

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian terdahulu dapat memberikan manfaat berupa informasi, sehingga dapat menjadi pembanding bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini. Berikut ini beberapa penelitian yang sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya.

2.1.1 Penelitian pengaruh job insecurity terhadap motivasi kerja karyawan

1. Fazil Senol (2011)

Penelitian dengan judul “*The Effect of Job Security on the Perception of External Motivational Tools: A Study in Hotel Businesses*”. Penelitian ini bertujuan untuk mencari persepsi karyawan terhadap *job insecurity* yang dapat berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Populasi penelitian terdiri dari 414 karyawan hotel yang bekerja di hotel bintang 4 dan 5 di Turki. Sampel dari 24 hotel dipilih dari kota-kota dengan kegiatan pariwisata yang padat. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi.

Hasil menunjukkan adanya korelasi penting antara motivasi dan *job security*. Perlakuan yang dilakukan manajer kepada karyawan dengan memperlakukan mereka secara adil atau setara,

merupakan peran penting dalam memotivasi karyawan. Jika seorang karyawan merasakan sikap yang dilakukan manajemen perusahaan terhadapnya positif, maka karyawan memiliki alasan untuk percaya bahwa ia tidak akan diberhentikan.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu persamaan pada variable independennya *job insecurity* dan motivasi karyawan sebagai mediasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel *work environment* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai dependen. Selain itu, objek penelitian juga berbeda yaitu karyawan hotel di Turki, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

2. Fazil Senol (2011)

Penelitian dengan judul “*The Effect Of Jop Security On Perception Of The Internal Motivation Means:A Research From*

Turkey”. Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan signifikansi antara pengaruh faktor *job insecurity* terhadap motivasi batin yang dialami oleh karyawan. Populasi penelitian terdiri dari 402 karyawan dari berbagai departemen di 24 hotel baik hotel bintang 4 dan bintang 5 di Turki. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis frekuensi, analisis korelasi pearson, dan analisis regresi.

Hasil penelitian mengungkapkan jika terdapat hubungan yang signifikan antara *job security* dan motivasi secara batin. Hal ini dikarenakan karyawan yang merasa dirinya dianggap dan dihargai ketika bekerja akan memiliki motivasi internal yang dapat mengurangi rasa kecemasan terhadap PHK.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu persamaan variable independennya *job insecurity* dan motivasi karyawan sebagai mediasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel *work environment* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai dependen. Selain itu, objek penelitian juga berbeda yaitu karyawan hotel di Turki, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

3. Shin *et al* (2019)

Penelitian dengan judul “*A Motivational Perspective on Job Insecurity: Relationships Between Job Insecurity, Intrinsic Motivation, and Performance and Behavioral Outcomes*”.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *job insecurity*, motivasi intrinsik, kinerja serta OCB yang dihasilkan oleh karyawan. Data dikumpulkan berdasarkan survei dengan responden 152 orang yang dipekerjakan di perusahaan manufaktur

di Korea Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM).

Hasil menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara job insecurity dengan motivasi intrinsik dan adanya hubungan yang positif antara motivasi intrinsik dengan kinerja dan OCB. Serta adanya OCB yang berorientasi pada perubahan melalui motivasi intrinsik.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu variable independennya *job insecurity*, motivasi sebagai mediasi dan kinerja sebagai variabel dependennya. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan terletak pada penambahan variabel *work environment* sebagai variabel independen. Selain itu, objek penelitian juga berbeda yaitu karyawan perusahaan manufaktur di Korea Selatan, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

2.1.2 Penelitian pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan

1. Areni dan Chirumbolo(2005)

Penelitian dengan judul "*The Influence Of Job Insecurity On Job Performance And Absenteeism: The Moderating Effect Of Work Attitudes*". Penelitian ini bertujuan untuk mencari dampak dari *job insecurity* pada dua indikator perilaku organisasi yaitu

kinerja dan absensi kerja karyawan. Populasi penelitian terdiri dari 425 pekerja yang diwawancarai dengan kuesioner secara terstruktur. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi.

Hasil penelitian menunjukkan adanya *job insecurity* yang memiliki korelasi negatif dengan kinerja pekerjaan karyawan dan korelasi positif terhadap absensi.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu persamaan variable independennya *job insecurity* dan kinerja sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan terletak pada penambahan variabel *work environment* sebagai variabel independen dan motivasi sebagai mediasi. Selain itu, objek penelitian penelitian akan meneliti Guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

2. Wang *et al* (2014)

Penelitian dengan judul “*Job Insecurity and Job Performance: The Moderating Role of Organizational Justice and the Mediating Role of Work Engagement*”. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki efek interaksi dari *job insecurity* dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan dan memeriksa peran mediasi keterlibatan kerja dari perspektif teori manajemen *job insecurity*. Penelitian dilakukan oleh karyawan Cina dan terdiri

dari 2 studi. Pada studi 1 penelitian diikuti oleh 140 orang dan studi ke 2 diikuti oleh 125 orang karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan lisrel 8.80.

Hasil menunjukkan pada studi pertama ketika karyawan merasakan tingkat keadilan yang rendah maka *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja menjadi negatif. Sebaliknya apabila didalam perusahaan karyawan merasakan keadilan organisasi yang tinggi maka tidak akan mengalami *job insecurity*. Ketika karyawan tidak merasakan *job insecurity* maka kinerja karyawan menjadi positif. Studi ke dua yang dilakukan hasilnya menunjukkan adanya keterlibatan antara keadilan di dalam organisasi dan *job insecurity* yang dirasakan karyawan terhadap kinerja yang dihasilkan. Hasil analisis mengungkapkan jika *job insecurity* yang dirasakan karyawan berhubungan negatif dengan kinerja yang dihasilkan karyawan ketika keadilan organisasi tinggi.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu variable independennya *job insecurity*. Sedangkan perbedaan dalam penelitian terletak pada kinerja karyawan sebagai variabel dependennya, serta penambahan *work environment* sebagai variabel independen dan motivasi karyawan sebagai mediasi. Selain itu, objek penelitian juga berbeda yaitu karyawan di Cina, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer

Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

3. Awan dan Salam (2014)

Penelitian dengan judul "*Identifying the relationship between job insecurity and employee performance – An evidence from private colleges in Larkana, Pakistan*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 55 orang guru tetap yang bekerja *full time* dari perguruan tinggi swasta di Larkana, Pakistan. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup yang dikembangkan menggunakan skala dikotomi dan skala likert.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* menyebabkan perubahan pada kinerja. Penelitian ini juga mengungkapkan faktor yang mempengaruhi terjadinya *job insecurity* adalah usia. Karyawan yang berusia antara 20-30 tahun memiliki *job insecurity* yang lebih besar dari pada yang usianya 40 tahunan.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu variable independennya *job insecurity* dan dependennya variabel kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel *work environment* sebagai variabel independen dan motivasi sebagai karyawan sebagai mediasi. Selain

itu, objek penelitian juga berbeda yaitu guru tetap pada perguruan tinggi swasta di Larkana Pakistan, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

2.1.3 Penelitian pengaruh *work environment* terhadap motivasi kerja karyawan

1. Tannady *et al* (2019)

Penelitian dengan judul “*Effects of Work Environment and Self-Efficacy toward Motivation of Workers in Creative Sector in Province of Jakarta, Indonesia*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pekerja yang bekerja pada sektor kreatif di DKI Jakarta, Indonesia. Survei awal dilakukan pada 30 pekerja. Data dikumpulkan dan dianalisis menggunakan SEM.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pekerja di sektor kreatif di Provinsi DKI Jakarta.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu *work environment* sebagai variabel independen. Perbedaan penelitian ini terletak pada motivasi sebagai mediasi bukan dependen. Selain itu juga ada penambahan *job insecurity* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Pada

penelitian ini objek penelitiannya juga berbeda yaitu pekerja yang bekerja pada sektor kreatif di DKI Jakarta, Indonesia. Sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

2. Sutanto *et al* (2018)

Penelitian dengan judul “*Organizational Justice Work Environment And Motivation*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi dan *work environment* terhadap motivasi kerja. Dalam mengambil data adalah sensus. Jumlah populasi penelitian adalah 100 orang. Data dikumpulkan dan diolah kemudian dianalisis menggunakan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan *work environment* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, baik secara individu ataupun kolektif. Karyawan memilih untuk bertahan lama di perusahaan dan memiliki alasan untuk terus tinggal di perusahaan karena perusahaan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan dan manajemen lain, serta adanya rasa aman yang di berikan perusahaan kepada mereka.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu *work environment* sebagai variabel independennya dan motivasi kerja karyawan sebagai mediasi. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan terletak pada penambahan

variabel *job insecurity* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai dependen. Selain itu, objek penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

3. Prakoso *et al* (2014)

Penelitian dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *work environment* terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan, serta menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur.

Hasil menunjukkan jika *work environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa *work environment* yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu *work environment* sebagai variabel independennya dan motivasi sebagai mediasi serta kinerja sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan terletak pada penambahan variabel *job*

insecurity sebagai variabel independen. Selain itu, objek penelitian juga berbeda yaitu karyawan PT AXA Financial Indonesia, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

2.1.4 Penelitian pengaruh *work enviroment* terhadap kinerja karyawan

1. Lankeshwara P (2016)

Penelitian dengan judul “*A study on the impact of workplace environment on employee’s performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel – Awissawella*”. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengidentifikasi dampak dari *work environment* terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 85 orang baik karyawan manajerial maupun non manajerial dari Brandix Intimate Apparel-Awissawella melalui teknik pengambilan sampel proporsional.

Metode penelitian yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil survey mengungkapkan bahwa alat bantu kerja sebagai penentu utama dalam membantu kinerja karyawan, selain itu adanya dukungan dari atasan sangat penting bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Hubungan interpersonal yang timbul dari atasan sangat membantu dalam mendorong hubungan positif dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Selain itu

lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja. Karena lingkungan kerja yang menguntungkan dapat memberikan pekerja untuk berkinerja lebih baik dan pastinya dapat meningkatkan produktivitas serta memaksimalkan kualitas kinerja mereka.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu *work environment* sebagai variabel independennya dan kinerja sebagai variabel dependennya. Sedangkan perbedaan terletak pada penambahan variabel *job insecurity* sebagai variabel independen dan motivasi sebagai mediasi. Selain itu, objek penelitian juga berbeda yaitu karyawan Brandix Intimate Apparel-Awissawella, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

2. Samson *et al* (2015)

Penelitian dengan judul “*Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru*

Town”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work environment* terhadap kinerja karyawan bank di kota Nakuru.

