaan maka akan menimbulkan loyalitas dalam bekerja di perusahaan tersebut. Kondisi seperti ini tentunya harus menjadi perhatian dalam perusahaan. Dan juga kondisi seperti ini akan meminimalisir tingginya tingkat perputaran pegawai. Kang et al (2012) dalam (Audina & Kusmayadi, 2018) menganggap ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Ketidakamanan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu kognitif dan afektif.

Faktor selanjutnya yaitu kepercayaan diri, kepercayaan diri adalah rasa percaya diri adalah suatu keyakinan seseorang terhadap segala aspek kelebihan

yang dimilikinya dan keyakinan tersebut membuatnya merasa mampu untuk mencapai berbagai tujuan di dalam hidupnya. (Thursan, 2002:6) dalam (Rita Hirthindy Maya, I Wayan Mendra, I Gst Ngr Bagus Gunadi, I Wayan Cipta, 2018). Jika kepercayaan diri ini tidak diterapkan dalam sebuah perusahaan tersebut tentunya perusahaan akan mendapat nilai yang tidak bagus dari konsumen. Karena kepercayaan diri inilah yang akan memberikan dampak positif terhadap nilai dalam perusahaan.

Menghadapi kondisi tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mengantisipasi setiap bentuk dari perubahan yang terjadi pada lingkungannya. Salah satu yang dapat dilakukan adalah dengan mendorong karyawan untuk dapat mencapai kinerjanya dengan baik. Organisasi dikatakan berhasil apabila perusahaan dapat mengelola manajemen sumber daya manusia dengan baik untuk diterapkain dan juga mampu mengelola semua kegiatan yang ada didalam organisasi perusahaan tersebut (Prasetya, 2017). Karena pada dasarnya hal tersebut sangat penting perusahaan memperhatikan kinerja karyawan dalam hal mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Studi analisis penelitian akan dilakukan pada perusahaan PT.Rocket Chicken Indonesia yang ada di Kabupaten Magelang. PT Rocket chicken merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *food and beverages* yang memiliki banyak cabang terutama dikota magelang. Di Kabupaten Magelang terdapat beberapa bisnis serupa sehingga rocket chicken menetapkan target

penjualan pada karyawannya agar mampu bersaing dengan kompetitor lain. Data penjualan rocket chicken pada tahun 2021 ditunjukkan pada grafik dibawah dalam rupiah :



Gambar 1.1

Hasil penjualan Rocket Chicken tahun 2021

Sumber .wawancara

Data tersebut, menunjukkan terjadinya penurunan penjualan tahun 2021 yang sangat signifikan dari beberapa bulan terakhir. Banyak faktor penyebab terjadinya penurunan penjualan salah satunya adalah adanya pandemi covid 19. Berdasarkan data dari kementerian koperasi dan usaha kecil menengah (KemkopUKM), sampai dengan 8 juni 2020 memaparkan bahwa kurang lebih ada 3.322 koperasi dan 185.184 pelaku usaha mikro kecil menengah (UMKM) terdampak wabah Covid19. Para pengusaha merasakan turunnya penjualan, kekurangan modal, dan terhambatnya distribusi, sehingga berdasarkan hal tersebut dapat diindikasikan bahwa tingkat stres karyawan dan rasa tidak aman pada karyawan belum terpenuhi. Juga dapat dikatakan bahwa pemantauan terhadap kinerja karyawan masih rendah.

Berdasarkan kesenjangan hasil penelitian atau riset gap dan permasalahan yang ada pada Rocket Chicken cabang Kota Magelang, maka peneliti mencoba melakukan penelitian kembali terhadap kinerja karyawan dengan variabel independenya; lingkungan kerja, stres kerja, kepercayaan diri dan *job insecurity*. Adapun judul penelitian ini adalah : **Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres kerja, kepercayaan diri dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan.** Objek penelitian atau unit analisis, dilakukan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan rocket chicken di kota Magelang, sebagai sumber data dan tempat pengujian sehingga didapatkan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana kinerja karyawan didalam perusahaan jika faktor lingkungan kerja, stress kerja, kepercayaan diri dan *job insecurity* dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, peneliti merumuskan permasalahan yaitu melihat pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, kepercayaan diri dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan, yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja, stres kerja, kepercayaan diri dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rocket Chicken Kota Magelang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, kepercayaan diri dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rocket Chicken Kota Magelang
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rocket Chicken?
3. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Rocket Chicken?
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan Rocket chicken?
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan?

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang terbaik bagi pihak-pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini mampu meningkatkan pandangan dan menjadi referensi untuk penelitian berikutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, kepercayaan diri dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan, serta dapat digunakan sebagai pembanding dengan penelitian sebelumnya.

2. Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan sumber dalam hal memperbaiki kinerja karyawan di PT. Rocket Chicken serta perusahaan dapat mempertimbangkan faktor-faktor dalam penelitian untuk mengembangkan usahanya dari segi memperbaiki manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu dalam proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta menjadi acuan penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.

E. Sistematika Pembahasan

Penulisan dalam skripsi ini terdiri dari lima bab, yang mana bab satu dengan yang lain merupakan sebuah komponen yang saling berkaitan satu sama lain. Sistematika penulisan dalam skripsi ini masing-masing bab dijelaskan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menyajikan informasi-informasi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Dalam bab ini dimuat teori-teori yang menjadi dasar dalam analisis data, diambil dari beberapa literatur pustaka dan hasil penelitian-penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, kepercayaan diri dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Telaah penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka pemikiran juga dimuat dalam bab ini

BAB III : Metoda Penelitian

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian yang kemudian dijelaskan lebih lanjut seperti objek penelitian, populasi dan sampel, jenis data yang digunakan, alat uji, dan metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini memuat hasil pembahasan dari penelitian dengan menggunakan alat analisis penelitian SPSS sehingga dapat mencapai tujuan dari penelitiann yang telah dilakukan.

