

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Definisi Kinerja**

Menurut Akhmar (2017) Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan, kinerja merupakan proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam memberikan jasa atau produk kepada pelanggan. kinerja sebagai rekaman hasil kerja yang diperoleh karyawan tertentu melalui kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Aslami (2019) Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi Kerja atau Prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sarikit (2017) kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut Badrianto (2021) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja.

### 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Aslami (2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

a) Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b) Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

c) Situasi Kerja

Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

### 2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Akhmar (2017) ada 3 indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan

1. Kualitas Kerja

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

2. Pemanfaatan waktu kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang

telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

### 3. Kuantitas Kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

## **2.2 *Job Insecurity***

### **2.2.1 Definisi *Job Insecurity***

Menurut Audina (2018) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job Insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Menurut Akhmar (2017) *Job Insecurity* atau Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan.

Menurut Saputri (2020) *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*.

Menurut Aslami (2019) *Job Insecurity* sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi dan kecemasan. Salah satu akibat

dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis seperti tidak bisa tidur dan kehilangan nafsu atau selera makan. Stress sendiri mempunyai definisi suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity***

Menurut Saputri (2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity* adalah :

a) Lokus Kontrol.

Lokus kontrol internal yaitu sejauh mana individu melihat peristiwa dalam kehidupan mereka sebagaimana ditentukan oleh perilaku mereka sendiri. Lokus kontrol eksternal berupa faktor-faktor lingkungan. b. Ketidakjelasan Peran.

b) Ketidakjelasan peran terjadi ketika seseorang individu tidak mengetahui tanggung jawabnya dan tujuan pekerjaannya.

c) Konflik Peran.

Konflik peran terjadi ketika karyawan mengalami permintaan dari berbagai sumber sehingga menyebabkan meningkatnya ketidakpastian dalam berperan

d) Komunikasi Organisasi.

Akses informasi dan kualitas komunikasi organisasi telah dikaitkan dengan tingkat yang lebih rendah dari ketidakamanan kerja. Komunikasi organisasi yang buruk dapat melemahkan kontrak psikologis dan menyebabkan karyawan bertanya akan apa yang diinginkan organisasi dari mereka.

e) Perubahan Organisasi.

Perubahan organisasi berupa perampingan, Pemutusan hubungan kerja (PHK) dan lain sebagainya dapat membuat karyawan merasa kontrak psikologis. Kurangnya prediktabilitas dan kontrol selama masa ketidakpastian dapat menyebabkan pelanggaran dan tingginya ketidakamanan kerja oleh karyawan.

f) Usia.

Karyawan yang lebih tua memiliki harapan yang lebih besar dan juga besar kemungkinan karyawan tersebut melakukan pelanggaran ketika harapan tersebut tidak terpenuhi.

g) Jenis Kelamin.

Kecenderungan lebih besar wanita merasakan ketidakberdayaan dalam pasar tenaga kerja, sehingga mereka kurang memiliki kontrol dalam menguasai kepegawaian mereka dikemudian hari, merasakan stress ketika kehilangan pekerjaan, dan berharap lebih dekat dengan pemberi kerja.

h) Pendidikan.

Karyawan-karyawan yang tingkat pendidikannya rendah akan menunjukkan sikap royal terhadap perusahaan dimana sikap royal tersebut sebagai pertukaran untuk dapat tetap berpartisipasi dalam perusahaan untuk jangka panjang.

i) Jenis Pekerjaan.

Pekerja kerah putih kurang merasa ketidakamanan kerja daripada karyawan kerah biru. Dikarenakan karyawan kerah biru cenderung bekerja pada industri seperti bekerja pada pabrik, mereka lebih besar kemungkinan untuk diberhentikan dan permintaan semakin kecil pada karyawan yang kurang terampil karena perubahan teknologi dan perdagangan internasional.

j) Status Kepegawaian.

Karyawan sementara dan karyawan paruh waktu lebih besar ketidakamanan kerja daripada karyawan permanen disebabkan karyawan sementara dan karyawan paruh waktu tidak terikat pada organisasi. Ketika perampingan dan restrukturisasi terjadi, karyawan penuh waktu yang akan dipilih untuk tetap berada didalam organisasi.

#### **2.2.4. Indikator *Job Insecurity***

Menurut Audina (2018) Indikator yang dapat mengukur *Job Insecurity* adalah:

- a) Arti pekerjaan itu bagi individu.

Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan.

- b) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.

Merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.

- c) Pentingnya keseluruhan pekerjaan.

Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai komponen pekerjaan

### **2.3. *Work-Life Balance***

#### **2.3.1. Pengertian *Work-Life Balance***

*Work-life balance* didefinisikan oleh Lukmiati (2020) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani, diartikan pula suatu kondisi seimbang antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang akan menciptakan rasa puas atas keduanya.

Sedangkan menurut Ardiansyah (2020) *work-life balance* adalah sejauh mana suatu individu terikat secara bersama di dalam pekerjaan dan keluarga, dan sama sama puas dengan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarganya.