Populasi penelitian ini adalah 736 staf non manajerial, sampel 173 responden diambil dari karyawan menggunakan *stratified random sampling* dengan probabilitas sebanding dengan ukuran perusahaan yang digunakan untuk mengalokasikan sampel dalam bank. Data

dikumpulkan dan diolah kemudian dianalisis menggunakan model regresi berganda.

Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa aspek lingkungan psikososial, aspek lingkungan fisik dan aspek keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu *work environment* sebagai variabel independennya dan kinerja sebagai variabel dependennya. Sedangkan perbedaan terletak pada penambahan variabel *job insecurity* sebagai variabel independen dan motivasi sebagai mediasi. Selain itu, objek penelitian juga berbeda yaitu karyawan bank di kota Nakuru, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

3. Al-Omari dan Okasheh (2017)

Penelitian dengan judul "*The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work environment* terhadap kinerja karyawan di perusahaan mesin. Populasi penelitian ini adalah 85 orang karyawan yang bekerja di perusahaan mesin. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis SPSS.

Temuan penelitian mengungkapkan jika dalam meningkatkan kinerja, kondisi lingkungan kerja yang utama seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya harus mendapatkan perhatian yang lebih.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah persamaan *work environment* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan dalam penelitian yang akan dilakukan terletak pada penambahan variabel *job insecurity* sebagai variabel independen dan motivasi sebagai mediasi. Selain itu, objek penelitian juga berbeda yaitu karyawan di perusahaan mesin, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

4. Malik *et al* (2011)

Penelitian dengan judul “*A study of work environment and employees’ performance in Pakistan*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work environment* terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan dari 115 karyawan *Telecommunication Company Limited* (PTLC) di Pakistan. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis SPSS.

Hasil menunjukkan adanya hubungan positif antara dimensi *work environment* terhadap kinerja karyawan terutama kondisi lingkungan kerja fisik yang mencerminkan hubungan positif dan

signifikan paling kuat. Sedangkan hasil analisis regresi berganda mengungkapkan jika kinerja karyawan sebagian besar tergantung pada kondisi lingkungan kerja fisik, pelatihan dan pengembangan dan praktik komunikasi.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu *work environment* sebagai variabel independennya dan kinerja sebagai variabel dependennya. Sedangkan perbedaan terletak pada penambahan variabel *job insecurity* sebagai variabel independen dan motivasi sebagai mediasi. Selain itu, objek penelitian juga berbeda yaitu *Telecommunication Company Limited* (PTLC) di Pakistan, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

2.1.5 Penelitian pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

1. Mensah dan Tawiah (2014)

Penelitian dengan judul "*Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana*". Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan motivasi karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan perusahaan pertambangan di Ghana. Populasi penelitian ini adalah 240

responden dari 4 perusahaan pertambangan di Ghana. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya faktor faktor resiko yang bisa terjadi pada industri pertambangan, maka manajemen harus memastikan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu persamaan kinerja sebagai variabel dependennya. Sedangkan perbedaan terletak pada penambahan variabel *job insecurity* dan *work environment* sebagai variabel independennya. Jika di dalam penelitian ini motivasi sebagai variabel independen maka pada penelitian selanjutnya motivasi sebagai mediasi. Selain itu, objek penelitian juga berbeda yaitu karyawan perusahaan pertambangan di Ghana, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

2. Pang dan Lu (2018)

Penelitian dengan judul "*Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance*". Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan pengiriman kontainer di Taiwan. Populasi responden sebanyak 64

orang yang sudah bekerja pada industri pelayaran liner selama lebih dari 10 tahun. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil menunjukkan jika pemberian motivasi dengan cara memberi insentif seperti bonus lebih banyak, dividen dan alokasi stok, serta kesempatan untuk bekerja sendiri dapat meningkatkan kinerja pada organisasi.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu kinerja sebagai variabel dependennya. Sedangkan perbedaan terletak pada penambahan variabel *job insecurity* dan *work environment* sebagai variabel independennya. Jika di dalam penelitian ini motivasi sebagai variabel independen maka pada penelitian selanjutnya motivasi sebagai mediasi. Selain itu, objek penelitian juga berbeda yaitu karyawan perusahaan pengiriman kontainer di Taiwan, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

3. Abdi *et al* (2017)

Penelitian dengan judul "*The Effect Of Motivation On Employee Performance: Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia*". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pendorong motivasi karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan Hormuud di Mogadishu Somalia. Target

populasi pada penelitian ini sebanyak 5000 orang dengan ukuran sampel 60. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai instrumen penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis SPSS.

Hasil menunjukkan bahwa pemberian motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Hormuud Company di Mogadishu Somalia.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu kinerja sebagai variabel dependennya. Sedangkan perbedaan terletak pada penambahan variabel *job insecurity* dan *work environment* sebagai variabel independen. Jika di dalam penelitian ini motivasi sebagai variabel independen maka pada penelitian selanjutnya motivasi sebagai mediasi. Selain itu, objek penelitian juga berbeda yaitu karyawan karyawan Hormuud Company di Mogadishu Somalia, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

2.1.6 Penelitian *Job Insecurity* terhadap Kinerja melalui Motivasi

1. Aslami *et al* (2017)

Penelitian dengan judul “*The Effect Of The Non-Physical Work Environment And Job Insecurity On The Performance Of*

Outsourcing Employee Business Support Through The Motivation As Intervening Variable At Pt. Telekomunikasi Selular Branch Medan". Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening serta menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan outsourcing PT. Telkomsel Cabang Medan yang memiliki 132 orang dengan sampel 99 orang. Metode Analisis Data Yang Digunakan Menggunakan Analisis Jalur.

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai *Outsourcing* PT. Telkomsel Cabang Medan melalui motivasi kerja. Selain itu *job insecurity* memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Outsourcing PT. Telkomsel Cabang Medan melalui motivasi kerja.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu *work environment* dan *job insecurity* sebagai variabel independen, motivasi sebagai mediasi dan kinerja sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan terletak pada objek penelitian yaitu karyawan *outsourcing* PT. Telkomsel Cabang Medan, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer

Sekolah Dasar di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

2. Darvishmotevali *et al* (2015)

Penelitian dengan judul “*Effect Of Job Insecurity On Frontline Employee’s Performance Looking Through The Lens Of Psychological Strains and Leverages*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui antara hubungan job insecurity terhadap kinerja serta adanya potensi mediasi psikologis yang dirasakan karyawan. Sampel pada penelitian ini yaitu 288 karyawan hotel bintang lima dan empat di Indonesia Siprus Utara. Model penelitian menggunakan regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan jika *Job Insecurity* dapat berdampak pengurangan terhadap kinerja. Selain itu penelitian ini juga menunjukkan jika dukungan pengawas dan adanya motivasi intrinsik dapat berperan penting terhadap efek negatif yang timbul akibat adanya *Job Insecurity* pada kinerja pekerja.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu *job insecurity* sebagai variabel independennya, motivasi bagian dari kondisi psikologis sebagai mediasi nya dan kinerja sebagai variabel dependennya. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel *work environment* sebagai variabel independen. Selain itu, objek penelitian juga berbeda yaitu karyawan *frontline* pada hotel bintang lima dan empat di Indonesia

Siprus Utara, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

3. Nikmah *et al* (2019)

Penelitian dengan judul “*Influence Of Job Insecurity , Work Motivation, Organizational Commitments And Work Satisfaction As Intervening Variables To Employee Performance (Case Study of PT Semar Beton Perkasa, Tuban Regency)*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job insecurity serta motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Semar Beton Perkasa di Tuban dengan jumlah 70 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan PLS.

Hasil penelitian menunjukkan jika *Job Insecurity* serta Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu variable independennya *job insecurity* dan dependennya variabel kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada penambahan variabel *work environment* sebagai variabel independen dan motivasi sebagai karyawan sebagai mediasi bukan sebagai variabel independen. . Selain itu, objek penelitian juga berbeda yaitu karyawan PT Semar Beton Perkasa di Tuban, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer

Sekolah Dasar di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

2.1.7 Penelitian *Work Environment* terhadap Kinerja melalui Motivasi

1. Halik *et al* (2018)

Penelitian dengan judul “*The Influences of The Physical Work Environment and Excelled Motivation towards Employee Performance of Local Education Service of Parepare City*”.