BAB V : Kesimpulan

Bab akhir dalam penyusunan skripsi yang di dalamnya memuat simpulan dan saran dari penelitian yang dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider (1958) sebagai pencetus hipotesis atribusi, hipotesis atribusi adalah hipotesis yang masuk akal dari cara individu berperilaku. Hipotesis atribusi masuk akal tentang bagaimana kita memutuskan penyebab dan proses berpikir dalam cara individu berperilaku. Hipotesis ini menyinggung bagaimana seorang individu memaknai alasan cara berperilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan diselesaikan baik dari dalam seperti kualitas, karakter, perspektif, dan sebagainya atau luar, misalnya ketegangan dari keadaan atau kondisi tertentu. yang akan mempengaruhi cara individu berperilaku (Luthans, 2005). Sesuai (Weiner, 1979) sebagai pencetus hipotesis atribusi, hipotesis atribusi adalah hipotesis yang masuk akal dari cara individu berperilaku. Hipotesis atribusi masuk akal tentang bagaimana kita memutuskan penyebab dan proses berpikir dalam cara individu berperilaku.

Penelitian ini menggunakan hipotesis atribusi karena diyakini nantinya dapat membantu dalam mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerja, karena hipotesis atribusi itu sendiri berkonsentrasi pada cara individu berperilaku. Dengan hipotesis atribusi sangat berguna selama waktu yang dihabiskan untuk mengembangkan eksekusi representatif lebih lanjut karena hipotesis ini melihat hubungan antara perilaku dan iklim ada hubungan yang umumnya berdampak.

2. Kinerja Karyawan

Arti dari kinerja karyawan adalah segala sesuatu yang dilakukan perwakilan dalam memberikan setiap kemampuan mereka untuk mendapatkan hasil yang terbaik dengan mempertimbangkan jumlah dan kualitas sehingga kelangsungan hidup dan kecakapan diperoleh dalam setiap gerakan dan dapat memberdayakan kemajuan suatu organisasi menuju arah yang lebih maju (Sihaloho dan Siregar, 2019).

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2004:67) Eksekusi berasal dari kata work execution atau pelaksanaan nyata (work achievement atau sungguh-sungguh prestasi yang dicapai oleh seseorang). Jadi cenderung dicirikan bahwa presentasi adalah hasil kerja dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang wakil dalam melakukan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Eksekusi merupakan interpretasi dari eksekusi yang mengandung makna penampilan atau pelaksanaan atau pencapaian (Widiarni et al., 2017).

Berdasarkan definisi diatas maka dapat diartikan bahwa kinerja karyawan merupakan perolehan kerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

a. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah :

- 1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensial kemampuan, memiliki arti karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

- 2) Faktor motivasi, motivasi terarah dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi dimana mengerakan diri karyawan yang terarah sebagai tujuan organisasi.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah wadah yang paling seringkali dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yg menyenangkan akan memberikan rasa nyaman pada karyawan sehinggadapat mensugesti meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yg menyenangkan bisa juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Bila karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di kawasan kerjanya serta produktivitas karyawan tadi akan semakin semakin tinggi sehingga ketika kerja digunakan secara efektif serta efisien. (Sihaloho & Siregar, 2019)

Berasal beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa wacana arti lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yg ada pada sekitar karyawan pada ketika bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik, pribadi atau tak langsung, yang bisa mensugesti dirinya serta pekerjaannya waktu bekerja Siagian(2014:56).

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam kehidupan perusahaan, sehingga sangat perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin di suatu

perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi eektivitas karyawan dalam bekerja diperusahaan. Didalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau lay out tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek dalam peembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014:57), Menyataka bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik,

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan.

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya angkutan bagi karyawannya

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam

bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan”.

Dalyono (2001) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Faktor yg penting dari lingkungan kerja yang bisa memberikan semangat pada pekerja yangmana penjelasan yg baik. Karyawan yg terlibat didalamnya pada pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yg disertai dengan kelelahan mental, perasaan marah serta gangguan fisik lainnya.

Ciri penerangan yang baik menurut Anwar (2003) adalah sebagai berikut:

- a. Sinar cahaya yang masuk sangat cukup
- b. Sinar cahaya yang tidak berkilau atau menyilaukan
- c. Tidak terdapat kontras warna tertentu yang tajam
- d. Cahaya yang sangat terang
- e. Distribusi cahaya yang terang dan jelas
- f. Warna yang sesuai tidak menyakiti mata

2) Temperatur atau Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman dimanaa ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yg memberikan andil ialah suhu udara. Suhu udara pada ruangan kerja merupakan salah satu faktor yg harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat

bekerja menggunakan memakai seluruh kemampuannya sehingga membangun hasil yang sangat amat optimal.

3) Kebisingan ditempat

Salah satu polusi yang mengganggu adalah keramaian, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak mengenakan karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, sangat merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam pekerja komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi yang sangat detail, maka suara rame hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4) Tata Warna Ditempat kerja

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini sangat amat berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat dan memberi efek psikologis kepada para karyawan perusahaan karena warna mempunyai sangat amat pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sesak dan lain-lain.

5) Tata Ruang dalam perusahaan kerja

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa

sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan.

Keamanan di tempat kerja

Pengamanan yang dibuat oleh suatu organisasi akan mengakui adanya pemeliharaan perwakilan yang baik, namun pengamanan kerja ini tidak dapat dilakukan atas inisiatif organisasi. Keamanan kerja akan tercipta ketika semua komponen dalam organisasi bekerja sama untuk menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk kantor harus dipertimbangkan baik untuk kesejahteraan perangkat keras yang digunakan maupun keamanan tempat kerja. Tempat kerja harus memenuhi prasyarat keselamatan dari individu dengan tujuan balas dendam dan area kerja yang dilindungi dari aktivitas pengunjung dan pengembangan publik.

