

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA
PEKERJAAN**

MINI PROPOSAL

OLEH
INCHIRA ADELA SAFIRA
2011011004



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023

DAFTAR ISI

BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Rumusan Masalah	3
1.4 Tujuan Penelitian.....	3
1.5 Manfaat Penelitian.....	3
BAB II.....	4
TINJAUAN PUSTAKA	4
2.1. Kinerja pekerjaan (<i>Job Performance</i>)	4
2.1.1. Dimensi Kinerja Pekerjaan	4
2.2 Ketidakamanan Kerja (<i>Job Insecurity</i>).....	5
2.2.1. Dimensi Ketidakamanan Kerja	6
2.3. Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well-being</i>).....	7
2.3.1. Dimensi Kesejahteraan Psikologis.....	7
2.4 Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu	10
2.5. Kerangka Pemikiran	11
Gambar 2.5. Kerangka Penelitian	12
2.6 Perumusan Hipotesis	13
2.6.1. Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kinerja Pekerjaan.....	13
2.6.2. Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja Pekerjaan	13
BAB III	14
METODE PENELITIAN.....	14
3.1 Jenis Penelitian	14
3.2 Sumber Data	15

3.3	Metode Pengumpulan Data	15
3.4	Populasi dan Sampel	15
3.4.1.	Populasi	15
3.4.2.	Sampel.....	16
3.5	Instrumen Penelitian.....	16
3.6	Definisi Konseptual Variabel	16
3.7	Definisi Operasional Variabel	17
3.8	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	18
3.9	Uji Instrumen Penelitian.....	19
3.9.1.	Uji Validitas	19
3.9.2.	Uji Reliabilitas	19
3.10.	Metode Analisis Data.....	20
3.11.	Uji Hipotesis	20
3.11.1.	Uji t (Parsial)	20
3.11.2.	Uji F	21
DAFTAR PUSTAKA		22

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang menitikberatkan pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola unsur dari sumber daya manusia agar menghasilkan pekerja yang puas akan pekerjaannya (Nuraeni, 2019). Dalam sebuah organisasi, manusia adalah salah satu elemen terpenting dari sebuah organisasi. Tanpa peran manusia, organisasi tidak akan berfungsi, walaupun berbagai elemen yang diperlukan tersedia. Manusia adalah kekuatan pendorong dan penentu bagaimana sebuah organisasi beroperasi. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan arah yang positif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Kinerja dan produktivitas organisasi terkait dengan kinerja karyawannya (Kundi et al., 2020). Semua organisasi selalu mengharapkan karyawannya berkinerja dengan baik, karena dengan kinerja karyawan yang baik dapat memberikan tingkat kontribusi yang tinggi bagi organisasi. Selain itu, dengan kontribusi karyawan yang baik, organisasi dapat meningkatkan kinerjanya.

Namun, organisasi seringkali menghadapi masalah terkait dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dimana masalah sumber daya manusia ini menjadi hal yang harus dihadapi oleh organisasi. Sejalan dengan apa yang dialami pada saat pandemi *Covid-19*, banyak karyawan atau pekerja yang merasa terancam dengan

pekerjaannya akibat dari munculnya wabah tersebut. Dimana ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh para karyawan dapat mempengaruhi kinerja kerja mereka.

Pada saat yang sama, ketidakamanan kerja secara konsisten terbukti merusak kesehatan mental dan fisik dan kesejahteraan karyawan. Pada tingkat individu, persepsi ketidakamanan kerja mempengaruhi kesehatan fisik dan kesejahteraan secara negatif, sedangkan pada tingkat organisasi mengakibatkan berkurangnya keterlibatan kerja dan perilaku kerja yang buruk (Saeed et al., 2021). Untuk menunjang keberhasilan organisasi, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan ketidakamanan ditempat kerja yang dirasakan oleh karyawannya.