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Daerah Kota Parepare. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Daerah Kota Parepare, baik PNS atau bukan yang berjumlah 110 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *metode stratified* dan metode penelitian menggunakan Skala Likert.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi yang tinggi terhadap Kinerja karyawan.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini adalah *work environment* sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan terletak pada variabel Motivasi sebagai mediasi bukan sebagai variabel independen. Selain itu juga ada penambahan *job insecurity* sebagai

variabel independen. Objek pada penelitian ini juga berbeda yaitu pegawai Dinas Pendidikan Daerah Kota Parepare, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

2. Narasuci dan Noermijati (2018)

Penelitian dengan judul “*Effect Of Work Environment On Lecturer Performance Mediated By Work Motivation And Job Satisfaction*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis efek langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja dan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen Politeknik Negeri Malang dengan status pegawai negeri (PNS) berjumlah 314 orang dengan 256 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu PLS.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja. Selain itu pada pengujian mediasi, motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu *work environment* sebagai variabel independennya dan motivasi sebagai mediasi serta kinerja sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaan terletak pada penambahan variabel *job*

insecurity sebagai variabel independen. Sedangkan perbedaan terletak pada penambahan variabel *job insecurity* sebagai variabel independen. Selain itu, objek penelitian juga berbeda yaitu seluruh dosen Politeknik Negeri Malang dengan status pegawai negeri (PNS), sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

3. Muchtar (2016)

Penelitian dengan judul “*The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees*”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan di Universitas PGRI Ronggolawe Tuban. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 52 untuk karyawan di Universitas PGRI Ronggolawe Tuban. Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan *work environment* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Ronggolawe Tuban.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu *work environment* sebagai variabel independennya dan kinerja sebagai variabel dependennya. Sedangkan perbedaan

terletak pada penambahan variabel *job insecurity* sebagai variabel independen dan jika disini motivasi sebagai variabel independen maka dalam penelitian selanjutnya motivasi sebagai mediasi. Selain itu, objek penelitian juga berbeda yaitu karyawan di Universitas PGRI Ronggolawe Tuban, sedangkan penelitian selanjutnya akan meneliti Guru honorer Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bulu, Kabupaten Temanggung, Jawa Tengah.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti dan Judul | Variabel | Hasil |
|----|--|--|---|
| 1. | Fazil Senol (2011) <i>The Effect of Job Security on the Perception of External Motivational Tools: A Study in Hotel Businesses</i> Metode Analisis Regresi | - <i>Job Security</i> (Smith, 1999) - Eksternal Motivasi (Murphy & Alexander, 2000) | Penelitian ini menunjukkan adanya korelasi penting antara motivasi dan <i>job security</i> . Perlakuan yang dilakukan manajer kepada karyawan dengan memperlakukan mereka secara adil atau setara, merupakan peran penting dalam memotivasi karyawan. Jika seorang karyawan merasakan sikap yang dilakukan manajemen perusahaan terhadapnya positif, maka karyawan memiliki alasan untuk percaya bahwa ia tidak akan diberhentikan. |
| 2. | Fazil Senol (2014) <i>The Effect Of Jop Security On Perception Of</i> | - Motivasi (Deci & Ryan, 1985; Pintrich, 2000) - Internal Motivasi (Bentley, 1999) | Hasil penelitian mengungkapkan jika terdapat hubungan yang signifikan antara <i>job security</i> dan motivasi secara batin. Hal ini dikarenakan karyawan yang merasa dirinya dianggap dan |

| | | | |
|----|---|--|---|
| | <p><i>The Internal Motivation Means: A Research From Turkey</i></p> <p>Metode Analisis Regresi</p> | <p>- <i>Job Security</i> (Chowwen & Ivensor, 2009).</p> | <p>dihargai ketika bekerja akan memiliki motivasi internal yang dapat mengurangi rasa kecemasan terhadap PHK.</p> |
| 3. | <p>Shin et al (2019)</p> <p><i>A Motivational Perspective on Job Insecurity: Relationships Between Job Insecurity, Intrinsic Motivation, and Performance and Behavioral Outcomes</i></p> <p>Metode Analisis SEM</p> | <p>- <i>Job insecurity</i> (Ashford, 1989)</p> <p>- Motivasi Intrinsik (Amabile, 1996)</p> <p>- Kinerja Pekerjaan (Organ, 1988)</p> <p>- OCB (Lee, 2018)</p> | <p>Penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara <i>job insecurity</i> dengan motivasi intrinsik dan adanya hubungan yang positif antara motivasi intrinsik dengan kinerja dan OCB. Serta adanya OCB yang berorientasi pada perubahan melalui motivasi intrinsik</p> |
| 4. | <p>Areni dan Chirumbolo dan (2005)</p> <p><i>The Influence Of Job Insecurity On Job Performance And Absenteeism: The Moderating Effect Of Work Attitudes</i></p> <p>Metode Analisis Regresi</p> | <p>- <i>Job insecurity</i> (Hellgren, Sverke dan Isaksson (1999)</p> <p>- Kinerja Pekerjaan (Rohades & Eisenberger, 2002)</p> <p>- Ketidak hadirannya (Probst, 2002)</p> | <p>Hasil penelitian mengungkapkan adanya <i>job insecurity</i> yang memiliki korelasi negatif dengan kinerja pekerjaan karyawan dan korelasi positif terhadap absensi.</p> |

| | | | |
|----|--|---|---|
| 5. | <p>Wang et al (2014)</p> <p><i>Job Insecurity and Job Performance: The Moderating Role of Organizational Justice and the Mediating Role of Work Engagement</i></p> <p>Metode Analisis menggunakan Lisrel</p> | <p>- <i>Job insecurity</i> (De Witte, 1999; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hui & Lee, 2000)</p> <p>- Kinerja (Christian, Garza, & Slaughter, 2011)</p> <p>- Keadilan organisasi (Greenberg & Colquitt, 2005)</p> <p>- <i>Work engagement</i> (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001)</p> | <p>Hasil menunjukkan pada studi pertama ketika karyawan merasakan tingkat keadilan yang rendah maka <i>job insecurity</i> yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja menjadi negatif. Sebaliknya apabila didalam perusahaan karyawan merasakan keadilan organisasi yang tinggi maka tidak akan mengalami <i>job insecurity</i>. Ketika karyawan tidak merasakan <i>job insecurity</i> maka kinerja karyawan menjadi positif. Studi ke dua yang dilakukan hasilnya menunjukkan adanya keterlibatan antara keadilan di dalam organisasi dan <i>job insecurity</i> yang dirasakan karyawan terhadap kinerja yang dihasilkan. Hasil analisis mengungkapkan jika <i>job insecurity</i> yang dirasakan karyawan berhubungan negatif dengan kinerja yang dihasilkan karyawan ketika keadilan organisasi tinggi.</p> |
| 6. | <p>Awan dan Salam (2014)</p> <p><i>Identifying the relationship between job insecurity and employee performance – An evidence from private colleges in Larkana, Pakistan</i></p> <p>Metode Analisis Menggunakan Skala Dikotomi</p> | <p>- Job Insecurity (Owolabi, 2011)</p> <p>- Kinerja (De Witte et al, 2003)</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> menyebabkan perubahan pada kinerja. Penelitian ini juga mengungkapkan faktor yang mempengaruhi terjadinya <i>job insecurity</i> adalah usia. Karyawan yang berusia antara 20-30 tahun memiliki <i>job insecurity</i> yang lebih besar dari pada yang usianya 40 tahunan.</p> |

| | | | |
|----|--|---|---|
| | dan Skala Likert. | | |
| 7. | <p>Tannady <i>et al</i> (2019)</p> <p><i>Effects of Work Environment and Self-Efficacy toward Motivation of Workers in Creative Sector in Province of Jakarta, Indonesia</i></p> <p>Analisis Menggunakan SEM</p> | <p>- Lingkungan kerja (Chavez <i>et al</i>, 2015)</p> <p>- Motivasi (Tosi <i>et al</i>, 2000)</p> | <p>Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pekerja di sektor kreatif di Provinsi DKI Jakarta.</p> |
| 8. | <p>Sutanto <i>et al</i> (2018)</p> <p><i>Organizational Justice Work Environment And Motivation</i></p> <p>Metode Analisis Menggunakan program SPSS</p> | <p>- Keadilan Organisasi (Phillips & Stanley, 2012)</p> <p>- <i>Work Environment</i> (Sedarmayanti, 2011; Wursanto, 2009).</p> <p>- Motivasi (George & Gareth, 2005).</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan <i>work environment</i> memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, baik secara individu ataupun kolektif. Karyawan memilih untuk bertahan lama di perusahaan dan memiliki alasan untuk terus tinggal di perusahaan karena perusahaan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan dan manajemen lain, serta adanya rasa aman yang di berikan perusahaan kepada mereka.</p> |
| 9. | <p>Prakoso <i>et al</i> (2014)</p> <p><i>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap</i></p> | <p>- Lingkungan Kerja (Gitosudarmo, 2000)</p> <p>- Motivasi Kerja (Mathis dan</p> | <p>Hasil menunjukkan jika <i>work environment</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, artinya keadaan <i>work environment</i> yang</p> |