Kekhasan ini menyinggung bagaimana seorang individu memaknai alasan cara berperilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan diselesaikan baik dari dalam diri seperti sifat, tabiat, mentalitas, dan sebagainya atau dari luar, misalnya ketegangan dari keadaan atau kondisi tertentu. yang akan mempengaruhi cara individu berperilaku. Hal hal seperti perilaku seseorang yang ditentukan dengan sifat, karakter, sikap dll. Terhadap hal tersebut dapat mengganggu lingkungan pekerjaan mulai dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini lingkungan kerja sangat berperan penting dalam penilaian seorang karyawan sebuah pekerjaan jika mempunyai lingkungan kerja yang memadai seperti

keamanan tempat kerja, kebisingan ditempat kerja dll hal tersebut sangat sangat menunjang kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

4. Stress kerja

Menurut Lantara dan Nusran (2019:72) Stres merupakan suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres juga didefinisikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Robbins dan Judge (2013:630) Stres juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi dinamis yang dimana seorang individu dihadapkan dengan peluang, permintaan dan sumber daya yang terkait dengan apa yang diperoleh individu sangat penting tetapi hasilnya tidak dapat dipastikan. Stres terbagi menjadi dua yaitu stres individu dan stres organisasional. Beberapa penyebab faktor stress :

1. Faktor lingkungan
 - a) Ketidakpastian ekonomi
 - b) Ketidak pastian politik
 - c) Perubahan teknologi
2. Faktor pribadi/individu
 - a) Persoalan keluarga
 - b) Ekonomi
 - c) Kepribadian
3. Faktor organisasi
 - a) Tuntutan pekerjaan

- b) Tuntutan peranan
- c) Hubungan individu
- d) Kepemimpinan

5. Kepercayaan diri

Self-confidence atau kepercayaan diri adalah sejauh mana adanya keyakinan terhadap penilaian atas kemampuan untuk berhasil. (Kolonio et al., 2019) kepercayaan diri ini seseorang biasanya menunjukkan sikap positif atau menunjukkan kemampuan bersikap baik dan merasa bahwa seseorang itu memiliki kemampuan yang bisa membuat sikapnya dinilai orang banyak ke hal yang positif. Seseorang yang mempunyai kepercayaan diri tentunya mereka yakin bahwa mereka mempunyai kelebihan dalam hal apapun.

Dimensi kepercayaan diri bisa dilihat dari beberapa hal yaitu :

- a) Pengalaman *Achievement* (Authority Encounters) Prestasi yang banyak diperoleh dari waktu ke waktu akan memperluas keberanian seseorang, sementara kekecewaan akan mengurangi rasa percaya diri. Jika prestasi yang diperoleh seseorang lebih karena variabel-variabel di luar dirinya, biasanya tidak akan mempengaruhi peningkatan keberanian. Namun, dengan asumsi pencapaian ini diperoleh melalui rintangan yang luar biasa dan merupakan hasil dari perjuangannya sendiri, maka, pada saat itu, itu akan sangat mempengaruhi peningkatan kepercayaan diri.
- b) Pengalaman Lainnya (Vicarious Encounters) Pertemuan kemajuan orang lain yang memiliki kesamaan dengan orang lain dalam melakukan suatu tugas biasanya akan membangun kelangsungan hidup individu dalam melakukan tugas yang sama. Kemandirian ini diperoleh melalui model-

model persahabatan yang sebagian besar terjadi pada seseorang yang membutuhkan informasi tentang kemampuannya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan demonstrasi. Namun, kemandirian yang diperoleh tidak akan membuat banyak perbedaan jika model yang diperhatikan tidak sebanding atau bahkan unik dalam kaitannya dengan model tersebut.

- c) Informasi. Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh Seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.
- d) Keadaan Keadaan Fisiologis dan Mendalam Kegugupan dan stres yang terjadi pada individu saat melakukan suatu tugas seringkali diartikan sebagai kekecewaan. Pada umumnya, seorang individu pada umumnya akan mengharapkan kemajuan dalam kondisi yang tidak dinaungi oleh ketegangan dan tidak merasakan hal-hal buruk untuk dikatakan atau pengaruh-pengaruh lain yang mengganggu. Keberanian yang tinggi digambarkan oleh tingkat stres dan kegugupan yang rendah. Kemudian lagi, rasa percaya diri yang rendah digambarkan oleh tingkat stres dan kegugupan yang meningkat. (Kartika dkk., 2018).

Proses perusahaan dalam melihat kinerja seseorang karyawan tentunya dilihat dari beberapa hal yang mana ada beberapa yang harus dinilai yaitu mulai dari sifat, perilaku, sikap dll. Hal-hal seperti itu tuntutan pekerjaan yang berat dan tuntutan pekerjaan yang tinggi seseorang karyawan akan merasakan yang namanya stres, serta

pengurangan kualitas kinerja seorang karyawan. Dalam hal ini kepercayaan diri merupakan sikap seseorang dalam menilai diri maupun objek sekitarnya sehingga orang tersebut mempunyai keyakinan akan kemampuan dirinya untuk dapat melakukan sesuatu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kepercayaan diri berawal dari diri sendiri dan dukungan orang lain. Aspek dan indikator dalam kepercayaan diri dalam buku teori-teori psikologi karya Ghufron dan Rini (2012) di antaranya keyakinan akan kemampuan diri, optimis, objektif, bertanggung jawab, rasional dan realistis.

6. Job Insecurity

Job insecurity merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk turnover yang semakin besar. (Andriana et al., 2015) *Job insecurity* timbul karena adanya rasa curiga, tidak berdaya, dan stress sebagai reaksi potensial akibat pemberhentian kerja (Jacobsen dalam Porter, 1980:90) dalam (Murni & Yurnalis, 2018).

Hal ini dapat di deteksi secara lebih dini, yaitu dengan cara melakukan beberapa langkah pemeriksaan secara berkala terhadap karyawan, misalnya dengan cara mengevaluasi kinerja karyawan secara bertahap, atau juga dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang ada di data sebuah perusahaan tersebut.

Indikator ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dapat dikemukakan sebagai berikut oleh (Ashford et al, 2001) :

a) Faktor-faktor Job Insecurity

Terdapat beberapa faktor yang menjadi latar belakang munculnya job insecurity yang dikemukakan oleh Sverke, dkk (2006) antara lain :

1) Usia

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang berusia tua memiliki level job insecurity yang lebih tinggi. Hal ini dibuktikan dengan pada pegawai yang berusia tua akan kesulitan mendapatkan pekerjaan baru sehingga tingkat kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan menjadi tinggi.

2) Gender

Hasil penelitian menerangkan bahwa pegawai laki-laki cenderung menjadi lebih khawatir kehilangan pekerjaan dibandingkan menggunakan pegawai perempuan (Kinnuen, 1999). Hal tersebut dikarenakan terdapat anggapan bahwa peran seseorang pria merupakan pemberi nafkah bagi keluarga. tetapi peran gender menjadi faktor job insecurity agak diragukan karena pada percobaan terhadap wanita yg mempunyai peran menjadi pemberi nafkah keluarga juga memiliki level job insecurity yang tinggi.