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti tentang pengaruh ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) dan kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-being*) terhadap kinerja pekerjaan (*Job Performance*). Jika ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin tinggi maka akan berdampak negatif bagi kesejahteraan dan kesehatan fisik karyawan. Dengan begitu, keterlibatan karyawan akan berkurang sehingga akan mempengaruhi kinerja pekerjaan. Jadi, ketidakamanan kerja adalah perasaan dimana seseorang merasa terancam dan merasa tidak aman ditempat kerja. Dimana seorang karyawan merasa terancam atas pekerjaan yang dilakukannya atau merasa tidak yakin apakah karyawan tersebut bisa atau tidak mempertahankan pekerjaannya. Ketidakamanan kerja memungkinkan dapat menghalangi kemampuan karyawan untuk fokus pada pekerjaan yang mereka lakukan, dengan demikian dapat mengganggu atau menghambat pencapaian tujuan karyawan tersebut maupun organisasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Banyak karyawan atau pekerja yang merasa terancam dengan pekerjaannya akibat dari munculnya wabah Covid-19.
2. Berkurangnya kinerja karyawan akibat dari ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Kinerja Pekerja ?
2. Bagaimana pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Pekerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat disimpulkan tujuan yang akan di bahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Kinerja Pekerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Pekerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kesejahteraan

Psikologis terhadap Kinerja Pekerjaan. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti sejenis untuk masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai solusi dari pemecahan masalah terkait dengan pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Pekerjaan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja pekerjaan (*Job Performance*)

Kinerja pekerjaan mungkin merupakan variabel yang paling penting dan dipelajari dalam manajemen industri dan perilaku organisasi (Carpini et al., 2017). Campbell et al., 1993 (dalam Sonnentag et al., 2008) menyatakan bahwa *performance* bukanlah hasil kerja atau konsekuensi dari perilaku, melainkan perilaku yang disebut sebagai *performance*. Ini mendefinisikan perbedaan antara kinerja, efisiensi dan produktivitas. *Performance* adalah kinerja individu, efisiensi adalah evaluasi hasil kerja, dan produktivitas adalah rasio efektivitas biaya terhadap pencapaian efisiensi kerja.

Kinerja pekerjaan dapat didefinisikan sebagai perilaku individu, sesuatu yang dilakukan orang dan dapat diamati yang menghasilkan nilai untuk organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi (Campbell et al., 2015 dalam Ángeles López-Cabarcos et al., 2022). Kinerja pekerjaan juga dapat dipahami sebagai perilaku terkait pencapaian dengan beberapa komponen evaluatif, yaitu sejauh mana seorang karyawan memenuhi ekspektasi kinerja organisasi secara umum (Motowidlo et al., 1997).

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pekerjaan merupakan perilaku individu dengan usaha dan kemampuan yang dimiliki untuk berkontribusi dengan baik dalam menghasilkan pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1. Dimensi Kinerja Pekerjaan

Borman dan Motowidlo (1993) dalam (Daryoush, 2013) menetapkan dua jenis kinerja yaitu *contextual performance* dan *task performance*.

- *Task performance*

Task performance didefinisikan sebagai menghasilkan bahan atau menyediakan layanan, seperti keahlian dalam tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. *Task performance* juga melibatkan kegiatan yang mendukung bagian teknis dan layanan dari suatu perusahaan atau organisasi, seperti koordinasi dan perencanaan.

- *Contextual performance*

Contextual performance didefinisikan sebagai aktivitas yang tidak berkontribusi langsung pada bagian teknis, melainkan mendukung organisasi pada lingkungan psikologis atau sosial yang berkontribusi terhadap efektivitas organisasi. Misalnya meningkat kesiapan individu untuk tampil dengan perilaku yang berharga dan mengambil inisiatif untuk memecahkan masalah dalam organisasi dapat digunakan untuk mengukur kinerja kontekstual.