| | | | |
|-----|---|--|---|
| | <p><i>Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)</i></p> <p>Menggunakan Analisis Deskriptif dan Analisis Jalur</p> | <p>Jackson, 2006)</p> <p>- Kinerja Karyawan (Simamora, 2004)</p> | <p>menyenangkan karyawan dapat menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja agar lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.</p> |
| 10. | <p>Lankeshwara P (2016)</p> <p><i>A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel – Awissawella</i></p> <p>Menggunakan Analisis Regresi Berganda</p> | <p>- Alat bantu kerja (Pipe, 1986)</p> <p>- Dukungan pengawas (Elangovan & Karakowsky, 1999)</p> <p>- <i>Work Environment</i> (Vischer, 2007)</p> <p>- Kinerja (Wildo & Scotter, 1994)</p> | <p>Hasil survey mengungkapkan bahwa alat bantu kerja sebagai penentu utama dalam membantu kinerja karyawan, selain itu adanya dukungan dari atasan sangat penting bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Hubungan interpersonal yang timbul dari atasan sangat membantu dalam mendorong hubungan positif dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Selain itu lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja. Karena kondisi lingkungan kerja yang menguntungkan dapat mengakibatkan pekerja menjadi lebih baik dalam bekerja dan pastinya produktivitas yang didapatkan lebih maksimal.</p> |
| 11. | <p>Samson <i>et al</i> (2015)</p> <p><i>Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees</i></p> | <p>- Lingkungan Fisik (Kohun, 2002)</p> <p>- Lingkungan Psikososial (Sundstrom, 1994)</p> <p>- <i>Work Life Balance</i> (Smith,</p> | <p>Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa aspek lingkungan psikososial, aspek lingkungan fisik dan aspek keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.</p> |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| | <p><i>in Nakuru Town</i></p> <p>International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)</p> <p>Menggunakan Analisis Regresi Berganda</p> | <p>2010)</p> <p>- Kinerja (Platt, 2010)</p> | |
| 12. | <p>Al-Omari dan Okasheh (2017)</p> <p><i>The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan</i></p> <p>Metode Analisis SPSS</p> | <p>- Kinerja Pekerjaan (Motowidlo, Borman dan Schmit, 1999)</p> <p>- <i>Work Environment</i> (Alex S.Nitisemito, 1992)</p> | <p>Temuan hasil dari penelitian mengungkapkan faktor dalam kondisi lingkungan kerja yang paling utama seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya, memiliki peranan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pekerja. Faktor faktor tersebut harus mendapatkan perhatian yang lebih. Disarankan bagi pengusaha untuk mengambil inisiatif memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara meningkatkan lingkungan kerja mereka. Ketika pekerja merasa termotivasi, maka kinerja mereka dapat meningkat dan mereka bisa mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan. Dengan seperti itu dapat meningkatkan kepuasan pengusaha.</p> |
| 13. | <p>Malik <i>et al</i> (2011)</p> <p><i>A study of work environment and employees' performance in Pakistan</i></p> <p>Analisis Data Menggunakan</p> | <p>- <i>Work Environment</i> (Greenhaus and Parasuraman, 1994)</p> <p>- Kinerja Karyawan (Campbell, 1990; Dyne et al., 2002)</p> | <p>Hasil menunjukkan adanya hubungan positif antara dimensi <i>work environment</i> terhadap kinerja karyawan terutama kondisi lingkungan kerja fisik yang mencerminkan hubungan positif dan signifikan paling kuat. Sedangkan hasil analisis regresi berganda mengungkapkan jika kinerja karyawan sebagian besar</p> |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| | SPSS | | tergantung pada kondisi lingkungan kerja fisik, pelatihan dan pengembangan dan praktik komunikasi. |
| 14. | <p>Mensah dan Tawiah (2014)</p> <p><i>Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana</i></p> <p>Analisis data Menggunakan SPSS</p> | <p>- Motivasi (Mullins, 2010)</p> <p>- Kinerja (Hellriegel and Slocum (2007)</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya faktor faktor resiko yang dapat terjadi pada industri pertambangan, untuk itu manajemen perlu memastikan adanya motivasi yang diberikan perusahaan ke karyawan. Hal ini karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.</p> |
| 15. | <p>Pang dan Lu (2018)</p> <p><i>Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance</i></p> <p>Metode Analisis Regresi Linier Berganda</p> | <p>- Motivasi (Robbins and Coulter, 2014)</p> <p>- Kepuasan Kerja (Parvin and Kabir, 2011)</p> <p>- Kinerja (Chow et al., 1994)</p> | <p>Hasil menunjukkan jika pemberian motivasi dengan cara memberi insentif seperti bonus lebih banyak, dividen dan alokasi stok, serta kesempatan untuk bekerja sendiri dapat meningkatkan kinerja pada organisasi.</p> |
| 16. | <p>Abdi et al (2017)</p> <p><i>The Effect Of Motivation On Employee Performance: Case Study In Hormuud</i></p> | <p>- Motivasi (Chaudhary & Sharma, 2012)</p> <p>- Kinerja (Asim, 2013)</p> | <p>Hasil menunjukkan bahwa pemberian motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan Hormuud Company di</p> |

| | | | |
|-----|--|--|---|
| | <p><i>Company In Mogadishu Somalia</i></p> <p>Metode Analisis Menggunakan SPSS</p> | | Mogadishu Somalia. |
| 17. | <p>Aslami <i>et al</i> (2017)</p> <p><i>The Effect Of The Non-Physical Work Environment And Job Insecurity On The Performance Of Outsourcing Employee Business Support Through The Motivation As Intervening Variable At Pt. Telekomunikasi Selular Branch Medan</i></p> <p>Metode Analisis Data Yang Digunakan Menggunakan Analisis Jalur</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja Non Fisik (Sedarmayanti, 2001) - Job Insecurity (Wening, 2005) - Motivasi (J Winardi, 2007) - Kinerja (Mathis & Jackson, 2006) | <p>Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai <i>Outsourcing</i> PT. Telkomsel Cabang Medan melalui motivasi kerja. Selain itu <i>job insecurity</i> memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai <i>Outsourcing</i> PT. Telkomsel Cabang Medan melalui motivasi kerja.</p> |
| 18. | <p>Darvishmotevali <i>et al</i> (2015)</p> <p><i>Effect Of Job Insecurity On Frontline Employee's Performance Looking Through The Lens Of Psychological</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Job Insecurity</i> (Sverke <i>et al</i>, 2001) - Theory Konservasi Sumber Daya (Hobfoll, 1989) | <p>Hasil penelitian menunjukkan jika <i>Job Insecurity</i> dapat berdampak pengurangan terhadap kinerja. Selain itu penelitian ini juga menunjukkan jika dukungan pengawas dan adanya motivasi intrinsik dapat berperan penting terhadap efek negatif yang timbul akibat adanya <i>Job Insecurity</i> pada kinerja pekerja.</p> |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| | <p><i>Strains and Leverages</i></p> <p>Pengujian Menggunakan Regresi Berganda</p> | | |
| 19. | <p>Nikmah <i>et al</i> (2019)</p> <p><i>Influence Of Job Insecurity , Work Motivation, Organizational Commitments And Work Satisfaction As Intervening Variables To Employee Performance</i> (Case Study of PT Semar Beton Perkasa, Tuban Regency)</p> <p>Analisis Data Penelitian Menggunakan PLS</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Job Insecurity (Ashford <i>et al</i>, 1989) - Motivasi (Hasibuan, 2007) - Kinerja (Gibson,1996) | <p>Hasil penelitian menunjukkan jika <i>Job Insecurity</i> serta Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> |
| 20. | <p>Halik <i>et al</i> (2018)</p> <p><i>The Influences of The Physical Work Environment and Excelled Motivation towards Employee Performance of Local Education Service of Parepare City</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja (Murti & Srimulyani, 2013) - Motivasi (Baron & Schunk in Padmapriya & Rao, 2015) - Kinerja (Ajala,2012) | <p>Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi yang tinggi terhadap Kinerja karyawan.</p> |

| | Metode Penelitian Menggunakan Skala Likert | | |
|-----|--|--|---|
| 21. | <p>Narasuci dan Noermijati (2018)</p> <p><i>Effect Of Work Environment On Lecturer Performance Mediated By Work Motivation And Job Satisfaction</i></p> <p>Alat Analisis Menggunakan PLS</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja (Robbin, 2003) - Motivasi (Mc.Clelland, in Robbin 2003) - Kinerja (Robbin,2003) | <p>Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja. Selain itu pada pengujian mediasi, motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja.</p> |
| 22. | <p>Muchtar (2016)</p> <p><i>The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees</i></p> <p>Metode Analisis Regresi Linier Berganda</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi (Malthis,2006) - Lingkungan Kerja (Basuki dan Susilowati,2005) - Kinerja (Mangkuprawira & Hubeis , 2007). | <p>Pada penelitian ini mengungkapkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan <i>work environment</i> yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Ronggolawe Tuban.</p> |

Tabel 2.1 menunjukkan Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan penelitian tersebut peneliti ingin menginvestigasi pengaruh *job insecurity* dan *work environment* terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya yaitu adanya penggabungan 4 variabel seperti *job insecurity*, *work environment*, motivasi, dan kinerja dalam satu penelitian.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya adalah prestasi kerja yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Teori yang dikemukakan Mathis dan Jackson (2009) terkait pengertian kinerja adalah apa yang sudah dilakukan dan tidak dilakukan karyawan sehingga memberikan pengaruh terhadap besarnya kontribusi yang sudah diberikan kepada suatu organisasi.

Sedangkan pendapat Sinambela (2016) pengertian kinerja yaitu kesediaan kelompok atau individu dalam melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta hasil yang didapat sesuai dengan harapan.

Dari beberapa penelitian diatas dapat dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas yang sudah diberikan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai itu terdiri dari kemampuan potensi (IQ) serta kemampuan *reality* (*knowledge* + *skill*). Maksudnya pegawai yang mempunyai IQ diatas rata rata (IQ 110-120) dan memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi itu terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang mendorong diri seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan sikap mental adalah kondisi mental yang mendorong diri seseorang untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sedangkan menurut Prawirosentono, 1999 (dalam Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Keterkaitannya dengan kinerja organisasi, maka baik atau tidaknya kinerja diukur dari efektivitas dan efisiensi.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Di dalam organisasi yang baik tentunya wewenang serta tanggung jawab sudah diatur dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

c. Disiplin

Disiplin adalah kondisi sikap hormat yang dilaksanakan karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas, dalam bentuk ide digunakan untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Indikator Kinerja

Elemen Kinerja karyawan berdasarkan Mathis dan Jackson (2009) yaitu :

a. Kuantitas

Kuantitas atau jumlah yang dihasilkan ketika sedang bekerja meliputi jumlah pekerjaan yang diselesaikan, menetapkan target

pekerjaan, dan bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.

b. Kualitas

Kualitas ini berdasar pada pekerjaan yang dihasilkan, seperti : teliti dalam pengerjaan, disiplin dalam bekerja, taat menjalankan prosedur kerja, dedikasi dalam bekerja, dan mengikuti setiap aturan yang berlaku.

c. Ketepatan

Ketepatan yakni bekerja sesuai dengan persyaratan. Contohnya: Konsisten dalam bekerja, bekerja dengan benar, dan handal dalam memberikan layanan.

d. Kehadiran di Tempat Kerja

Kehadiran berarti tepat waktu dalam masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku. Contohnya dengan tepat waktu ketika datang ke kantor dan tidak meninggalkan kantor disaat jam kerja kecuali untuk urusan pekerjaan.

e. Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara bersama sama dengan orang lain. Contohnya kerjasama dengan semua orang ketika mengerjakan tugas, serta mampu mengutamakan kerjasama dibanding bekerja secara individual.

Menurut Rivai (2015) aspek yang di nilai dari kinerja pengelompokannya yaitu:

a. Kemampuan Teknis

Kemampuan teknis yaitu berdasarkan metode, pengetahuan, teknik, serta peralatan untuk melaksanakan tugas serta pelatihan dan pengalaman yang didapatkan.

b. Kemampuan Konseptual

Kemampuan konseptual yaitu kemampuan dalam memahami kompleksitas yang terjadi di perusahaan serta penyesuaian bidang gerak dari masing-masing unit kedalam bidang operasional perusahaan. Intinya adalah individu tersebut dapat memahami fungsi, tanggung jawab, serta tugasnya sebagai karyawan.

c. Kemampuan Hubungan Interpersonal

Kemampuan hubungan interpersonal adalah kemampuan dalam memotivasi karyawan, bekerja sama dengan orang lain, melakukan negosiasi, dll.

