

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke, 1968. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan kelompok kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu mendapat informasi yang jelas untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakan dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya

Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu.

Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifan dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut. *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan

determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*.

Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

2.2 Job Insecurity

2.2.1 Pengertian Job Insecurity

Job Insecurity (ketidakamanan kerja) merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Suciawati (2014) menyatakan bahwa *Job Insecurity* sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan.

Karyawan yang mengalami *Job Insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas dan mengakibatkan turunnya kepuasan kerja. Menurut Iskandar & Yuhansyah (2018) *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 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 Saputra (2017) *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 permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*.

Menurut Ayu (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 Bentuk-Bentuk *Job Insecurity*

Menurut Putri (2020) Bentuk-bentuk *Job Insecurity* yaitu :

1. Ketidakamanan kerja kuantitatif
Khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan perasaan khawatir kehilangan pekerjaan.
2. Ketidakamanan kerja kualitatif
Mengacu ada perasaan potensi kerugian dalam posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji pengembangan.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Saputra (2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity* adalah :

1. 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
2. Ketidakjelasan Peran
Ketidakjelasan peran terjadi ketika seseorang individu tidak mengetahui tanggung jawabnya dan tujuan pekerjaannya.

3. Konflik Peran

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

4. 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.

5. Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi berupa perampangan, 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.

6. Usia

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

7. Jenis Kelamin

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

8. 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.

9. 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.

10. Status Kekaryawanan.

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 :

1. 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.
2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.
3. 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

4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai komponen pekerjaan.

2.3 Budaya Kerja

2.3.1 Definisi Budaya Kerja

Pada mulanya istilah budaya (*culture*) populer dalam disiplin ilmu antropologi. Kata kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta *buddhayah*. Kata *buddhayah* merupakan bentuk jamak dari *buddhi* yang berarti “budi” atau “akal”. Sedangkan kata *culture* berasal dari kata *colere* yang memiliki makna “mengolah”, “mengerjakan”. Istilah *culture* berkembang hingga memiliki makna sebagai “segala daya dan upaya manusia untuk mengubah alam” Kuserdyana (2020).

Putri (2021) mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Budaya kerja menurut Mangkunegara (2017) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya kerja dapat didefinisikan sebagai satu buah sistem yang mencakup nilai, norma dan kepercayaan pada organisasi yang menjadi arahan anggota dalam mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal Widodo (2020).

Budaya kerja mempunyai dua tingkatan yaitu pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk pada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu. Pengertian ini mencakup tentang apa yang penting dalam kehidupan dan sangat bervariasi dalam perusahaan yang berbeda. Pada tingkatan yang

lebih terlihat, budaya menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu perusahaan, sehingga karyawan-karyawan baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sejawatnya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja adalah suatu pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

2.3.2 Indikator Budaya Kerja

Indikator Budaya Kerja Menurut Putri (2021) adalah sebagai berikut:

1. Disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan.
2. Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
3. Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
4. Kerjasama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016), Menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Busro (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang di capai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan di dalam perusahaan maka pastinya perusahaan tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik dalam manajemen sumber daya manusianya. Kinerja karyawan sangat berhubungan dengan ketepatan waktu dan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan yang telah dimiliki. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja dan juga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sanusi (2017) menyatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan hubungan strategis organisasi, kemampuan konsumen, dan memberikan kontribusi mereka kepada organisasi. Magdalena (2014) menyatakan Kinerja sebagai sebuah kenyataan keseharian dan sebagai objek material proses penelitian, dalam pelaksanaan penilaiannya membutuhkan pengukuran mengenai prestasi kerja (*performance appraisal*) sebagai alat untuk mendekati permasalahan kinerja pada lembaga pemerintahan

Mangkunegara (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Lie (2018).