- *Counterproductive work behavior*

merupakan perilaku dengan nilai negative untuk efektivitas organisasi. Perilaku tersebut termasuk mengeluh, melakukan tindakan yang membahayakan organisasi, menyalahgunakan informasi, menyalahgunakan waktu dan sumber daya, perilaku tidak aman dan kualitas kerja yang buruk.

2.2 Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)

(Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam. Sementara Hartley, Jacobson, Klandermans, & Van Vuuren (dalam Witte, 1999) mengatakan bahwa ketidakamanan kerja sebagai keseluruhan kekhawatiran tentang kelanjutan dari keberadaan pekerjaan di masa depan.

Ketidakamanan kerja menyiratkan persepsi bahwa pekerjaan saat ini mungkin akan hilang (Witte, 1999). Sedangkan menurut (Sverke et al., 2002) ketidakamanan kerja merupakan ancaman yang dirasakan dari kehilangan pekerjaan yang tidak disengaja. Ketidakamanan kerja berkaitan dengan perasaan tidak pasti tentang apa yang mungkin terjadi dengan pekerjaan seseorang saat ini dan di masa depan. Hal ini membuat pekerja tidak mengetahui apakah kerugian akan benar-benar terjadi dan mempersulit pekerja untuk mengambil tindakan nyata dalam mempersiapkan masa depan (Smet et al., 2016).

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja merupakan kondisi ketidakamanan kerja dimana pekerja merasa terancam akan situasi pekerjaannya dengan perasaan tidak pasti mengenai masa depan mereka.

2.2.1. Dimensi Ketidakamanan Kerja

(De Wiite, 2005) mengemukakan dua komponen dari ketidakamanan kerja, yaitu sebagai berikut:

- *Cognitive Job Insecurity*
Cognitive job insecurity mengacu pada persepsi kemungkinan perubahan negatif yang akan terjadi pada pekerjaan. *Cognitive job insecurity* merupakan persepsi individu akan adanya kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dimiliki saat ini.
- *Affective Job Insecurity*
Affective job insecurity mengacu pada pengalaman yang dirasakan terkait kelangsungan pekerjaan, seperti perasaan khawatir, dan perasaan terancam akan kehilangan pekerjaan.

2.3. Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-being*)

Menurut (Ryff, 1989) kesejahteraan psikologis adalah realisasi penuh dari potensi psikologis seseorang, individu dapat menerima kelebihan dan kekurangannya, menjalin hubungan positif dengan orang-orang di sekitarnya, kemampuan mengambil keputusan dan mandiri, menyesuaikan diri dengan lingkungan, memiliki tujuan hidup dan merasa dapat bertahan dalam tahap perkembangan kehidupan.

Kesejahteraan psikologis merujuk pada persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan, membangun hubungan sosial dan psikologis mereka (Keyes, Hysom, & Lupo, dalam Rasulzada et al., 2007).

(Ryff & Singer, 1996) mengemukakan bahwa, tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan sekitarnya, memiliki kepercayaan diri yang baik, serta dapat menjalin hubungan personal yang baik dengan orang lain dan menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya.

2.3.1. Dimensi Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis menurut (Ryff & Keyes, 1995) didefinisikan sebagai pencapaian kesempurnaan yang mewakili realisasi potensi individu yang sebenarnya, yang meliputi enam dimensi, yaitu penerimaan diri (*Self Acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*Positive Relation with Others*), memiliki tujuan hidup (*Purpose of Life*), menjadi pribadi yang mandiri (*Autonomy*) serta pengendalian lingkungan (*Environmental Mastery*) dan pengembangan diri (*Personal Growth*).

- Penerimaan diri (*Self Acceptance*)

Dimensi ini menggambarkan kemampuan seseorang untuk menerima dirinya dan masa lalunya. Seseorang harus dapat menerima dirinya apa adanya, karena hal itu dapat mempengaruhi kebahagiaan dan kesehatan mental dirinya. Penerimaan diri yang baik ditandai dengan sikap positif, penerimaan diri dengan menerima secara positif terhadap diri dan masa lalunya. Sementara itu, ciri penerimaan diri yang buruk adalah ketidakpuasan terhadap diri sendiri, keinginan untuk menjadi sesuatu yang tidak dimilikinya, kekecewaan terhadap diri sendiri dan masa lalunya.