4. Dimensi Kinerja

Menurut Robbins (2012) dimensi kinerja dapat dijabarkan sebagai berikut :

a. Kuantitas hasil kerja

Jumlah produksi kegiatan yang sudah diselesaikan. Pengukuran kuantitatif ini melibatkan hasil keluaran dari pelaksanaan kegiatan yang sudah diselesaikan.

b. Kualitas hasil kerja

Baik tidaknya mutu yang harus dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran ini mencerminkan adanya tingkat kepuasan yang dirasakan.

c. Ketepatan waktu

Sesuai tidaknya waktu yang sudah direncanakan dalam penyelesaian suatu kegiatan.

Pembagian dimensi kinerja menurut Sinambela (2016) dibagi menjadi tiga yakni:

a. Kemampuan

b. Motivasi

c. Peluang

Dimensi tersebut saling terkait satu sama lainnya dan saling berhubungan. Sedangkan kinerja individu menurut versi Donnelly,

Gibson, dan Ivancevich (dalam Sinambela, 2012) kinerja individu di pengaruhi enam faktor yakni :

- a. Harapan mengenai imbalan, dorongan
- b. Kemampuan
- c. Kebutuhan dan sifat
- d. Persepsi terhadap tugas, imbalan eksternal dan internal
- e. Persepsi tentang tingkat imbalan
- f. Kepuasan kerja

2.2.2 Job Insecurity

1. Pengertian Job Insecurity

Dengan adanya perkembangan teknologi dan perubahan yang semakin dinamis ini, masa depan karyawan pada perusahaan atau organisasi semakin tidak dapat dipastikan. Para karyawan merasa jika nasib mereka tidak menentu, hal ini bisa terjadi akibat adanya status kepegawaian yang belum jelas. Menurut Smithson dan Lewis

(2000) pengertian *job insecurity* yaitu terjadinya kondisi psikologis dari seorang karyawan yang menunjukkan perasaan bingung atau perasaan tidak aman dikarenakan adanya kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Hal ini terjadi akibat banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat sesaat atau pekerjaan kontrak. Semakin banyak jenis pekerjaan tetapi durasi waktunya sementara atau tidak berlangsung permanen, dapat

menimbulkan banyaknya karyawan mengalami *job insecurity*. Kemudian Anjani *et al* (2013) mengartikan *job insecurity* adalah kurangnya kepercayaan diri yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan lanjutan yang menguntungkan bagi kehidupan kerjanya, yang mungkin timbul dari syarat-syarat kontrak pekerjaan, *layoff* (pemberhentian sementara), atau kondisi ekonomi secara umum.

Job insecurity dirasa menjadikan seseorang memiliki kekhawatiran terhadap masa depannya, karena kondisi yang terjadi sekarang. Hellgren *et al* (1999) mencoba mengartikan *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan seseorang agar mampu mempertahankan kesinambungan karena berada pada kondisi kerja yang mengancam. *Job insecurity* juga diartikan para pekerja sebagai perasaan stres, tegang, khawatir ataupun gelisah dan adanya rasa ketidakpastian yang berkaitan dengan sifat dan keberadaan pekerjaan. Heaney *et al* (1994) mengartikan *job insecurity* adalah suatu persepsi tentang ancaman potensial terhadap keberlangsungan pekerjaan seseorang saat ini.

Ashford *et al* (1989) juga mengatakan jika *job insecurity* adalah kondisi dimana pekerja merasa pekerjaannya terancam serta adanya ketidakberdayaan dalam melakukan apapun terhadap situasi tersebut. *Job Insecurity* terjadi tidak hanya karena ada ancaman kehilangan pekerjaan, tapi juga bisa karena kehilangan dimensi

pekerjaan. Selain itu Greenhalgh dan Rossenblat (1984) mengartikan jika *job insecurity* adalah ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan dalam mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan.

Dari pengertian yang telah disebutkan para ahli tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa *job insecurity* adalah adanya perasaan kekhawatiran, terancam, serta ketidakberdayaan karyawan terhadap situasi yang terjadi di dalam organisasi atau di tempat kerja atas keberlangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang.

2. Komponen *Job Insecurity*

Konsep *job insecurity* dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt. Kemudian dikembangkan oleh Ashford *et al* (1989) dan mengatakan komponen *job insecurity* yaitu:

- a. Makna pekerjaan bagi setiap individu

Seberapa pentingnya pekerjaan tersebut bagi individu dapat mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak aman dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap aspek dari pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, serta lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan serta kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan.

- b. Perasaan yang dirasakan karyawan karena adanya beberapa aspek pekerjaan seperti adanya kemungkinan untuk mendapatkan promosi, kesempatan memperoleh kenaikan upah. Penilaian individu dapat terancam dalam menilai aspek kerja tertentu (kemungkinan kehilangan aspek kerja tertentu) sehingga mengakibatkan rasa gelisah dan tidak berdaya.
- c. Perasaan yang dirasakan karyawan karena adanya beberapa aspek pekerjaan seperti adanya kemungkinan untuk mendapatkan promosi, kesempatan memperoleh kenaikan upah. Penilaian individu dapat terancam dalam menilai aspek kerja tertentu (kemungkinan kehilangan aspek kerja tertentu) sehingga mengakibatkan rasa gelisah dan tidak berdaya.
- d. Kemungkinan akan terjadinya peristiwa negatif yang dapat mempengaruhi individu, contohnya pemecatan atau di mutasi (dipindahkan) ke kantor cabang yang lain.
- e. Perasaan individu yang muncul akibat adanya kepentingan akan potensi akan peristiwa. Contohnya tingkat khawatir yang dirasakan individu agar memperoleh promosi atau pengangkatan status menjadi karyawan tetap di suatu perusahaan. Besarnya kemungkinan yang terjadi akibat perubahan negatif yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam.

f. Ketidakberdayaan (*powerlessness*)

Kemampuan yang dirasakan oleh individu agar tidak muncul ancaman yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang sudah teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya.

3. Aspek-Aspek *Job Insecurity*

Menurut Rowntree (2005) aspek-aspek *job insecurity* yang terjadi dalam lingkup organisasi yakni:

a. Perasaan takut kehilangan pekerjaan

Perasaan *job insecurity* bisa muncul karena karyawan memperoleh ancaman negatif tentang pekerjaannya.

b. Perasaan takut kehilangan status sosial

Perasaan *job insecurity* yang tinggi dapat terjadi pada seseorang yang merasa terancam akan kehilangan status sosial.

Menurut Suhartono (2007), beberapa hal yang menjadi masalah dalam *job insecurity* diantaranya sebagai berikut:

a. Kondisi pekerjaan

Segala sesuatu yang ada di sekitar individu yang dimaksud, baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerja yang bersangkutan. Hal ini meliputi:

1. Lingkungan kerja

Seringkali terjadi permasalahan yang diakibatkan adanya rasa tidak nyaman dengan lingkungannya, seperti bekerja di tempat yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara yang kurang memadai, ruangan kerja sangat padat, lingkungan kurang bersih, dan sebagainya.

2. Beban Kerja

Kelebihan beban kerja akan mengakibatkan karyawan menjadi mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. Beban kerja dibedakan menjadi 2 yaitu, beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif adalah jika pekerjaan yang diterima oleh karyawan dan ditargetkan, melebihi kapasitas yang dimiliki. Beban kerja kualitatif merupakan suatu pekerjaan yang diterima oleh karyawan yang sulit, sehingga dapat menyita kemampuan teknis dan pikiran.

3. Pekerjaan dengan resiko tinggi

Pekerjaan-pekerjaan dengan resiko tinggi dan berbahaya yang mengancam keselamatan, seperti bekerja di perusahaan tambang, pabrik kayu lapis, perusahaan yang berkaitan dengan listrik, dan sebagainya, dapat menyebabkan perasaan tidak nyaman dan kekhawatiran yang berlebihan akan masalah kecelakaan yang setiap saat dihadapi oleh karyawan.

b. Konflik Peran

Yakni merupakan masalah yang muncul dari ketidakjelasan peran dalam pekerjaan. Sehingga menimbulkan ketidaktahuan apa yang diharapkan oleh manajemen dari diri karyawan tersebut. Masalah ini sering muncul pada karyawan yang bekerja pada perusahaan besar, yang kurang memiliki struktur yang jelas, tanggung jawab kerja, tuntutan kerja, prosedur tugas dan kerja.

c. Pengembangan Karir

Ketidajelasan pada penilaian prestasi kerja, jenjang karir, adanya budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan atau dikarenakan tidak adanya kesempatan untuk pengembangan karir (memperoleh promosi atau kenaikan jabatan), sehingga mengakibatkan rasa cemas akan keberlangsungan pekerjaan, demotivasi, dan rasa bosan, akibatnya karyawan bekerja tidak produktif.

d. Pusat Pengendalian

Menunjukkan tingkat kepercayaan karyawan terhadap kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian-kejadian yang berkaitan dengan kehidupannya atau lingkungannya.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Job Insecurity oleh dua faktor menurut Burchell (1999) , yakni:

a. Faktor subyektif

Faktor yang berkaitan dengan terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) seperti kemudahan untuk memperoleh pekerjaan baru, karakteristik dari pekerjaan baru, dan pengalaman menjadi pengangguran.

b. Faktor obyektif

Faktor yang berkaitan dengan stabilitas pekerjaan, masa bekerja, tingkat retensi atau daya tahan kerja.

5. Indikator *Job Insecurity*

Karyawan yang memiliki status kepegawaian yang belum pasti menjadikan mereka memiliki rasa kekhawatiran terhadap masa depan yang akan dihadapi. Smithson dan 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*). Hellgren *et al* (1999) juga memiliki persamaan dengan teori dari De Witte *et al* (2010) membedakan dua indikator *job insecurity* yaitu *job insecurity* kuantitatif dan *job insecurity* kualitatif.

a. *Job insecurity* kuantitatif

Digolongkan sebagai kekhawatiran terkait kehilangan pekerjaan. Perasaan yang muncul akibat merasa terancam akan pekerjaannya, misal seseorang yang akan dipindahkan posisinya dengan level yang lebih rendah, mengalami mutasi jabatan (perpindahan) pekerjaan sama dengan level yang sama, atau bisa saja diberhentikan sementara. Selain itu kehilangan pekerjaan bisa saja terjadi secara permanen atau mungkin saja mengalami pensiun dini atau pemecatan.

b. *Job insecurity* kualitatif

Perasaan terancam terhadap tampilan kerja (*Job features*). Misal perubahan organisasional yang mungkin dapat menyebabkan seseorang kesulitan mengalami kemajuan dalam organisasi, mempertahankan gaji ataupun meningkatkan pendapatan.