Menurut Sarikit (2017) *work-life balance* adalah suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Dimana *work-life balance* pada pandangan pekerja merupakan pilihan mengola kewajiban kerja serta pribadi ataupun tanggung jawab akan keluarga. Lain halnya untuk pandangan perusahaan, istilah ini merupakan tantangan membentuk budaya yang mendukung di perusahaan. Dimana pekerja bisa fokus dalam pekerjaannya di tempat kerja.

Badrianto (2021) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah bagaimana seseorang mampu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya.

### **2.3.2. Faktor Faktor *Work-Life Balance***

Menurut Sarikit (2017) terdapat empat Faktor yang mempengaruhi *work-life balance* yaitu;

- a) Waktu, dimana komponen waktu meliputi kuantitas dan kualitas waktu yang digunakan ketika bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk kegiatan lain di luar pekerjaannya misalnya dalam keluarga, sosial maupun pribadi.
- b) Perilaku, komponen ini mencakup bagaimana tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau individu untuk mencapai hal atau tujuan yang diinginkan. Kondisi ini mengacu pada keyakinan terkait kemampuan dalam mencapai yang diinginkan dalam pekerjaan dan tujuan pribadi.
- c) Ketegangan (*strain*), komponen ketegangan mencakup beberapa hal seperti kecemasan, tekanan, kehilangan aktivitas penting pribadi serta sulit mempertahankan atensi
- d) Energi, komponen energi digunakan sebagai cara untuk mencapai sebuah sebuah tujuan yang diinginkan. Dalam diri manusia, energi adalah suatu sumber terbatas. Sehingga ketika individu kekurangan

energi dalam aktivitasnya, maka mampu membuat stres menjadi tinggi.

### 2.3.3. Indikator *Work-Life Balance*

Menurut Lukmiati (2020) terdapat empat indikator *work-life balance*, yaitu:

- a) *Work Interference With Personal Life* (WIPL). Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana pekerjaan mampu menjadi pengganggu kehidupan pribadi seseorang. Interferensi ini mampu memberikan efek negatif dalam kehidupan individu, yang berarti dengan adanya interferensi ini menandai rendahnya *work-life balance* yang dimiliki seseorang. Contoh, yaitu dengan bekerja mampu membuat orang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.
- b) *Personal Life Interference Work* (PLIW). Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu menjadi pengganggu kehidupan pekerjaan. Contohnya, jika seseorang mengalami permasalahan di dalam kehidupannya maka akan memberikan efek negatif atau mengganggu kinerja saat bekerja
- c) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Dimensi ini mengungkapkan pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu memberikan dampak peningkatan performa dalam lingkup pekerjaan. Contohnya, apabila individu bahagia dengan kehidupan pribadi maka suasana hati dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik
- d) *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Dimensi ini mengungkapkan sejauh mana pekerjaan mampu meningkatkan kualitas kehidupan seseorang.