- Hubungan positif dengan orang lain (*Positive Relation with Others*)

Dimensi ini menekankan hubungan yang hangat, timbal balik dan kepercayaan. Orang yang membangun hubungan positif dengan orang lain ditandai dengan kemampuan membangun hubungan yang hangat dan saling percaya, memiliki rasa empati dan kasih sayang yang kuat. Sebaliknya, individu yang rendah pada dimensi ini merasa sulit untuk berperilaku hangat dan menarik diri dengan orang lain, frustrasi dalam membangun hubungan dan keengganan untuk terlibat dengan orang lain

- Tujuan hidup (*Purpose of Life*)

Dimensi ini menjelaskan bahwa seseorang harus memiliki tujuan dalam hidupnya. Orang yang memiliki tujuan hidup memiliki pemikiran dan keyakinan bahwa kehidupan masa lalu dan masa kini adalah hal yang penting. Sebaliknya, ketika seseorang yang tidak baik dalam dimensi ini maka akan kehilangan makna hidup, tidak melihat makna masa lalunya dan kehilangan keyakinan yang memberi makna hidup.

- Menjadi pribadi yang mandiri (*Autonomy*)

Dimensi ini menggambarkan kemandirian, kemampuan menentukan diri sendiri dan kemampuan mengatur perilaku. Individu tidak lagi dibatasi oleh hukum masyarakat atau kelompok. Orang yang baik dalam dimensi ini

dapat menahan tekanan sosial untuk berpikir dan berperilaku serta menilai diri sendiri sesuai dengan standar pribadinya. Sementara itu, individu yang rendah pada dimensi ini memperhatikan evaluasi orang-orang di sekitarnya dan mengambil keputusan berdasarkan evaluasi orang lain.

- Pengendalian lingkungan (*Environmental Mastery*)

Dimensi ini menggambarkan kemampuan individu untuk memilih dan menciptakan lingkungan berdasarkan keadaan psikologisnya. Kedewasaan dalam dimensi ini tercermin pada kemampuan individu dalam memproses peristiwa eksternal yang dimilikinya. Seseorang yang baik dalam dimensi pengendalian lingkungan mampu mengatur lingkungan untuk menggunakan dan mengelola peluang lingkungan secara efektif sesuai dengan konteksnya dan nilai-nilai individu. Sedangkan seseorang dengan pengendalian lingkungan yang buruk mengalami kesulitan dalam mengendalikan lingkungan, sering merasa cemas, tidak peka terhadap kemungkinan yang ada, dan tidak mampu mengendalikan diri.

- Pengembangan diri (*Personal Growth*).

Dimensi ini dapat menjelaskan kemampuan seseorang untuk mengembangkan potensi yang melekat pada dirinya. Pertumbuhan pribadi yang baik berarti melihat diri sendiri sebagai orang yang tumbuh dan terus berkembang, siap menerima pengalaman baru, menyadari potensi diri dan memiliki kemampuan untuk mengubah diri menjadi individu yang dapat meningkatkan kehidupan secara efektif. Sebaliknya, ketika individu yang kurang baik dalam pertumbuhan pribadinya mengalami stagnasi, tidak mampu berkembang maju dan merasa bosan dengan kehidupannya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu

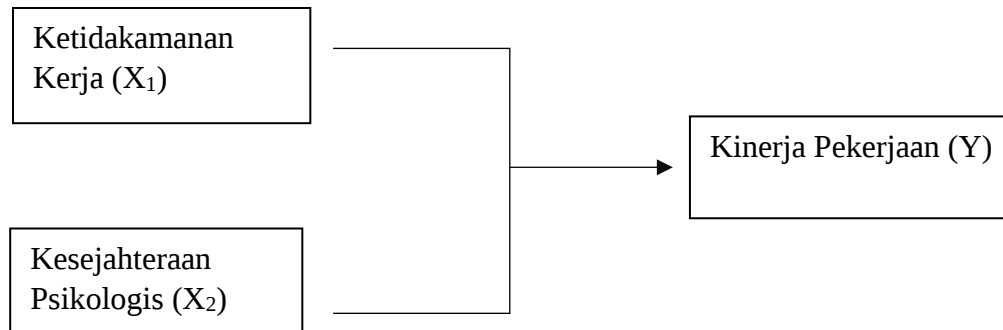
No	Nama/ Tahun	Judul	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Yasir Mansoor Kundi, Mohammed Aboramadan, Eissa M.I. Elhamalaw and Subhan Shahid (2021)	<i>Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms</i>	Menggunakan AMOS 22.0 dan SPSS versi 25 untuk menguji kekhasan variabel penelitian	Bahwa baik kesejahteraan hedonis dan kesejahteraan eudaimonic memiliki efek langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dan ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif karyawan.
2.	Sumera Saeed, Ibne Hassan, Ghulam Dastgeer, and Tehrim Iqbal (2021)	<i>The route to well-being at workplace: examining the role of job insecurity and its antecedents</i>	Menggunakan SPSS versi 20 dan menggunakan SmartPLS3 untuk melakukan analisis statistik.	Bahwa komunikasi organisasi, keterlibatan karyawan dan kemampuan kerja yang dirasakan mengurangi ketidakamanan kerja yang dirasakan.

No	Nama/ Tahun	Judul	Model Analisis	Hasil Penelitian
3.	Dwayne Devonish (2016)	<i>Emotional intelligence and job performance: the role of psychological well-being</i>	Menggunakan AMOS versi 22 dan SPSS versi 22	Hasilnya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan depresi terkait pekerjaan memediasi hubungan antara EI dan kinerja tugas; dan hubungan antara EI dan OCB-O, tetapi hanya depresi terkait pekerjaan yang memediasi hubungan antara EI dan OCB-I.

Sumber: Penelitian terdahulu

2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini untuk memecahkan arah dari pemecahan dan penganalisisan masalah yang dihadapi, maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.5. Kerangka Penelitian

Keterangan:

Variabel *Independent* : Ketidakamanan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis

Variabel *Dependent* : Kinerja Pekerjaan

—————> : garis panah ini merupakan garis pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap Y

Dari kerangka teoritis tersebut akan dilihat pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Pekerjaan.

2.6 Perumusan Hipotesis

2.6.1. Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kinerja Pekerjaan

Dalam konteks ketidakamanan kerja, karyawan dihadapkan pada dilema manajemen kinerja. Artinya, di satu sisi, karyawan mungkin termotivasi untuk bekerja keras dalam upaya untuk menjaga pekerjaan mereka atau setidaknya untuk mengurangi risiko kehilangan pekerjaan; di sisi lain, mereka mungkin juga khawatir bahwa bekerja keras mungkin sia-sia karena organisasilah yang membuat keputusan pemecatan (Wang et al., 2015). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ketidakamanan kerja dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja pekerjaan.

H₁: Ketidakamanan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pekerjaan

2.6.2. Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kinerja Pekerjaan

Kesejahteraan psikologis adalah konsep individu yang mampu menerima diri apa adanya, tidak menunjukkan gejala depresi, dan selalu memiliki tujuan hidup yang dipengaruhi hal positif. Bukti menunjukkan bahwa kesehatan dan kesejahteraan karyawan adalah salah satu faktor paling penting untuk keberhasilan dan kinerja organisasi (Kundi et al., 2020). Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang merasakan kesejahteraan psikologis akan berpengaruh positif pada kinerja pekerjaan.