2.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Rancangan Kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya.
3. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya.
4. Motivasi Kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
5. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
6. Gaya Kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
7. Budaya Organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
8. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
9. Disiplin Kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.4.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai indikator. Ada beberapa indikator kinerja menurut Fahmi (2016) :

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi pemimpin maupun karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan tanggung jawab.
2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas dalam mengerjakan pekerjaan yang dihasilkan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Tanggung Jawab

Adanya rasa tanggung jawab pemimpin pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan masalah yang ada diperusahaan.

5. Kerjasama

Kesediaan pemimpin berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

2.5 Kepuasan Kerja Karyawan

2.5.1 Definisi Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Kasmir (2016) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan (karyawan) dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan Afandi (2018). Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja (*job satisfaction*) ialah sikap emosional yang ditunjukkan dengan keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan (karyawan) dalam bekerja Syafrina (2018). Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan.

Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka Sinambela (2017). Menurut Marliani (2018) Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Syafrina (2018) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan Kepuasan Kerja, yaitu :

1. Kedudukan (Posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat (Golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

3. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur yang dapat menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

4. Jaminan Finansial dan Jaminan Sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh pada kepuasan kerja.

5. Mutu Pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Berikut indikator-indikator dari kepuasan kerja menurut Syafrina (2018) meliputi:

1. *Turnover*. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan (karyawan) yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turnover* lebih tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja. Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi.
3. Umur. Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas daripada karyawan yang berumur lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.
4. Tingkat Pekerjaan. Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah.
- 5.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi
1	Zulkifli Azhari (2021)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten berau	1. Objek penelitian di lakukan inas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten berau 2. Tahun Penelitian 2021 3. Metode penelitian	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif
2	Iwan Kurnia Wijaya (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas	1. Objek penelitian di lakukan CV Bukit Sanomas 2. Populasi dan Sampel 3. Teknik Pengambilan Sampel	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif

3	Rahmat Al Amin (2022)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan kepuasan kerja menjadi variabel intervening yang memediasi pengaruh tidak langsung <i>Job Insecurity</i> terhadap kinerja karyawan.	1. Teknik Pengambilan Sampel 2. Tahun Penelitian	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif
4	Dewi Purnama Sari (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada The Tanis Express Denpasar)	Hasil analisis menyimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan positif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi mempunyai dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap	1. Perbedaan penelitian ini pada X1 yaitu Budaya Organisasi 2. Objek penelitian di lakukan The Tanis Express Denpasar 3. Populasi dan Sampel Teknik Pengambilan Sampel	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif

			<p>kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kepuasan kerja karyawan bisa untuk memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat keterbatasan pada objek penelitian yang digunakan yang hanya berfokus pada organisasi budaya dan kepuasan kerja karyawan sehingga tidak dapat menganalisis atau menjangkau lebih dalam merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan</p>		
5	Komang Dyah Novi Anggeline	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPR	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh	1. Objek penelitian di lakukan PT. BPR Nusamba	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu

	(2017)	Nusamba Kubutambahan	signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kubutambahan 2. Populasi dan Sampel 3. Teknik Pengambilan Sampel	acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif
6	Elga Lusiana Wahyu Putri (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, <i>Job Insecurity</i> Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Pns Fakultas Pada Universitas Riau Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kemudian ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya kepuasan kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh ketidakamanan kerja. Dan kepuasan kerja	1. Perbedaan penelitian ini pada X1 yaitu Kepemimpinan 2. Objek penelitian di lakukan Universitas Riau 3. Populasi dan Sampel 4. Teknik Pengambilan Sampel	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif

			memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.		
7	Dheya Kusuma Arianing Putri (2020)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Yang Berdampak Kepada Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada RS Dinas Kesehatan Tentara Madiun	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>turnover intention</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja,kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, <i>turnover intention</i> memediasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja, <i>turnover intention</i> tidak memediasi antara <i>Job Insecurity</i> terhadap kinerja	1. Perbedaan penelitian ini pada Y yaitu <i>Turnover Intention</i> 2. Objek penelitian di lakukan RS Dinas Kesehatan Tentara Madiun 3. Populasi dan Sampel 4. Teknik Pengambilan Sampel	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif

8	Yola Putri Januarti Mangunson g (2023)	Analisis Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Toserba Matahari Sragen	Ketidakamanan kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Eksekusi pekerja pada dasarnya dipengaruhi oleh gaji. Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara tidak langsung dimediasi oleh kepuasan kerja bila dibandingkan dengan kompensasi dan ketidakamanan kerja.	1. Perbedaan penelitian ini pada X2 yaitu Kompensasi 2. Objek penelitian di lakukan Toserba Matahari Sragen 3. Populasi dan Sampel 4. Teknik Pengambilan Sampel	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif
9	Siti Ma'muroh (2023)	Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Sekretariat Daerah	Hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh pada variable iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, lingkungan kerja	1. Perbedaan penelitian ini pada X1 dan X2 yaitu Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja 2. Objek penelitian di	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan

		Kabupaten Tegal	berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai, serta kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap	lakukan Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal 3. Populasi dan Sampel 4. Teknik Pengambilan Sampel	menggunakan metode Kuantitatif
--	--	-----------------	--	--	--------------------------------

			kinerja pegawai		
10	Feny Febrina Winandar (2021)	Pengaruh Budaya Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Matahari Department Store Tbk.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja, kecerdasan emosional dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta kepuasan dapat memediasi pengaruh budaya kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan penelitian ini pada X2 yaitu Kecerdasan Emosional 2. Objek penelitian di lakukan PT. Matahari Department Store Tbk 3. Populasi dan Sampel 4. Teknik Pengambilan Sampel 	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif
11	Ferdy Kurniawan (2019)	Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil mendukung hipotesis yang diajukan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan dan terus menerus mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung budaya kerja dan motivasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan penelitian ini pada X2 yaitu Motivasi Kerja 2. Populasi dan Sampel 3. Teknik Pengambilan Sampel 	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif

			terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada efek tidak langsung melalui kepuasan kerja		
12	Atmojo, Y.M.S (2023)	Pengaruh Insentif Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh	1. Perbedaan penelitian ini pada X1 yaitu Insentif 2. Objek penelitian di lakukan The Tanis Express Denpasar 3. Populasi dan Sampel 4. Teknik Pengambilan Sampel	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif

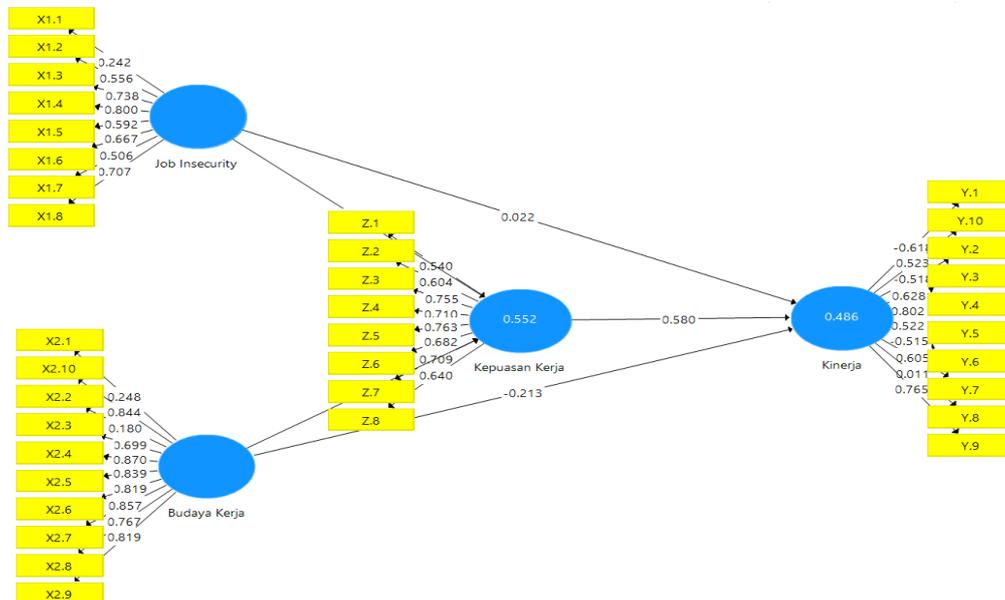
			positif dan signifikan dalam memediasi insentif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan dalam memediasi <i>Job Insecurity</i> terhadap kinerja karyawan		
13	Ahmad Anshari (2023)	Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Hasil penelitian ini menerangkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan penelitian ini pada X2 yaitu Motivasi Kerja 2. Populasi dan Sampel 3. Tahun Penelitian 	Kontribusi penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu acuan bagaimana cara menganalisis karena memiliki kesamaan mengenai metode yang digunakan yaitu dengan menggunakan metode Kuantitatif