3) Kepribadian

Individu dengan *external locus of control* memiliki kecenderungan lebih untuk khawatir akan kehilangan pekerjaan. Selain itu, pada

individu yang memiliki *self esteem* tinggi cenderung memiliki level job insecurity yang sangat rendah.

4) Sosial ekonomi

Pekerja dengan status rendah mungkin juga memiliki kompensasi yang rendah. Status rendah memiliki hubungan dengan derajat pendidikan yang rendah, kemampuan dan informasi yang relatif sedikit yang dapat diperoleh karena pilihan pekerjaan yang kurang. Hal ini juga menimbulkan kekhawatiran yang tinggi tentang kehilangan tanggung jawab mereka kepada perwakilan yang memiliki status rendah dengan tingkat upah yang rendah.

5) Tipe kontrak

Pegawai dengan kontrak permanen atau tetap serta *full time* memiliki level *job insecurity* yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai kontrak.

6) Dukungan sosial

Sverke,dkk (2006) menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan sumber stressor. Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang dapat mengurangi stres. Dukungan sosial dapat diperoleh dari keluarga, kerabat kerja, maupun organisasi, atasan atau pimpinan (Sarafino, 1997).

Fenomena ini mengacu wacana bagaimana seorang mengungkapkan penyebab dari sebuah perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah berasal internal contohnya sifat, karakter, perilaku, dll ataupun eksternal contohnya tekanan situasi

atau keadaan eksklusif yg akan memberikan dampak terhadap sikap individu. Hal hal mirip sikap seseorang yg ditentukan dengan sifat, karakter, sikap dll. Beberapa pandangan ihwal job insecurity memperkuat definisi yg telah dikemukakan sebelumnya. Green (2003) job insecurity ialah ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak safety terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang mencakup ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian dilema gaji dan kesempatan menerima kenaikan pangkat atau pembinaan.

Penjelasan diatas mengungkapkan bahwa faktor job insecurity adalah faktor subjektif dan faktor objektif, usia, gender, tipe kontrak, kepribadian, sosial ekonomi dan dukungan sosial. Dukungan sosial bisa diperoleh dari famili, rekan kerja, juga organisasi, atasan atau pimpinan (Sarafino, 1997). Atasan merupakan individu yang dekat dengan karyawan pada lingkungan pekerjaan. Palmer (1990) berkata bahwadukungan berasal atasan memiliki efek yang signifikan terhadap stres yang dialami sang pekerja yg mempunyai job insecurity tinggi. Atasan kerja yg mendukung membentuk situasi tolong menolong, bersahabat serta bekerja sama akan membentuk lingkungan kerja yang positif dan mengurangi kecemasankecemasan terkait menggunakan job insecurity.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu, terdapat beberapa perbedaan terkait hubungan lingkungan kerja, tertekan kerja, agama diri serta job insecurity terhadap kinerja karyawan. akibat penelitian (Kaat et al., 2022) di penelitian ini, Bernhard dan Irvan trang menggunakan judul imbas tertekan kerja, Lingkungan Kerja dan agama Diri Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Royal Coconut Airmadidi. Penelitian ini memakai metode kuantitatif. akibat penelitian ini menandakan hasil variabel lingkungan kerja terdapat dampak positif tidak signifikan, serta variabel tertekan terdapat dampak negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, serta variabel kepercayaan diri terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Abigail Rendi Mngowal, Riane Jhonly Pio, Danny D. Mukuan (2022) yang berjudul Dampak Perubahan Jam Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid 19 yang dilakukan di PT. Jumbo Prima Manado. Penelitian ini berjenis pendekatan kuantitatif dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dampak perubahan jam kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di era pandemi covid 19. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa jam kerja yang berubah dikarenakan pandemic yang terjadi saat sekarang ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi dan kepercayaan diri secara simultan berpengaruh positif pada PT. Anugerah Agung Alami Wings Surya Klungkung dapat diterima.

Penelitian ini berjenis pendekatan kuantitatif dengan tujuan penelitian untuk mengetahui dampak dari pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang diteliti oleh Aritonang serta A herminingsih (2020) yg mengangkat judul efek Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan dan Job insecurity Terhadap Kinerja Karyawan di non government organisation Yapari memakai metode kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini buat mrngrtahui budaya organisasi, gaya kepemimpinann dann job insecurity terhadap kinerja karyawan di non government yapari. dari penelitian yg sudah dilakukan, hasilnya pertanda bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial budaya organisasi serta job insecurity berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yg dilakukan Susi Handayani dan Raihanah Daulay (2020) yg berjudul Analisis dampak Lingkungan Kerja ddan stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Sumut Medan. Penelitian ini memakai metode kuantitatif yang bertujuan buat menganalisis impak lingkungan kerja serta stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Medan. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan bisa disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ad interim stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (Sengkey et al., 2018) yang berjudul Penaruh Lingkungan Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Pesero) daerah Suluttenggo Area Manado menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan buat mengetahui dampak dari lingkungan kerja dan

stress kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyampaikan, akibat variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stress kerja mempunyai imbas negatif dan signifikan terhadap kinerja

Dalam penelitian yang dilakukan Sri Murni serta Yurnalis (2018) yang berjudul dampak job insecurity terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan kontrak pada tempat kerja pusat administrasi universitas syiah kuala banda aceh. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yg bertujuan untuk mengetahui imbas antara job insecurity terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan kontrak pada kantor sentra administrasi universitas syiah kuala banda aceh. berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bisa disimpulkan bahwa job insecurity berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kesejahteraan, dan variabel job insecurity berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian diatas terdapat perbedaan temuan pada masing-masing variabel, oleh karena itu peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja, stres kerja, kepercayaan diri dan *job insecurity* pada kinerja karyawan dalam penelitian ini guna meninjau kembali pengaruh antara lingkungan kerja, stres kerja, kepercayaan diri dan *job insecurity*.

C. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang sifatnya masih sementara, sehingga perlu dibuktikan kebenarannya lagi melalui data empiris yang terkumpul (Sugiyono, 2017). Berdasarkan uraian di atas

masalah dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka penelitian ini mengambil hipotesis atau dugaan sementara, yaitu :

1. Lingkungan kerja, stres kerja, kepercayaan diri dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini menggunakan teori atribusi yang dikemukakan oleh Fritz Heider (1958) menyatakan bahwa perilaku seseorang akan ditentukan oleh faktor eksternal maupun internal. Kepedulian terhadap rekan kerja dan juga kemampuan mereka dalam membantu rekan kerja mereka. Seorang karyawan akan bekerja dan membantu sesama rekan kerja dengan pengetahuan lebih yang dimiliki karyawan. Karyawan yang mampu melakukan lebih dari sekedar tanggung jawab biasa tapi mampu menciptakan kinerja di atas harapan hal tersebut yang akan menciptakan perusahaan yang sukses kedepannya.

Hasil dari beberapa penelitian terdahulu seperti Banyuaji (2015) menunjukkan bahwa secara simultan maupun secara parsial lingkungan kerja, stres kerja, *job insecurity* merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Malini (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Maka merujuk dalam teori hipotesis ini akan disimpulkan bahwa

H1 : lingkungan kerja , stres kerja, kepercayaan diri dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini teori atribusi yang dikemukakan oleh Fritz Heider (1958) menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh faktor internal dan eksternal yang mana faktor eksternal itu salah satunya adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja disini akan membantu jalanya pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan. Memiliki lingkungan kerja yang sehat tentunya akan menimbulkan kinerja yang bagus bagi karyawan, salah satunya rekan rekaja pun sangat berperan. Rekan kerja dengan pengetahuan lebih yang dimiliki karyawan. Karyawan yang mampu melakukan lebih dari sekedar tanggung jawab biasa tapi mampu menciptakan kinerja diatas harapan hal tersebut yang akan menciptakan perusahaan yang sukses kedepannya.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai.

Dalam hal ini lingkungan kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kaat et al., 2022), (Sanny & Kristanti, 2012), (Andriana et al., 2015), (Sihaloho & Siregar, 2019), (Suryawan et al., 2020) bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis ini yang menyatakan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif ditolak atau tidak terbukti. Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian hipotesis terdahulu maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini menggunakan teori atribusi yang dikemukakan oleh Fritz Heider (1958) yang menyatakan bahwa perilaku atau motif seseorang itu dilihat dari faktor eksternal maupun internal. Faktor internal dan eksternal disini salah satunya stres, stres yang disebabkan oleh keadaan sekitar dan dalam diri kita akan sangat mempengaruhi kinerja jika tidak dikendalikan dengan baik. Karyawan yang mampu melakukan lebih dari sekedar tanggung jawab biasa tapi mampu menciptakan kinerja diatas harapan hal tersebut yang akan menciptakan perusahaan yang sukses kedepannya.

Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Mangkunegara (2017:157) menyatakan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Tewel, Adolfina, Pandowo, Tawas (2017:141) penyebab Stres yang berasal dari individu seperti konflik peran, beban kerja, kemenduaan kerja.

Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan terhadap karyawan sangatlah dibutuhkan. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stress. Karena jika karyawan stres pekerjaan yang dilakukannya tidak dapat mereka kerjakan dengan sepenuhnya. Stress kerja ini juga tidak boleh dikesampingkan permasalahannya oleh perusahaan karena nanti akan berdampak terhadap perusahaan.

Dalam hal ini stress kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian (Kaat et al., 2022), (Aniversari et al., 2022), (Winarno et al., 2020), (Yuslihanah, 2018), (Priyantika, 2018) bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis ini yang menyatakan stress kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan ditolak atau tidak terbukti. Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian hipotesis terdahulu maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut

H3 : stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini menggunakan teori atribusi oleh Fritx Heider (1958) yang menyatakan bahwa perilaku seseorang itu dilihat dari beberapa faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal menjelaskan bahwa kepercayaan diri ada di dalam diri manusia, didalam sebuah perusahaan tentunya mempergunakan kepercayaan diri untuk tampil dalam beberapa peran perusahaan tentunya hal ini sangat penting dalam menunjang kinerja

karyawan. Apabila seseorang karyawan memiliki kepercayaan diri yang tinggi maka akan membuat kinerja karyawan tersebut tinggi pula. Hal ini terjadi karena karyawan tersebut yakin dirinya sendiri mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan akan bekerja lebih baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardy, Astuti & Sulisty (2017) serta Noviwati (2016) menyatakan bahwa kepercayaan diri memiliki hubungan yang positif signifikan dengan kinerja, hasil penelitian ini didukung pernyataan Rimper & Kawet (2014) Karyawan akan bekerja lebih baik dan lebih maksimal jika memiliki rasa percaya diri yang tinggi.

Hal ini menjelaskan bahwa kepercayaan diri seorang karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepercayaan diri karyawan terhadap pekerjaannya sangatlah dibutuhkan karena karyawan akan langsung berhadapan dengan customer yang akan menilai baik buruknya perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Kaat et al., 2022), (Kolonio et al., 2019), (Sujianto, 2010), (Rita Hirthindy Maya, I Wayan Mendra, I Gst Ngr Bagus Gunadi, I Wayan Cipta, 2018), (Sujianto, 2010) menunjukkan hasil bahwa kepercayaan diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu dapat diambil hasil hipotesis sebagai berikut