6. Konsekuensi *Job Insecurity*

Menurut Ashford (1989) *job insecurity* sebagai pemicu adanya stres yang melibatkan rasa ketakutan, kehilangan potensi, serta kecemasan. Jika karyawan mengalami *job insecurity* yang tinggi maka akan berhubungan dengan :

a. Keinginan mencari pekerjaan baru

Ketegangan yang dipengaruhi oleh *job insecurity* akan memberikan efek terhadap *turnover*. Seperti pendapat Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), seseorang yang mengalami *job insecurity* bisa jadi akan meninggalkan pekerjaannya karena mereka merasa khawatir terhadap kesinambungan pekerjaan mereka, sehingga karyawan mencari kesempatan karir yang lebih aman.

b. Komitmen organisasi yang rendah

Karyawan mengharapkan perusahaan dapat diandalkan dalam menegakkan kontrak yang terjadi diantara mereka. Tetapi adanya *job insecurity* dapat memberikan persepsi kepada individu jika perusahaan telah membatalkan kontrak, sehingga pekerjaan mereka berada dalam bahaya atau terancam.

c. Kepercayaan terhadap organisasi yang rendah

Karyawan yang merasa *insecure* akan mengalami hilangnya kepercayaan kepada perusahaan, karena mereka merasa jika perusahaan tidak dapat diandalkan dalam menghasilkan komitmen maka kepercayaan mereka terhadap perusahaan juga akan berkurang.

d. Kepuasan kerja yang rendah

Karyawan yang memiliki persepsi terhadap *job insecurity* akan merasa kurang puas terhadap pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut Sverke dan Helgreen (2002) pengaruh *job insecurity* terhadap karyawan antara lain:

- a. Peningkatan rasa ketidakpuasan ketika bekerja
- b. Peningkatan terjadinya gangguan psikologis
- c. Peningkatan terjadinya gangguan fisik
- d. Adanya penarikan diri yang dilakukan oleh karyawan
- e. Peningkatan jumlah karyawan yang berpindah
- f. Berkurangnya komitmen terhadap organisasi

2.2.3 *Work Environment*

1. **Pengertian *Work Environment* (Lingkungan Kerja)**

Work environment atau lingkungan kerja menurut Heizer dan Render (2001) adalah lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan serta mutu kehidupan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa yang aman pada karyawan disaat mereka

bekerja dan memungkinkan karyawan bekerja dengan maksimal.

Lingkungan kerja juga dinilai dapat mempengaruhi emosi kerja karyawan, jika karyawan merasa nyaman bekerja ditempat tersebut maka karyawan dapat betah bekerja di tempat kerjanya tersebut.

Sedangkan Robbins (2002) mengartikan lingkungan sebagai lembaga-lembaga yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja di dalam organisasi. Lingkungan biasanya dirumuskan

menjadi dua yakni umum dan khusus. Lingkungan kerja umum memiliki potensi dalam mempengaruhi organisasi, pada lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan efek kepada tenaga kerja serta waktu yang dihasilkan tidak efektif karena menjadi lebih lama dan tidak ada dukungan sistem kerja yang efisien.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) mengartikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi seseorang atau lingkungan sekitar ketika seseorang bekerja, bagaimana metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja terklasifikasi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik dapat diartikan sebagai segala sesuatu disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan dapat bekerja secara maksimal. Jika karyawan merasa senang terhadap lingkungan kerjanya maka karyawan dapat bekerja lebih produktif dan karyawan dapat merasa betah didalam perusahaan. Nitisemito (1992) berpendapat jika lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Dari definisi tersebut maka dapat diambil kesimpulan jika lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja karyawan dapat bersifat fisik maupun non fisik bertujuan untuk mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan tugas nya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sutrisno (2012) faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi individu adalah:

- a. Peralatan
- b. Kondisi fisik
- c. Material
- d. Waktu
- e. Pendidikan
- f. Keberuntungan
- g. Supervisi
- h. Pelatihan
- i. Desain Organisasi

Menurut Siagian (2006) dalam membangun lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang diperhatikan yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ventilasi untuk sirkulasi udara
- c. Ruang kerja yang lega
- d. Adanya tempat untuk beribadah

- e. Adanya sarana transportasi yang nyaman dan mudah untuk karyawan

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2002) indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yakni:

a. Lingkungan Kerja Fisik

1. Suhu

Suhu menjadi suatu variabel individual yang membedakan antara satu dengan lainnya. Agar dapat mengoptimalkan tingkat produktifitas karyawan, sangat penting bagi karyawan bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur dengan sedemikian rupa sehingga individu merasa nyaman.

2. Kebisingan

Suara yang konstan pada umumnya diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, namun sebaliknya dapat memberikan pengaruh negatif.

3. Penerangan

Adanya intensitas cahaya yang sesuai dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

4. Mutu Udara

Lingkungan kerja yang tercemar udaranya dapat merugikan kesehatan. Contohnya dapat mengakibatkan sakit kepala, mata perih, kondisi emosional yang tidak stabil, serta dapat mengakibatkan depresi. Oleh karena itu udara yang baik dapat memberikan rasa nyaman karyawan untuk menunjang segala aktivitasnya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik yang mencakup hubungan yang terbina di dalam organisasi, semua karyawan pasti membutuhkan orang lain ketika sedang beraktifitas, meliputi:

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja yaitu interaksi antara atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja yang mampu menciptakan lingkungan yang pada hakikatnya dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap bekerja didalam organisasi tersebut.

2. Kelompok Lingkungan Kerja

Kelompok lingkungan kerja yaitu sekumpulan orang yang saling berinteraksi satu sama lain sekaligus mempersepsikan diri sendiri sebagai bagian dari kelompok yang datang bersama sama untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Robbins (2002) indikator lain yang dapat mempengaruhi kenyamanan kerja bagi karyawan adalah rancangan ruang kerja. Indikator nya antara lain:

1. Ukuran Ruang Kerja

Perusahaan penting dalam mempertimbangkan ruang kerja, dikarenakan ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Contohnya adalah ukuran ruang kerja yang sempit akan membuat karyawan kesulitan untuk bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai ruang kerja yang luas.

2. Pengaturan Ruang Kerja

Pengaturan ruang kerja yakni merujuk kepada jarak antara orang dan fasilitasnya. Pengaturan ruang kerja sangat penting dikarenakan dapat mempengaruhi interaksi sosial. Karyawan akan lebih berinteraksi dengan karyawan lain sehingga dapat menciptakan kedekatan secara fisik. Sehingga lokasi ruang kerja karyawan sangat berpengaruh pada informasi yang ingin diketahui.

3. Privasi

Privasi dapat dipengaruhi oleh partisi, dinding, dan sekat fisik lainnya. Kebanyakan karyawan sangat menginginkan adanya tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka,

terkhususnya dalam posisi manajerial. Privasi itu sendiri membatasi adanya gangguan bagi karyawan yang sedang melakukan tugas rumit.

Menurut Sedarmayanti (2009) indikator lingkungan

kerja meliputi:

a. Penerangan

Penerangan dapat diartikan sebagai sinar yang cukup atau dapat masuk kedalam masing masing pegawai. Penerangan yang cukup dapat membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu Udara

Suhu udara pada tempat kerja adalah seberapa besar temperatur di dalam ruangan tersebut, suhu udara yang normal akan memberikan kenyamanan dalam bekerja.

c. Suara Bising

Suara bising pada tingkat kepekaan pegawai akan mempengaruhi aktivitas pekerjaan.

d. Penggunaan Warna

Pemilihan corak warna yang akan digunakan dalam bekerja.

e. Ruang gerak yang diperlukan

Posisi pekerjaan antar satu karyawan dengan karyawan lainnya, termasuk meja, kursi dan sebagainya.

f. Kemampuan Bekerja

Kondisi yang menimbulkan rasa aman dan tenang dalam menjalankan pekerjaan.

g. Hubungan Pegawai

Hubungan yang tercipta dengan karyawan lain haruslah harmonis demi tercapainya tujuan bersama.

2.2.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Mangkunegara (2013) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan yang ada di dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Oleh karena itu motivasi merupakan kondisi menggerakkan pegawai agar pegawai tersebut mampu mencapai tujuannya. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

Greenberg (2011) menyebutkan jika motivasi adalah serangkaian proses membangkitkan, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku manusia demi terwujudnya tujuan organisasi. Kreitner dan Kinicki (2003) mengatakan jika pertama, motivasi berbeda dengan perilaku. Motivasi melibatkan proses psikologis dalam mencapai puncak keinginan. Sedangkan perilaku dapat mencerminkan sesuatu

yang dapat dilihat dan didengar. Hasil dari motivasi secara umum dapat dinilai dari perilaku yang ditunjukkan, jumlah usaha yang dikeluarkan, ataupun strategi yang digunakan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Usaha yang sebenarnya adalah hasil motivasi yang berkaitan secara langsung dengan perilaku. Kedua, perilaku dipengaruhi lebih dari sekedar motivasi antara lain perilaku input dari individu, faktor konteks pekerjaan dan motivasi.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam atau luar diri seseorang yang dapat membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan. Dalam teori isi (*content theory*) lebih tegas mengatakan jika kebutuhan itu sendiri dapat membuat seseorang termotivasi. Perlu diketahui jika setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda tergantung dengan latar belakangnya masing-masing. Oleh sebab itu motivasi merupakan faktor utama yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas didalam organisasi. (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan jika Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang dapat memberikan semangat karena adanya sesuatu yang ingin dicapai atau diraih.