H₂: Kesejahteraan Psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pekerjaan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian diartikan sebagai kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis serta penyajian data secara sistematis dan obyektif, untuk memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Aliaga and Gunderson (2002) menjelaskan metode penelitian kuantitatif sebagai penjelasan suatu masalah atau fenomena melalui pengumpulan data dalam bentuk numerik dan analisis dengan bantuan metode matematika khususnya statistik. Demikian pula, Creswell 2003; Williams, 2011 dalam (Apuke, 2017) menyatakan, penelitian kuantitatif “menggunakan strategi penyelidikan seperti eksperimen dan survei, dan mengumpulkan data pada instrumen yang telah ditentukan yang menghasilkan data statistik”.

3.2 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

- **Data Primer**

Data primer merupakan data pertama kali yang dikumpulkan oleh peneliti melalui upaya pengambilan data di lapangan langsung dengan cara survei, wawancara, atau observasi.

- **Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- **Kuesioner**

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang berisi daftar pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Peneliti akan menyebarkan kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh ketidakamanan kerja dan kesejahteraan psikologis terhadap kinerja pekerjaan.

- **Studi Pustaka**

Studi pustaka merupakan teknik mengumpulkan data dengan menelaah buku, pencarian literatur, dan jurnal-jurnal ilmiah yang berhubungan dengan penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.4.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

3.5 Instrumen Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- Variabel *independent* atau variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Ketidakamanan Kerja (X_1) dan Kesejahteraan Psikologis (X_2).
- Variabel *dependent* atau variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pekerjaan (Y).

3.6 Definisi Konseptual Variabel

Untuk mengetahui atau mengenal konsep yang diteliti sesuai dengan materi penelitian, maka definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah:

1. Ketidakamanan Kerja (X_1)

Ketidakamanan kerja sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

2. Kesejahteraan Psikologis (X_2)

Kesejahteraan psikologis merujuk pada persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan, membangun hubungan sosial dan psikologis mereka (Keyes, Hysom, & Lupo, dalam Rasulzada et al., 2007).

3. Kinerja Pekerjaan (Y)

Kinerja pekerjaan dapat didefinisikan sebagai perilaku individu, sesuatu yang dilakukan orang dan dapat diamati yang menghasilkan nilai untuk organisasi dan berkontribusi pada tujuan organisasi (Campbell et al., 2015 dalam Ángeles López-Cabarcos et al., 2022)

3.7 Definisi Operasional Variabel

1. Variabel ketidakamanan kerja merupakan data primer dengan instrumen kuesioner yang terdiri dari sejumlah pernyataan positif dan negatif yang mencerminkan indikator ketidakamanan kerja yaitu arti penting keseluruhan pekerjaan, kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja, kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja dan ketidakberdayaan.
2. Variable kesejahteraan psikologis merupakan data primer dengan instrumen kuesioner yang mencerminkan indikator kesejahteraan psikologis yaitu penerimaan diri, hubungan positif, menjadi pribadi yang mandiri, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.
3. Variabel kinerja pekerjaan merupakan data primer dengan instrumen kuesioner yang mencerminkan indikator kinerja pekerjaan yaitu *task performance*, *contextual performance* dan *counterproductive work behavior*.

3.8 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

1. Ketidakamanan Kerja

Untuk mengisi instrumen variabel ketidakamanan kerja dengan menggunakan skala Likert, peneliti menyediakan alternatif jawaban dan nilai pada setiap butir pernyataan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dan nilai dari jawaban responden diberi nilai 5 sampai 1 untuk pertanyaan positif, dan 1 sampai 5 untuk pertanyaan negatif. Job Insecurity diukur menggunakan Job Insecurity Scale (JIS), skala empat item yang dikembangkan oleh De Witte (2000).