H4: kepercayaan diri berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan

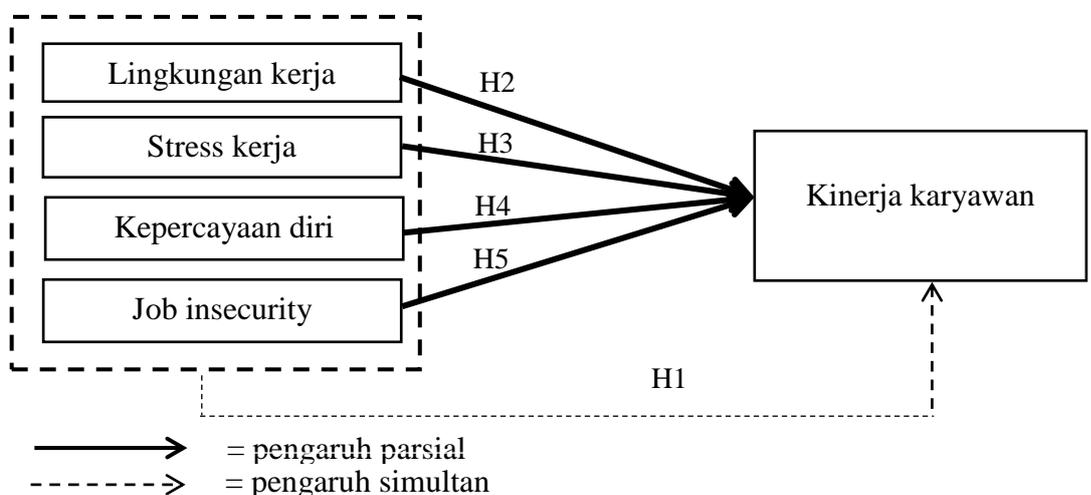
Penelitian ini menggunakan teori atribusi yang dikemukakan oleh Fritz Heider (1958) yang menyatakan bahwa perilaku seseorang dapat dilihat dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal bisa disebabkan oleh keadaan sekitar yang membuat kita tidak merasa aman. (Smithson & Lewis, 2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Menurut (Pangat, 2013); (Murni & Yurnalis, 2018) tingginya tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi tersebut tentunya akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan. Namun menurut (Barsah, 2017) terdapat pengaruh positif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa *job insecurity* (ketidakamanan) seorang karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa *job insecurity* karyawan terhadap pekerjaannya sangatlah dibutuhkan karena karyawan merasa dihargai saat terlibat dengan pekerjaan tersebut. Dengan *Job Insecurity* (ketidakamanan) terhadap pekerjaan yang ada, memacu para karyawan sehingga dengan output/kinerja yang diberi semakin baik maka akan meningkatkan value mereka dimata manajer.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Sanny & Kristanti, 2012), (Audina & Kusmayadi, 2018), (Januartha & Adnyani, 2018), (Novita et al., 2021), (Kinanti et al., 2020) menunjukkan hasil bahwa job insecurity berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan begitu dapat diambil hasil hipotesis sebagai berikut

H5 : Job Insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

D. Model Penelitian

Notoatmodjo (2012) mengatakan bahwa kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep dan variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Kerangka ini dibangun karena adanya gap antara variabel stress kerja yang hasilnya masih tidak konsisten dari penelitian. Kerangka konsep yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja, stres kerja, kepercayaan diri dan job insecurity terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat disajikan di dalam gambar berikut ini :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2007:155). Populasi merupakan sekumpulan objek yang nanti dijadikan sebagai bahan untuk sebuah penelitian yang mempunyai ciri dan karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Rocket Chicken yang ada di wilayah Kabupaten Magelang. Yang berada di Muntilan, Grabag, Salaman, Borobudur, Secang, Bandongan, Mertoyudan, Blabak, Talun, Tempuran, Candimulyo, Banyuurip, Kaliangkrik, Tegalrejo, Tanjung, Kalinegoro, Payaman, Sawitan, dan Kalangan. Total karyawan yang ada di wilayah Kabupaten Magelang ada 190 orang. Namun penelitian ini berfokus pada karyawan yang sudah lepas dari masa training yaitu ada 100 orang. Maka populasi dalam penelitian ini ada 100 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2007:166). Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probabilitay dengan teknik

purposive sampling. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono:2008).

Purposive sampling yang juga disebut sebagai sampel penelitian atau pakar adalah jenis sampel nonprobabilitas. Menurut (Sugiyono, 2014: 53) mengemukakan, *Purposive Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Disamping itu, teknik ini juga yang akan digunakan penulis untuk menentukan responden yang mengetahui atau memiliki karakteristik terkait latar penelitian penulis yang nantinya akan diwawancarai secara mendalam tentang Pengaruh Lingkungan kerja, Stres kerja, Kepercayaan diri dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan yang ada di Rocket Chicken wilayah Kedu Magelang. Tujuan utama dari *purposive sampling* ini untuk menghasilkan sampel secara logis dan dapat dianggap mewakili populasi. Pertimbangan yang digunakan untuk penentuan responden adalah :

- a. Telah bekerja minimal 1 tahun
- b. Pendidikan minimal SLTA
- c. Usia mulai dari 18-35 tahun
- d. Lepas Masa Training

Alasan dalam mempertimbangkan untuk penentuan responden tersebut karena dalam kriteria tersebut karyawan sudah mengetahui bagaimana keadaan lingkungan kerja tersebut dan mampu untuk berpikir bahwa karyawan merasakan suatu tekanan di perusahaan.

B. Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan self report data yang mana data penelitian tersebut berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik dari kelompok atau individu yang menjadi subjek penelitian dengan menyebarkan kuesioner langsung dari sumber pertama dan tempat objek penelitian yang akan dilakukan. Kuesioner merupakan pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui bagaimana pendapat responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Data merupakan suatu informasi yang disajikan dan diolah untuk suatu penelitian sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Metode pengumpulan data merupakan perencanaan kegiatan yang berkaitan dengan proses penentuan cara-cara untuk mendapatkan data penelitian Sugiyono (2011). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner yang dibagikan untuk karyawan guna mendapatkan data tentang lingkungan kerja, stres kerja, kepercayaan diri dan job insecurity didalam organisasi perusahaan tersebut.

C. Sumber Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai dengan prosedur penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket (kuesioner). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2018). Instrumen kuesioner harus diukur validitas dan

reabilitas datanya sehingga dihasilkan data yang valid dan reliable. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini menggunakan skala likert. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif, yaitu :

- a. SS : Sangat Setuju
- b. S : Setuju
- c. KS : Kurang Setuju
- d. TS : Tidak Setuju
- e. STS : Sangat Tidak Setuju

Dengan skor penelilain sebagai berikut :

- a. SS : 5
- b. S : 4
- c. KS : 3
- d. TS : 2
- e. STS : 1

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi operasional

Variabel penelitian ialah suatu atribut, sifat dan nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019:68). Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis penelitian, maka dalam penelitian ini terdapat lima variabel yaitu lingkungan kerja, stress kerja, kepercayaan diri sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator Sedarmayanti (2017:30) :