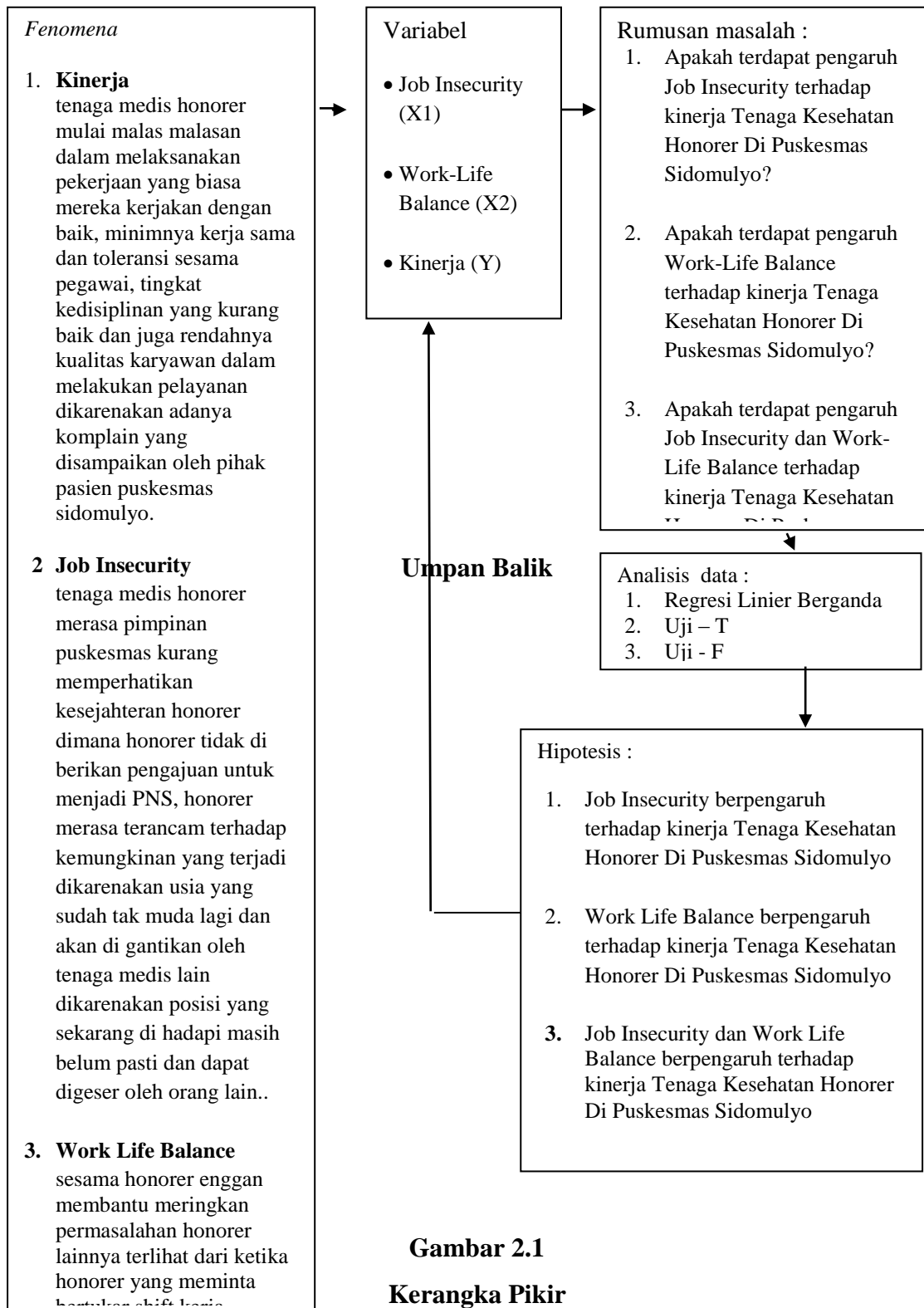
## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Analisis	Perbedaan	Kesimpulan
1	Hafsah, A. N. A. (2021)	Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Long Bagun Prima Sawit.	Regresi Sederhana	Dalam penelitian saya ditambahkan X2 yaitu Work-Life Balance	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Long Bagun Prima Sawit.
2	Lukmiati, R. (2020)	Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Sederhana	Dalam penelitian saya ditambahkan X1 yaitu Job Insecurity	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Sarikit, M. (2017)	Pengaruh work life balance dan keterikatan pegawai terhadap kinerja pegawai fakultas ilmu sosial	Regresi Berganda	Terletak pada X2 penelitian ini menggunakan keterikatan pegawai dan penelitian saya menggunakan Job Insecurity	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai fakultas ilmu sosial dan politik Universitas Indonesia.

		dan ilmu politik Universitas Indonesia.			
4	Puspitasari (2021)	<i>Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance</i>	Regresi Berganda	Terletak pada X2 penelitian ini menggunakan <i>Welfare Level</i> dan penelitian saya menggunakan <i>Job Insecurity</i>	Hasil kesimpulan penelitian bahwa <i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5	Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019)	<i>The Effect of Work-Life Balance with Job Stress on Employee Performance : A field investigation in India</i>	Regresi Berganda	Terletak pada X2 penelitian ini menggunakan <i>Welfare Level</i> dan penelitian saya menggunakan <i>Job Insecurity</i>	Hasil kesimpulan penelitian bahwa <i>Work Life Balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja A field investigation in India

## 2.5 Kerangka Pikir



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

## **2.6 Pengembangan Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2018, p.63) Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Bertitik tolak pada masalah pokok yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah diduga :

### **2.6.1 Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Honorer Di Puskesmas Sidomulyo**

Menurut Audina (2018) Job Insecurity merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Job Insecurity merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Hafsah, A. N. A. (2021) Bahwa Job Insecurity berpengaruh terhadap Kinerja. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

**H1: Terdapat Pengaruh Antara Job Insecurity Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Honorer Di Puskesmas Sidomulyo**

### **2.6.2 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Honorer Di Puskesmas Sidomulyo**

Work-life balance didefinisikan oleh Lukmiati (2020) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani, diartikan pula suatu kondisi seimbang antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang akan menciptakan rasa puas atas keduanya.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Sarikit, M. (2017) menyatakan bahwa Work Life Balance dapat mempengaruhi Kinerja. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut

## **H2: Terdapat Pengaruh Antara Work Life Balance Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Honorer Di Puskesmas Sidomulyo**

### **2.6.3 Pengaruh Job Insecurity Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Honorer Di Puskesmas Sidomulyo**

Menurut Audina (2018) Job Insecurity merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Job Insecurity merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Work-life balance didefinisikan oleh Lukmiati (2020) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani, diartikan pula suatu kondisi seimbang antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang akan menciptakan rasa puas atas keduanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hafsah, A. N. A. (2021) Bahwa Job Insecurity berpengaruh terhadap Kinerja, Sarikit, M. (2017) menyatakan bahwa Work Life Balance dapat mempengaruhi Kinerja.

### **H3: Terdapat Pengaruh Antara Job Insecurity Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Honorer Di Puskesmas Sidomulyo**