2. Teori Motivasi Kerja

1) *Teori Expectancy* (Greenberg, 2011)

Teori *expectancy* / harapan menegaskan jika motivasi didasarkan pada keyakinan seseorang tentang probabilitas bahwa upaya akan mengarahkan kinerja (harapan), kemudian dikalikan dengan probabilitas kinerja akan mengarah pada penghargaan (perantara) dikalikan dengan nilai yang dirasakan dari penghargaan tersebut. *Teori expectancy* terbagi menjadi 3 sebagai berikut:

a. *Expectancy*

Individu memiliki keyakinan jika usaha yang dilakukan dapat mempengaruhi kinerja. Akan ada *effort* lebih yang dikeluarkan untuk mencapai harapan tersebut. Setelah itu akan mempengaruhi kinerja individu itu sendiri. Hasil kinerja yang didapat individu akan mendapatkan penghargaan.

b. *Instrumentality*

Keyakinan seseorang mengenai kemungkinan akan mendapatkan imbalan sesuai dengan tingkat kerjanya sendiri. *Reward* didapatkan atas dasar kinerja yang sudah dilakukan individu itu sendiri.

c. *Value of Reward*

Nilai yang ditempatkan individu pada *reward* yang diharapkan akan diterima dari organisasi.

2) Teori X dan Y (Douglas Mc Gregor dalam Robbins, 2015)

McGregor mengatakan adanya perbedaan pandangan terhadap manusia, yang pertama yaitu sisi negatif (teori X) merupakan sebuah pengandaian bahwa mereka tidak suka bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab, serta harus dipaksa untuk mengerjakan. Sedangkan satu sisi lainnya yaitu positif (teori Y) merupakan pengandaian jika pekerja suka bekerja, kreatif, mencari bertanggung jawab, dan dapat menyodorkan diri sendiri dalam melakukan pekerjaannya.

3) Teori Hierarki Kebutuhan

Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang berdasarkan 5 kebutuhan (Abraham Maslow dalam Robbins, 2015) yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pada tingkat pertama yang paling rendah yang harus dipenuhi dan dipuaskan oleh karyawan sebelum dirinya mencapai kebutuhan pada tingkat lebih tinggi. Kebutuhan ini terdiri

dari makan, minum, pernapasan, dan lain-lain kebutuhan yang bersifat biologis.

2. Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan yaitu kebutuhan tingkat kedua yang harus dipenuhi setelah kebutuhan tingkat pertama terpenuhi dan terpuaskan. Kebutuhan keamanan mencakup kestabilan, ketergantungan, perlindungan, bebas dari rasa takut maupun ancaman. Termasuk juga kebutuhan dalam mengikuti peraturan secara struktural, peraturan dan tata tertib, undang-undang dan batasan-batasan tertentu dan sebagainya.

3. Sosial (*Social needs*)

Setelah kedua kebutuhan sebelumnya tercapai, dalam hal ini kebutuhan untuk mendapatkan teman dan perasaan senang dapat diterima dilingkungan. Karna pada hakikatnya manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan adanya interaksi dan bantuan dari orang lain. Cara mendapatkan sosial needs itu sendiri dengan cara membantu kelompok / departemen kerja secara formal maupun informal, yang bekerjasama dengan rekan kerja lain, terlibat dalam kegiatan yang diadakan oleh perusahaan.

4. Penghargaan

Setelah ketiga kebutuhan diatas dapat terpenuhi, maka timbul kebutuhan akan penghargaan atau biasanya dikatakan kebutuhan “ego”. Dimana kebutuhan akan penghargaan tersebut untuk memiliki citra positif, dan menerima pengakuan, perhatian, serta apresiasi dari orang lain. Dalam perusahaan / organisasi kebutuhan untuk dihargai menunjukkan keinginan untuk dihargai, status yang tinggi, tanggung jawab yang besar, serta pengakuan atas kontribusi/kinerja yang dihasilkan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Akhirnya kebutuhan kelima adalah kebutuhan tingkat kelima yang paling tinggi bagi karyawan yang juga ingin dipenuhi dan dipuaskan. Pada peringkat ini setiap individu dalam memenuhi kebutuhan ini sangat berbeda satu sama lain. Masing-masing ingin mewujudkan diri sebagai seorang yang mempunyai kemampuan yang unik. Individu akan mengembangkan potensi diri sendiri secara menyeluruh, meningkatkan, kemampuan diri, serta menjadi pribadi yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri dari karyawan akan terpenuhi apabila organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang, mendapatkan pelatihan guna

memperoleh tugas yang menantang serta mengembangkan kreativitas dan melakukan pencapaian kinerja yang baik.

4) Motivasi Kerja Mclelland

Menurut Mclelland (dalam Robbins, 2015) mengatakan jika teori ini berfokus pada tiga kebutuhan yaitu: pencapaian, kekuatan, dan hubungan.

a. Kebutuhan pencapaian

Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, dan berjuang untuk berhasil.

b. Kebutuhan kekuatan

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

c. Kebutuhan hubungan

Keinginan akan hubungan-hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

3. Indikator Motivasi Kerja menurut Frederick Herzberg

Teori Herzberg (dalam Robbins, 2008) dikenal dengan model 2 faktor motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* (Pemeliharaan). Herzberg menjelaskan jika faktor motivasional merupakan motivasi yang bersifat intrinsik dari

dalam diri seseorang untuk berprestasi. Disini motivasi intrinsik muncul semangat dari dalam diri dan mendorong seseorang karyawan untuk :

- a. Berprestasi
- b. Kesempatan bertumbuh
- c. Kemajuan dalam karir
- d. Pengakuan orang lain

Selanjutnya faktor hygiene (pemeliharaan) adalah faktor yang sifatnya ekstrinsik atau faktor yang ikut menentukan perilaku seseorang dalam bekerja, meliputi :

- 1) Status seseorang dalam organisasi
- 2) Hubungan seseorang dalam organisasi
- 3) Hubungan seseorang dengan rekan kerja
- 4) Kebijakan organisasi
- 5) Sistem administrasi organisasi
- 6) Kondisi kerja
- 7) Sistem imbalan

Sedangkan menurut Ryan dan Deci (2000) mengatakan jika karyawan yang memiliki motivasi intrinsik menganggap pekerjaan:

- 1) Menyenangkan
- 2) Menarik
- 3) Nyaman

4) Melibatkan diri dalam pekerjaan

Sedangkan pendapat Dysvik dan Kuvaas (2013) menyebutkan jika karyawan yang memiliki motivasi intrinsik akan lebih menunjukkan:

- 1) Kreatifitas
- 2) Inisiatif
- 3) Usaha yang lebih

4. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut McClelland (dalam Robbins, 2015) mengatakan bahwa kebutuhan terbagi menjadi 3 bagian yaitu :

1. Kebutuhan akan pencapaian (*The Need For Achievement*)

Dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.

2. Kebutuhan Akan Kekuasaan (*The Need For Power*)

Kebutuhan ini merupakan suatu ekspresi keinginan individu agar dapat mengendalikan atau mempengaruhi pihak lain. Sehingga membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.

3. Kebutuhan Akan Afiliasi (*The Need For Affiliation*)

Dijelaskan sebagai keinginan untuk memiliki hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan orang lain.

Menurut McClelland (dalam Hasibuan, 2013), dimensi serta indikator motivasinya adalah sebagai berikut:

a. Dimensi kebutuhan akan prestasi, indikatornya:

- 1) Mengembangkan kreativitas
- 2) Antusias untuk berprestasi tinggi

b. Dimensi kebutuhan akan afiliasi, indikatornya:

1. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain didalam lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
2. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)
3. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
4. Kebutuhan akan ikut serta (*sense of participation*)

c. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan, indikatornya:

- 1) Mempunyai kedudukan yang terbaik
- 2) Mengerahkan kemampuan demi tercapainya kekuasaan

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 *Job Insecurity* Terhadap Motivasi

Menurut Abraham Maslow (dalam Robbins, 2015) mengemukakan bahwa lima faktor kebutuhan seseorang berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa

aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi dan terpuaskan. Kebutuhan keamanan mencakup kestabilan, ketergantungan, perlindungan, bebas dari rasa takut maupun ancaman. *Job insecurity* termasuk kedalam kebutuhan rasa aman, kebutuhan ini memiliki peran penting dalam membantu individu atau karyawan dalam bekerja. Oleh karena nya Abraham Maslow memasukkan kebutuhan rasa aman kedalam lima faktor kebutuhan seseorang. Selain itu peneliti juga menggunakan teori konservasi sumber daya dalam merumuskan hipotesis yang akan diambil. Menurut (Hobfoll, 1988) teori konservasi sumberdaya adalah usaha yang dilakukan individu untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki agar tidak hilang/berkurang, sumber daya tersebut dapat berasal dari dalam diri individu itu sendiri ataupun anggota organisasi seperti keterampilan yang dimiliki, sifat, sikap, lingkungan internal tempat kerja , lingkungan eksternal seperti keluarga dan masyarakat.

Berdasarkan uraian teori diatas, maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah:

H1 : *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap motivasi

2.3.2 *Work Environment* (Lingkungan Kerja) Terhadap Motivasi

Menurut Teori Motivasi Claude S. George (dalam Hasibuan, 2008) seseorang memiliki kebutuhan yang berhubungan dengan

tempat dan suasana di lingkungan mereka bekerja, seperti: Upah yang layak, kesempatan untuk maju, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, dan pengakuan atas prestasi. Dari teori tersebut dapat diambil pernyataan jika lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang layak membuat karyawan dapat bekerja lebih optimal dan maksimal. Selain itu menurut Robbins (2006) karyawan memiliki persepsi sendiri mengenai lingkungan kerja yang mereka miliki. Karyawan memberikan perhatiannya pada lingkungan tempat mereka bekerja, baik dari segi kenyamanan ataupun kemudahan dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu peneliti juga menggunakan teori konservasi sumber daya dalam merumuskan hipotesis yang akan diambil. Menurut (Hobfoll, 1988) teori konservasi sumberdaya adalah usaha yang dilakukan individu untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki agar tidak hilang/berkurang, sumber daya tersebut dapat berasal dari dalam diri individu itu sendiri ataupun anggota organisasi seperti keterampilan yang dimiliki, sifat, sikap, lingkungan internal tempat kerja, lingkungan eksternal seperti keluarga dan masyarakat.