2. Kesejahteraan Psikologis

Untuk mengisi variabel kesejahteraan psikologis dikembangkan dari definisi operasional variabel penelitian. Item-item pernyataan instrumen pengungkap psychological well-being dikembangkan dari ke enam dimensi yang telah ada. Instrumen yang dikembangkan oleh Ryff (1989) terdiri atas 43 item di mana terdapat 7 item autonomy, 8 item environmental mastery, 7 item personal growth, 7 item self-acceptance, dan 7 item purpose in life, dan 7 item positive relations with others. Dengan menggunakan skala Likert, Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

1. Kinerja Pekerjaan

Untuk mengisi kuesioner kinerja pekerjaan diukur menggunakan kuisisioner IWPQ (Individual Work Performance Questionnaire) yang dikembangkan oleh Koopmans (2011) terdiri dari 18 item, dengan mengambil 3 aspek yakni 5 item *task performance*, 8 item *contextual performance*, dan 5 item *counterproductive work behavior*. Performa kerja dikatakan rendah apabila skor dalam kuesioner tersebut rendah, dan dikatakan tinggi apabila skor dalam kuisisioner tersebut tinggi.

3.9 Uji Instrumen Penelitian

3.9.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto 1998). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (r_{hitung}) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

3.9.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik (Arikunto 1998). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban – jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya.

3.9.3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas menguji apakah variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusi normal atau tidak normal dalam model regresi. Jika variabel tidak terdistribusi normal maka hasil uji statistik akan menurun. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov dengan syarat data berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

3.10. Metode Analisis Data

3.10.1. Analisis Regresi Berganda

Model ini merupakan model regresi berganda dimana untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh Ketidakamanan Kerja (X_1) dan Kesejahteraan Psikologis (X_2) terhadap Kinerja Pekerjaan (Y), dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pekerjaan

X_1 = Ketidakamanan Kerja

X_2 = Kesejahteraan Psikologis

a = Bilangan konstan

b_1 = Koefisien X_1

b_2 = Koefisien X_2

e = error

3.11. Uji Hipotesis

3.11.1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig. dengan criteria :

- 1) Jika probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

- 2) Jika probabilitas $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

3.11.2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. dengan criteria :

- 1) Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Apuke, O. D. (2017). Quantitative Research Methods : A Synopsis Approach. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(11), 40–47. <https://doi.org/10.12816/0040336>
- Carpini, J. A., Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2017). A Look Back and a Leap Forward: A Review and Synthesis of the Individual Work Performance Literature. *Academy of Management Annals*, 11(2), 825–885. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0151>
- Daryoush, Y. (2013). Improving Job Performance: Workplace Learning is the First Step. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 1(1), 100–107. <https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.1n.1p.100>
- de Wiite, H. (2005). Job insecurity : review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4).
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. In *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 9, Issue 3).
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1
- Nuraeni. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Nuraeni. *Idaarah*, III(36), 124–137.

- Rasulzada, F., Lunds Universitet. Institutionen för psykologi, & Lund University. Department of Psychology. (2007). *Organizational creativity and psychological well-being: contextual aspects on organizational creativity and psychological well-being from an open systems perspective*. Lund University.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological Well-Being: Meaning, Measurement, and Implications for Psychotherapy Research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65(1), 14–23. <https://doi.org/10.1159/000289026>
- Saeed, S., Hassan, I., Dastgeer, G., & Iqbal, T. (2021). The route to well-being at workplace: examining the role of job insecurity and its antecedents. *European Journal of Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-02-2020-0025>
- Smet, K., vander Elst, T., Griep, Y., & de Witte, H. (2016). The explanatory role of rumours in the reciprocal relationship between organizational change communication and job insecurity: a within-person approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 631–644. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1143815>
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2008). Job performance. In *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume I - Micro Approaches* (pp. 427–450). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.4135/9781849200448.n24>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Wang, H. J., Lu, C. Q., & Siu, O. L. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1249–1258. <https://doi.org/10.1037/a0038330>
- Witte, H. de. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work*

and Organizational Psychology, 8(2), 155–177.
<https://doi.org/10.1080/135943299398302>