			terhadap kepuasan kerja		
14	Anindita Imam Basri (2022)	<i>The Effect of Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational Leadership, Job Insecurity and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction</i>	<i>Based on the results of the study using the t test, the results showed that the organizational commitment variable had a significant effect on job satisfaction for employees with a significance, the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable had a significant effect on job satisfaction for employees with a significance, the transformational leadership variable has a significant effect on job satisfaction for employees with a significance, the Job Insecurity variable has a significant effect on job satisfaction for employees with a significance, and the</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>The difference between this research is X1, X2, X3 Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational Leadership</i> 2. <i>Year of research</i> 3. <i>Population and sample</i> 	<i>The contribution of this research for the author is as a reference for how to analyze because it has similarities regarding the method used, namely using the Quantitative method.</i>

			<p><i>organizational culture variable has a significant effect on job satisfaction for employees with a significance</i></p>		
15	<p>Nugroho Adi Pracoyo (2022)</p>	<p><i>Determinants of employee performance: The mediating role of job satisfaction</i></p>	<p><i>From the results of the tests conducted known transformation. Organizational Culture, Employee Engagement, Transformational Leadership, Work environment have significant effects on Job Satisfaction, as variable intervening employee performance has a significant influence on fixed variables.</i></p>	<p><i>1. Year of research 2. Population and sample</i></p>	<p><i>The contribution of this research for the author is as a reference for how to analyze because it has similarities regarding the method used, namely using the Quantitative method.</i></p>

2.7 Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian di atas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini, maka penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



(Gambar 2.1)

Kerangka Penelitian

2.8 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan teori yang telah dibahas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

2.8.1 Pengaruh *Job Insecurity* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Karyawan yang memiliki rasa tidak aman dalam bekerja akan merasakan ketidakpastian terhadap pekerjaan mereka, mereka akan merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dan kehilangan kesempatan untuk dipromosikan. Semakin tinggi rasa tidak aman dalam bekerja maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja karyawan, sebaliknya jika karyawan memiliki rasa aman dalam pekerjaan mereka maka semakin rendah Kinerja karyawan Agustina (2022).

Menurut Al Amin (2022) *Job Insecurity* adalah kondisi dimana karyawan merasa terancam oleh ketidakpastian keberlanjutan dalam bekerja di organisasi mereka. Penampilan ketidakamanan kerja akan menimbulkan dampak negatif terhadap fisik dan psikologis karyawan baik dalam jangka panjang dan jangka pendek *Job Insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Menurut Hasna'ni (2022) *Job Insecurity* adalah rasa ketidakpastian atau ketidakamanan karena adanya ancaman kondisi dari pekerjaannya yang dimilikinya saat ini, yang menimbulkan seorang karyawan menjadi bingung dengan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hasil peneliti terdahulu Putri (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja negatif signifikan terhadap *turnover intention*, *Job Insecurity* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*, *turnover intention* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, *Job Insecurity* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, *turnover intention* memediasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja, *turnover intention* tidak memediasi antara *Job Insecurity* terhadap kinerja karyawan. Dan Mangunsong (2023) Ketidakamanan kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Eksekusi pekerja pada dasarnya dipengaruhi oleh gaji. Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara tidak langsung dimediasi oleh kepuasan kerja bila dibandingkan dengan kompensasi dan ketidakamanan kerja. Dari pendapat para pendahulu di atas menyatakan bahwa, *Job Insecurity* berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena *Job Insecurity* merupakan perasaan terancam dan tidak aman ketika bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : *Job Insecurity* (X₁) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.