Berdasarkan uraian teori diatas, maka hipotesis kedua pada penelitian ini adalah:

H2 : *Work Enviroment* (Lingkungan Kerja) berpengaruh positif terhadap Motivasi

2.3.3 *Job insecurity* Terhadap Kinerja

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan. Dengan kondisi organisasi yang terus berubah, karyawan merasa adanya ancaman, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan yang dapat mempengaruhi kondisi kerja dan balas jasa yang diterima dari perusahaan. Perasaan tidak aman yang muncul oleh seseorang akan membawa dampak pada sikap kerja (*job attitude*) karyawan, penurunan komitmen, bahkan penurunan kinerja yang semakin besar (Wening, 2005). Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengatakan jika tindakan yang muncul dari karyawan ketika bekerja dapat berpengaruh efektif terhadap organisasi. Selain itu peneliti juga menggunakan teori konservasi sumber daya dalam merumuskan hipotesis yang akan diambil. Menurut (Hobfoll, 1988) teori konservasi sumberdaya adalah usaha yang dilakukan individu untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki agar tidak hilang/berkurang, sumber daya tersebut dapat berasal dari dalam diri individu itu sendiri ataupun anggota organisasi seperti keterampilan

yang dimiliki, sifat, sikap, lingkungan internal tempat kerja, lingkungan eksternal seperti keluarga dan masyarakat.

Berdasarkan uraian teori diatas, maka hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah:

H3 : *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja

2.3.4 *Work Environment* (Lingkungan Kerja) Terhadap Kinerja

Menurut Byar dan Rue, 1984 (dalam Sutrisno, 2012) mengatakan jika lingkungan kerja dan faktor individu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dampak terhadap karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan optimal. Selain itu menurut Ardana (2012) mengatakan jika lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas. Dengan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan serta adanya fasilitas-fasilitas dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu peneliti juga menggunakan teori konservasi sumber daya dalam merumuskan hipotesis yang akan diambil. Menurut (Hobfoll, 1988) teori konservasi sumberdaya adalah usaha yang dilakukan individu untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki agar tidak hilang/berkurang, sumber daya tersebut dapat berasal dari dalam diri individu itu sendiri ataupun anggota organisasi seperti keterampilan

yang dimiliki, sifat, sikap, lingkungan internal tempat kerja , lingkungan eksternal seperti keluarga dan masyarakat.

Berdasarkan uraian teori diatas, maka hipotesis keempat pada penelitian ini adalah:

H4 : *Work Environment* (Lingkungan Kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja

2.3.5 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor motivasi sendiri terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang mendorong diri seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan sikap mental adalah kondisi mental yang mendorong diri seseorang untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sedangkan menurut McClelland (dalam Robbins, 2015) menyebutkan jika ada tiga kebutuhan manusia dalam organisasi atau perusahaan terkait dengan motivasi yaitu pencapaian, kekuatan, dan hubungan.

1. Kebutuhan akan pencapaian (*The Need For Achievement*)

Dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.

2. **Kebutuhan Akan Kekuasaan (*The Need For Power*)**

Kebutuhan ini merupakan suatu ekspresi keinginan individu agar dapat mengendalikan atau mempengaruhi pihak lain. Sehingga membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.

3. **Kebutuhan Akan Afiliasi (*The Need For Affiliation*)**

Dijelaskan sebagai keinginan untuk memiliki hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan orang lain.

Selain itu peneliti juga menggunakan teori konservasi sumber daya dalam merumuskan hipotesis yang akan diambil. Menurut (Hobfoll, 1988) teori konservasi sumberdaya adalah usaha yang dilakukan individu untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki agar tidak hilang/berkurang, sumber daya tersebut dapat berasal dari dalam diri individu itu sendiri ataupun anggota organisasi seperti keterampilan yang dimiliki, sifat, sikap, lingkungan internal tempat kerja, lingkungan eksternal seperti keluarga dan masyarakat.

Berdasarkan uraian teori diatas, maka hipotesis kelima pada penelitian ini adalah:

H5 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.6 Pengaruh secara langsung *Job Insecurity* terhadap Kinerja lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung *Job Insecurity* terhadap Kinerja melalui Motivasi.

Menurut Abraham Maslow (dalam Robbins, 2015) mengemukakan bahwa lima faktor kebutuhan seseorang berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi dan terpuaskan. Kebutuhan keamanan mencakup kestabilan, ketergantungan, perlindungan, bebas dari rasa takut maupun ancaman. *Job insecurity* termasuk kedalam kebutuhan rasa aman, kebutuhan ini memiliki peran penting dalam membantu individu atau karyawan dalam bekerja. Menurut (Hobfoll, 1988) teori konservasi sumberdaya adalah usaha yang dilakukan individu untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki agar tidak hilang/berkurang, sumber daya tersebut dapat berasal dari dalam diri individu itu sendiri ataupun anggota organisasi seperti keterampilan yang dimiliki, sifat, sikap, lingkungan internal tempat kerja, lingkungan eksternal seperti keluarga dan masyarakat.

Berdasarkan uraian teori diatas, maka hipotesis kelima pada penelitian ini adalah:

H6 : Pengaruh secara langsung *Job Insecurity* terhadap Kinerja lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung *Job Insecurity* terhadap Kinerja melalui Motivasi

2.3.7 Pengaruh secara langsung *Work Environment* terhadap Kinerja lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung *Work Environment* terhadap Kinerja melalui Motivasi.

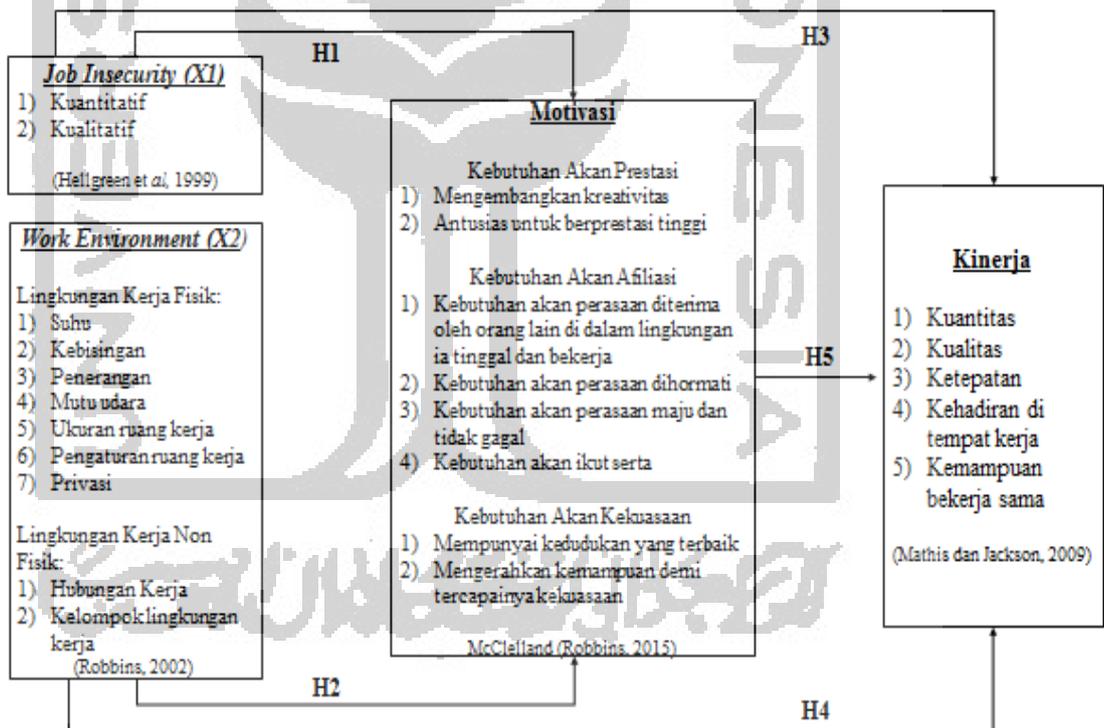
Menurut Mangkunegara (2013) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan yang ada di dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Apabila lingkungan pegawai nyaman maka pegawai dapat bekerja secara maksimal. Heizer dan Render (2001) mengatakan jika lingkungan fisik tempat karyawan bekerja dapat mempengaruhi kinerja, keamanan, serta mutu kehidupan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa yang aman pada karyawan disaat mereka bekerja dan memungkinkan karyawan bekerja dengan maksimal. Hal ini juga sesuai dengan teori konservasi sumberdaya (Hobfoll, 1988) yaitu usaha yang dilakukan individu untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki agar tidak hilang/berkurang, sumber daya tersebut dapat berasal dari dalam diri individu itu sendiri ataupun anggota organisasi seperti keterampilan yang dimiliki, sifat, sikap, lingkungan internal tempat kerja, lingkungan eksternal seperti keluarga dan masyarakat.

Berdasarkan uraian teori diatas, maka hipotesis kelima pada penelitian ini adalah:

H7 : Pengaruh secara langsung *Work Environment* terhadap Kinerja lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung *Work Environment* terhadap Kinerja melalui Motivasi

2.4 Kerangka Berfikir

Menurut Uma Sekaran, 1992 (dalam Sugiyono, 2013) kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana jika teori berhubungan dengan berbagai faktor yang sudah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dari adanya kerangka teoritis kemudian dapat disusun hipotesis yang dapat diuji menggunakan analisis statistik. Berdasarkan uraian diatas agar lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dari Gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap motivasi

H2 : *Work Environment* (Lingkungan Kerja) berpengaruh positif terhadap motivasi

H3 : *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja

H4 : *Work Environment* (Lingkungan Kerja) berpengaruh positif terhadap kinerja

H5 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H6 : Pengaruh secara langsung *Job Insecurity* terhadap Kinerja lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung *Job Insecurity* terhadap Kinerja melalui Motivasi.

H7 : Pengaruh secara langsung *Work Environment* terhadap Kinerja lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung *Work Environment* terhadap Kinerja melalui Motivasi.