

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pihak yang menyediakan tenaga, keahlian, daya kreasi, serta partisipasi dalam mengelola aset-aset yang dimiliki oleh perusahaan. Tidak dapat disangkal bahwa elemen SDM tak bisa dilepaskan dari peran penting yang diperankan oleh tim yang memiliki bakat dan kreativitas. Tim yang kompak dan inovatif menjadi landasan utama dari keberhasilan operasional suatu perusahaan, memberikan kontribusi yang luar biasa dalam mencapai tujuan-tujuan ambisius yang telah ditetapkan. Semakin mumpuni kinerja karyawan, semakin mudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, diperlukan perhatian dan kepedulian terhadap pekerja dengan baik agar mereka merasa aman dan nyaman dalam bekerja, agar terhindar dari dampak negatif yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Anastasya & KUSDARIANTO, 2023)

Kinerja merupakan hasil prestasi yang diperoleh oleh individu saat menjalankan tanggung jawab yang ditugaskan kepadanya, yang bergantung pada kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang diinvestasikan (Mulyadi & Pancasasti, 2021) kinerja adalah hasil prestasi individu dalam menjalankan tugas yang ditugaskan, tergantung pada kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang diinvestasikan. Hal ini mencerminkan kemampuan menggabungkan faktor-faktor ini untuk mencapai tujuan dengan efektif. Kinerja juga mencakup tanggung jawab pribadi dan profesional, memerlukan

manajemen waktu yang baik, dan dapat memengaruhi keseluruhan keberhasilan tim atau organisasi.

Faktor yang perlu dihindari dalam kinerja salah satunya adalah *Job Insecurity*. *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis di mana karyawan merasa tidak pasti tentang masa depan pekerjaan mereka, yang mengakibatkan perasaan kebingungan, ketidakamanan, dan rasa kurang nyaman akibat perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja mereka. Perasaan ini dapat muncul ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka mungkin berada dalam risiko, baik karena perubahan dalam struktur organisasi, kebijakan perusahaan, atau kondisi ekonomi yang tidak stabil. menciptakan kekhawatiran dan rasa tidak aman pada karyawan mengenai kelangsungan pekerjaan mereka di masa depan. Rasa tidak pasti ini dapat mengganggu konsentrasi, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Akibatnya, karyawan mungkin mengalami stres yang lebih tinggi, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik mereka, serta menghambat kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dengan efektif. Dalam situasi *Job Insecurity*, karyawan mungkin mengalami stres, kecemasan, dan penurunan motivasi, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Hal ini didukung argument dari penelitian (Soelton et al., 2021)

Faktor lain yang perlu diwaspadai dalam perusahaan yaitu adanya stress kerja. *Work stress* merupakan perasaan tertekan atau tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Didukung oleh penelitian (Christy & Amalia, 2018) yang menyebutkan bahwa *work stress* merujuk pada kondisi

stres yang mempengaruhi emosi, mental, dan fisik dan hal tersebut berdampak pada kapabilitas karyawan dalam menghadapi tugas pekerjaan. Dengan kata lain, karyawan yang mengalami *work stress* akan mengalami banyak gejala negatif yang mempengaruhi prestasi kerja. Hal tersebut didukung oleh temuan pada penelitian Iskanto (2021) yang menyebutkan bahwa *work stress* memiliki dampak negative dan merugikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan, 2018) memiliki hasil yang berbeda, penelitian tersebut menyebutkan bahwa *work stress* berpengaruh positif dan signifikan karena semakin tinggi tingkat *work stress* semakin baik kinerja karyawan.

Dalam literatur pada penelitian lain, disebutkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh Sun et al (2022) yang mengemukakan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh yang buruk terhadap kinerja. Ketika seseorang merasa tidak yakin akan masa depan pekerjaannya, hal ini dapat menciptakan perasaan cemas, gelisah, dan tidak stabil. Kondisi ini menghabiskan energi mental yang seharusnya digunakan untuk fokus pada tugas-tugas kerja dan kreativitas. Hasilnya, karyawan mungkin lebih rentan terhadap gangguan kognitif, kesulitan dalam pemecahan masalah, dan kurangnya kemampuan untuk berpikir inovatif.

Dalam konteks dunia kerja yang terus berubah dan tidak pasti, perhatian terhadap hubungan antara *Job Insecurity* dan kinerja karyawan di tempat kerja menjadi semakin penting. Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa *work stress* memiliki peran krusial dalam menghubungkan dua faktor ini. Dengan

kata lain, *work stress* berfungsi sebagai mediator yang mengantarkan efek dari ketidakamanan pekerjaan terhadap hasil kinerja. Hal ini sependapat pada penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Kim (2020) bahwa *work stress* memediasi hubungan antara *Job Insecurity* dan kinerja.

Dengan demikian, peneliti menduga adanya pengaruh negatif antara *Job Insecurity* terhadap *work stress*. Berdasarkan penelitian terdahulu juga menyebutkan bahwa *work stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Menurut penelitian Marzuqi (2021) menyebutkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Koen et al., (2020) menyebutkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja. Terdapat riset yang sifatnya inkonsisten dalam mengungkap *Job Insecurity* terhadap kinerja, menimbulkan permasalahan yang dapat diatasi melalui penelitian ini.

Dalam konteks di atas, signifikansi pembahasan mengenai aspek ketidakamanan dalam lingkungan kerja menjadi fokus menarik, sebagaimana yang tampak pada peristiwa yang terjadi di perusahaan Estetika Indonesia, PT. Sidji Life Style, PT. Asia Trade, perusahaan terkemuka di bidang kerajinan tangan yang bermarkas di Yogyakarta, Indonesia. Perusahaan ini tengah menghadapi dinamika yang menarik perhatian, yakni penurunan jumlah karyawan yang berdampak pada timbulnya rasa tidak aman di kalangan karyawan yang masih bekerja, berpotensi menimbulkan dampak psikologis berupa *work stress* yang mungkin terbawa seiring waktu. Pengurangan karyawan ini telah membawa perusahaan ke dalam situasi di mana setiap

individu merasakan ketidakpastian akan masa depan pekerjaannya, menghasilkan suasana kerja yang tegang dan sulit diatasi, yang akhirnya mengarah pada apa yang dikenal sebagai "*Job Insecurity*." Faktor ketidakpastian ini juga ternyata memainkan peran kunci dalam memicu stres pada karyawan yang pada gilirannya dapat merusak kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Employee Performance* dengan *Work Stress* Sebagai Variabel Intervening**"

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan beberapa masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *work stress*?
2. Apakah *work stress* berpengaruh negatif terhadap *employee performance*?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh negatif *employee performance*?
4. Apakah *work stress* memediasi pengaruh negatif *job Insecurity* terhadap *employee performance*?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menguji pengaruh pengaruh *job Insecurity terhadap work stress*
2. Untuk menguji pengaruh *work stress terhadap employee performance*
3. Untuk menguji pengaruh *job insecurity terhadap employee performance*
4. Untuk menguji apakah *work stress* berperan sebagai variable mediasi pengaruh *job insecurity terhadap employee performance*

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Empiris

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kajian empiris pada ilmu manajemen sumber daya manusia, terkait dengan *Job Insecurity, Work Stress dan Employee Performance*. Hasil penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen bagi peminat manajemen sumber daya manusia, serta sebagai sarana referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini ditulis oleh peneliti sebagai sarana menambah ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, serta sebagai pengalaman dalam upaya meningkatkan kemampuan untuk menulis.