2.8.2 Pengaruh Budaya Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Putri (2021) mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ma'muroh (2023) bahwa terdapat pengaruh pada variable iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai, serta kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dan hasil yang dilakukan oleh Winandar (2021) bahwa budaya kerja, kecerdasan emosional dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta kepuasan dapat memediasi pengaruh budaya kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H₂ : Budaya Kerja Berpengaruh (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.

2.8.3 *Job Insecurity* (X₁) dan Budaya Kerja (X₂) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penting sekali mengidentifikasi Kinerja Karyawan pada perusahaan, Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan yang lain. Saat melakukan pekerjaan, tentu karyawan sangat menginginkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Perasaan aman tersebut dapat menjadi suatu stimulator yang luar biasa di dalam mempertahankan sikap kerja karyawan secara jangka panjang.

Sikap kerja seorang karyawan yang baik akan membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan. Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi yang tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Hipotesis dalam penelitian ini terdapat pengaruh *Job Insecurity* dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung Bandar Lampung. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H₃ : Pengaruh *Job Insecurity* Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.

2.8.4 Pengaruh *Job Insecurity* (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

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 Saputra (2017) *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 permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*.

Dikarenakan sifatnya sesaat, dapat menyebabkan banyaknya karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja tidak hanya berkaitan dengan hilangnya potensi lapangan kerja tetapi juga dengan ketidakpastian mengenai isu-isu pekerjaan dan karir termasuk tingkat tanggung jawab seseorang dan kesempatan promosi. Penelitian yang dilakukan oleh Al Amin. (2022) mendapatkan hasil bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Hipotesis dalam penelitian ini terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung Bandar Lampung. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

H₄ : Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.

2.8.5 Pengaruh Budaya Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Putri (2021) mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Budaya kerja menurut Mangkunegara (2017) mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya kerja dapat didefinisikan sebagai satu buah sistem yang mencakup nilai, norma dan kepercayaan pada organisasi yang menjadi arahan anggota dalam mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal Widodo (2020).HH

Kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi dan akan menjadi prediksi yang tidak baik apabila kepuasan kerja tidak menyebabkan peningkatan budaya kerja Efrinawati (2022). Indikasi kepuasan kerja, biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, dimana kedua hal tersebut dapat memunculkan cost yang tinggi dalam organisasi sehingga perusahaan sangatlah beralasan secara ekonomi untuk concern terhadap kepuasan kerja, karena sangat mempengaruhi budaya kerja dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis keempat sebagai berikut :

H₅ : Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.

2.8.6 Pengaruh *Job Insecurity* (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z)GG

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. Menurut Saputra (2017) *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 permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *Job Insecurity*.

Putri (2021) mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota Perusahaan. Indikasi kepuasan kerja, biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, dimana kedua hal tersebut dapat memunculkan cost yang tinggi dalam organisasi sehingga perusahaan sangatlah beralasan secara ekonomi untuk concern terhadap kepuasan kerja, karena sangat mempengaruhi budaya kerja dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis keempat sebagai berikut :

H_6 : Pengaruh *Job Insecurity* dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.

2.8.7 Pengaruh Kinerja Karyawan (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata performance atau prestasi kerja yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya Mangkunegara (2017). Korelasi antara kinerja dengan kepuasan kerja menurut Al Amin (2022) mempunyai tingkat signifikansi tinggi. Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi : (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) pendapatan atau pernyataan yang disampaikan, (5) perencanaan kerja.

Maka dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pendapat tersebut didukung oleh peneliti sebelumnya, yaitu Wijaya (2018) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis keempat sebagai berikut :

H₇ : Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post) Bandar Lampung.