1) Indikator lingkungan kerja fisik

- a. Penerangan cahaya
- b. Suhu Udara
- c. Kebersihan
- d. Penggunaan Warna
- e. Keamanan
- f. Jam kerja

2) Indikator lingkungan kerja non fisik

- a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
- b. Hubungan kerja antar rekan kerja

b. Stres kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi yang logis yang berdampak pada seseorang karyawan yang diakibatkan oleh kesempatan, tuntutan, dan kendala yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Indikator stress kerja dalam penelitian ini yang dikemukakan oleh Robbins (2006) adalah :

- 1) Beban kerja yang sangat amat berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil terhadap karyawan
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai banget

- 4) Konflik antar pribadi dengan atasan atau kelompok rekan kerja
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah kepada sesama karyawan
- 6) Masalah dengan keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain lain

c. Kepercayaan diri

Keberanian adalah sikap atau perasaan percaya pada kemampuan diri sendiri sehingga individu yang bersangkutan tidak terlalu gelisah dalam kegiatannya, terus maju dan menyelesaikan sesuatu sesuai keinginannya dan merasa bertanggung jawab atas kegiatannya, hangat dan perhatian dalam bekerja sama dengan orang lain, memiliki dorongan pencapaian dan dapat melihat aset dan kekurangan mereka. Penilaian dikomunikasikan oleh Lauster (1992) melalui Nur Ghufron dan Rini Risnawita (2012)

bahwa indikator kepercayaan diri adalah sebagai berikut:

- 1) Keyakinan dan kemampuan diri seseorang
- 2) Optimis yang tinggi
- 3) Objektivitas
- 4) Bertanggung jawab penuh
- 5) Rasional dan realistik

d. Job insecurity

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. Menurut Nugraha (2010), menyatakan bahwa ada lima indikator dalam *job insecurity*, yaitu:

- 1) Arti pekerjaan itu bagi individu
- 2) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu
- 3) Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu
- 4) ketidak berdayaan yang dirasakan individu
- 5) Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya

e. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan uraian diatas, dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil akhir yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaanya yang diberikan oleh perusahaan/organisasi. Dalam penelitian ini kinerja karyawan diukur dengan beberapa indikator yang telah dikemukakan oleh Minner (1998) adalah :

- 1) Kualitas kerja yang meliputi ketepatan waktu, ketelitian, dan keterampilan
- 2) Kuantitas kerja yang meliputi hasil kerja, hasil kerja ekstra, dan volume (load) pekerjaan yang diselesaikan,

- 3) Sisi waktu pelaksanaan dengan cara mendalami pengetahuan, mengikuti pelatihan, dan mengikuti evaluasi kerja.
- 4) Kerja sama dengan orang lain yang meliputi hubungan kerjasama antara pimpinan dengan bawahan, hubungan kerjasama antara rekan kerja (antar karyawan) dan hubungan kerjasama antar bagian yang ada di perusahaan.

E. Metode Analisis Data

Data yang telah terkumpul ditarik kesimpulan sehingga diperoleh hasil penelitian yang nantinya digunakan untuk menjawab masalah penelitian. Analisis data bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara fenomena yang terkait seputar penelitian. Untuk keabsahan data, terlebih dahulu data diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

1. Uji validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya menggunakan kuesioner. Menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner, kuesioner akan dikatakan valid jika dipertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Analisis faktor dilakukan oleh (Ghozali, 2018) yang digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika nilai dari r hitung $< r$ tabel dan sebaliknya apabila r hitung $> r$ tabel maka

dapat dikatakan valid. Sebuah instrumen penelitian dapat diterima (valid jika nilai loading dari setiap itemnya kurang lebih 0,7 dan sebaliknya (Chin 1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015)

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah instrumen untuk mengukur ketepatan, keterandalan, konsistensi, stabilitas, atau dependability terhadap alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan reliabilitas atau dapat dipercaya apabila alat ukur yang digunakan stabil, dapat diandalkan, dan dapat digunakan dalam peramalan. Data dapat dikatakan reliabel ketika alat ukur yang digunakan bisa memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda.

Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda. Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai x mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700 .

Alat untuk mengetahui suatu instrument reliable atau tidak, bisa diukur menggunakan Cronbach Alpha. Suatu instrument dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha lebih dari ($> 0,7$), dan sebaliknya.

F. Uji Hipotesis

1. Uji Pengaruh Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu cara dalam statistik agar menganalisis relasi pada dua maupun lebih variabel. Analisis regresi berganda dipakai agar mengerti hubungan pengaruh antara variabel dependen dengan lebih satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda diuji dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika terdapat variabel dengan tingkat signifikansi $> 0,05$, maka keputusan dari pengujian tersebut adalah menerima H_0 yang berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel yang dependen (Algifari, 2013). Dibawah ini merupakan persamaan regresi berganda (Algifari, 2013, p. 254)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Stres Kerja

X_3 : Kepercayaan Diri

X_4 : Job Insecurity

b_1 : Koefisien regresi Lingkungan kerja

b_2 : Koefisien regresi Stress kerja

b_3 : Koefisien regresi Kepercayaan Diri

b_4 : Koefisien regresi Job Insecurity

e : Standar eror

2. Uji F

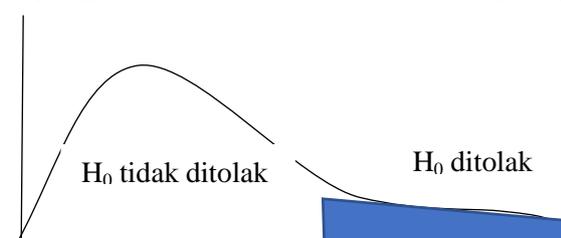
Uji kelayakan uji simultan dilakukan dengan menggunakan uji F dengan tingkat signifikansi 5%. Uji F ini merupakan ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual untuk uji simultan (Ghozali,2018). Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen dimasukkan memiliki pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian jika tingkat signifikansi pada uji F adalah 0,05 (5%) pada derajat pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k-1 dimana n merupakan nilai total dari responden dan k merupakan total dari variabel independen yang didapat. Kriteria untuk membandingkan dalam uji F yaitu :

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh simultan secara bersama sama terhadap variabel dependen

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh simultan dari variabel independen secara bersama sama terhadap variabel independen

Dengan keputusan diambil :

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\text{ value} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya model tersebut layak (fit).
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p\text{ value} > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak yang artinya model tersebut tidak layak (tidak fit).



Gambar 3.1
Kurva uji F
Sumber : Sugiyono,2015

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai yang mendekati satu, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaiknya, jika nilai koefisien determinasi lebih kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018).

4. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Pada pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai T-statistics lebih besar dari 1,96, sedangkan jika nilai T-statistics kurang dari 1,96 maka dianggap tidak signifikan (Ghozali, 2016). Pengaruh yang paling dominan dari masing-masing variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dengan tingkat signifikansi level sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan $df = n - k$, dimana n adalah jumlah data atau responden dan k adalah jumlah variabel penelitian. Uji t dilakukan dengan membandingkan setiap nilai t-hitung dengan nilai-nilai pada tabel t (Ghozali, 2013) menjelaskan kriteria terkait dalam uji t, atantar lain :

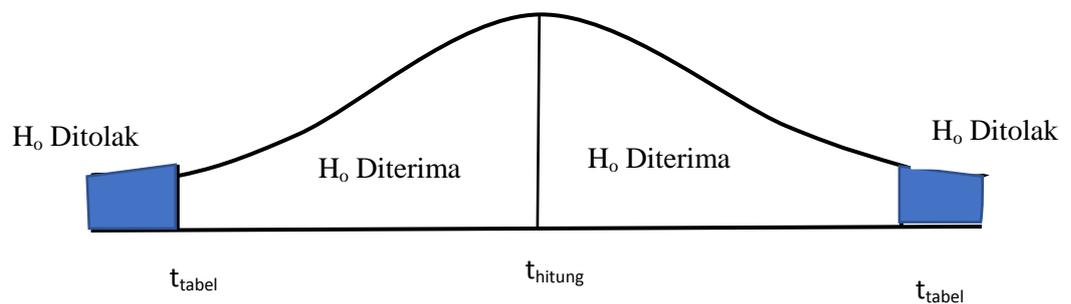
$H_0 : \beta_1 = 0$, maka bisa dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, maka dikatakan bahwa masih ada pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan keputusan diambil :

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikansi.
- 2) Jika $t_{hitung} - t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi $< 0,05$, maka H_0 tidak ditolak dan H_a ditolak. Artinya variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan.

Gambar nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut :



Gambar 3.2 1

Kurva Normal Uji t

Sumber : Sugiyono,2015

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, stres kerja, kepercayaan diri dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Kepercayaan diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
5. *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

B. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian ini kinerja karyawan hanya di pengaruhi oleh lingkungan kerja, stres kerja, kepercayaan diri, dan *job insecurity*.
2. Objek dalam penelitian ini hanya karyawan PT. Rocket chicken di wilayah kedu Magelang
3. Dalam proses pengolahan data menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada responden sehingga data pada penelitian ini hanya berdasarkan data kuesioner. Hal ini tentunya dapat menimbulkan adanya perbedaan persepsi responden dengan responden lain dan juga dapat berbeda dengan keadaan yang sebenarnya.

C. Saran

Berdasarkan yang akan terjadi penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis menyadari masih terdapat banyak keterbatasan serta kekeliruan yg terdapat pada penelitian ini. tetapi menggunakan penelitian ini, dibutuhkan dapat memberikan kontribusi yg bermanfaat.

1. Bagi para akademisi dan pembaca
 - a. Untuk memperluas penelitian menggunakan mempertimbangkan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta dibutuhkan dimasa yang akan tiba bisa digunakan sebagai salah satu asal data serta rujukan buat penelitian dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan isu yg lebih lengkap dan lebih luas variabel lain yg dapat mensugesti kinerja karyawan.
 - b. diharapkan mampu menambah literatur dan juga astikel acuan yang akan digunakan sehingga mempermudah penelitian.
 - c. Diharapkan mampu menambah literatur dan juga astikel acuan yang akan digunakan sehingga mempermudah penelitian dan juga dapat menggunakan objek penelitian yang lain sehingga referensi penelitian semakin banyak
2. Bagi perusahaan, diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan masukan dan kebijakan dengan upaya memperhatikan kinerja karyawan dengan memantau karyawannya setiab beberapa bulan sekali.

DAFTAR PUSTAKA

- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1), 85–101.
- Brown, S., Gray, D., McHardy, J., & Taylor, K. (2015). Employee trust and workplace performance. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 116, 361–378. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2015.05.001>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Fitri Rostina, C., Nazmi, H., & Ventriani Zebua, E. U. (2019). “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur Dan Eksportir Sabun)”. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(1), 36–45.
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. . D. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 588. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p01>
- Kaat, P., Tewal, B., Trang, I., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Royal Coconut Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 10(1), 260–268.
- Kolonio, G., Mandey, S., Lengkong, V. P. K., Kualitas, P., Kerja, K., Kepercayaan, D. A. N., Terhadap, D., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Manajemen Stres Dan Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Mercure Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4212–4221.
- Mangowal, A. R., Pio, R. J., & Mukuan, D. D. S. (2022). Dampak Perubahan Jam Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19. *Productivity*, 3(2), 120–126.
- Murni, S., & Yurnalis. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kesejahteraan Dan Kinerja Karyawan Kontrak Pada Kantor Pusat Administrasi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 3(4), 77–89.

- Rita Hirthindy Maya, I Wayan Mendra, I Gst Ngr Bagus Gunadi, I Wayan Cipta, I. D. M. A. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wings Surya Cabang Semarang Pura*. 8, 62–73.
- Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, 3(1), 61. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1283>
- Saputra, B., Dewita, P., Ningsih, S., & Rahayu, D. (2017). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi non finansial dan. *Faculty of Economic, Riau University, Pekanbaru, Indonesia*, 04, 806–815.
- Sengkey, W. S., Roring, F., Dotulong, L. O. H., Manajemen, J., Sam, U., Manado, R., & Kunci, K. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) WILAYAH SULUTTENGGGO AREA MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4565–4574.
- Suryawan, I. W. P., Suardhika, I. N., & Suarjana, I. W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa. *Values*, 1(3), 106–117.
- Widiarni, N. K. L. sari, Martini, L. kadek budi, & Verawati, Y. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Agung Alami Wings Surya Klungkung. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 69–74.