

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia menekankan pentingnya hak asasi manusia sebagai kekuatan manajerial yang mampu mengelola berbagai unit dalam organisasi agar dapat bekerja selaras dengan lingkungan secara efektif (Sukmara, 2024). Manajemen sumber daya manusia menggambarkan bagaimana perusahaan memperoleh, mengembangkan, merekrut, menilai, dan mempertahankan jumlah serta kualitas karyawan untuk mencapai tujuan dalam *work environment* yang dikelola dengan baik (Amelia *et al.*, 2022). Berdasarkan pendapat tersebut menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada hal teknis saja, tetapi juga perlu menekankan pentingnya nilai kemanusiaan sehingga dapat menciptakan *work environment* yang efektif.

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang mengelola sumber daya yang lain (Ramayani *et al.*, 2023). Perusahaan yang mempunyai teknologi canggih tidak akan memiliki perubahan jika sumber daya manusianya tidak dikelola secara optimal. Perusahaan perlu meningkatkan kesadaran akan pentingnya memikirkan karyawan, membangun *work environment* dan tentunya memikirkan keberlanjutan sumber daya manusia dalam produktivitasnya (Henderson *et al.*, 2020). Menurut Basuki (2023) sumber daya manusia bukan sekadar angka atau data, karena secara statistik manusia yang menjadi kontributor paling penting terhadap keberhasilan organisasi melalui pencapaian *employee performance*. Dengan demikian, pengelolaan sumber

daya manusia yang baik menjadi landasan utama bagi perusahaan dalam meningkatkan *employee performance*.

Employee performance adalah hasil kerja dan perilaku seseorang dalam perusahaan pada periode waktu tertentu (Weny *et al.*, 2021). Wujud dari usaha yang mereka lakukan dalam menyelesaikan tanggung jawab serta pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang disesuaikan dengan kapabilitas yang dimiliki oleh diri mereka sendiri merupakan definisi *employee performance* (Rivaldo & Nabella, 2023). Hal ini dapat disimpulkan bahwa *employee performance* tidak hanya diukur dari output pekerjaan yang dihasilkan dalam waktu tertentu, tetapi juga mencerminkan bagaimana seorang karyawan atau pegawai berperilaku serta memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya untuk memenuhi tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

Employee performance merupakan pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang karyawan saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya (Soetrisno, 2016). *Employee performance* penting karena keberlangsungan serta efektivitas sebuah organisasi ditentukan oleh seberapa baik kualitas *employee performance* para pegawainya (Suryani *et al.*, 2021). Dalam konteks perusahaan yang bergerak di bidang metal furniture *employee performance* memegang peranan penting karena berkaitan langsung dengan kelancaran proses kerja, pencapaian target, serta kualitas dari hasil perkerjaan. Salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan terkait *employee performance* adalah

PT Sumber Sentral Teknik. Berikut merupakan data dari PT Sumber Sentral Teknik mengenai *performance* pegawainya:

Tabel I - 1
***Employee Performance* PT Sumber Sentral Teknik**

No	Tahun	Skor
1	2022	90
2	2023	89.5
3	2024	88.97

Sumber : Data Perusahaan, 2024

Berdasarkan Tabel 1-1 *employee performance* PT Sumber Sentral Teknik pada tahun 2022 – 2024, adanya penurunan skor *employee performance*. Tahun 2022 skor dari *employee performance* yaitu sebesar 90, sedangkan pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 89,5. Tahun 2024 kembali lagi mengalami penurunan skornya menjadi 88,97. Meskipun PT Sumber Sentral Teknik mengalami penurunan *employee performance* yang tidak besar tetapi penurunan ini konsisten dan bertahap selama tiga tahun. Kondisi ini memungkinkan terdapat faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi tingkat *employee performance*. Selain itu, berdasarkan karakteristik responden dalam Tabel IV-2, diketahui bahwa karyawan memiliki variasi lama bekerja (masa kerja). Perbedaan masa kerja ini menunjukkan adanya heterogenitas pengalaman kerja karyawan, di mana karyawan dengan masa kerja lebih lama cenderung memiliki adaptasi kerja yang lebih stabil, sedangkan karyawan dengan masa kerja lebih singkat masih berada pada tahap penyesuaian. Fenomena lama bekerja ini dapat memengaruhi cara karyawan merespons tekanan kerja, perubahan organisasi, serta tingkat keterikatan

terhadap perusahaan, yang pada akhirnya juga berpotensi memengaruhi *employee performance*.

Employee performance seorang pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal (Hidayat et al., 2020). Salah satu faktor internal yang mempengaruhi yaitu *job insecurity*. *Job insecurity* dapat dipahami sebagai persepsi subjektif seorang karyawan mengenai adanya ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya atau potensi terjadinya perubahan besar pada aspek-aspek penting dari pekerjaannya (Urbanaviciute et al., 2021). *Job insecurity* sering muncul akibat fluktuasi harga komoditas global, isu – isu lingkungan dan sosial, serta perubahan kebijakan pemerintah (Gunawan et al., 2024). Hal ini juga dirasakan oleh pegawai PT Sumber Sentral Teknik karena pada tahun 2021 terjadi pengurangan karyawan yaitu dari 120 karyawan menjadi 39 karyawan saja. Pada tahun 2023 kembali terjadi pemutihan dari yang tadinya berstatus karyawan tetap menjadi karyawan kontrak dan sistem gajinya yaitu harian lepas. Kebijakan tersebut berdampak pada 34 karyawan yang mengalami perubahan status kerja. Kondisi ini berpotensi menimbulkan adanya *job insecurity* dalam karyawan. Selain faktor psikologis berupa *job insecurity*, kondisi *work environment* juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kenyamanan dan *employee performance*.

Work environment mencakup suasana dan kondisi tempat karyawan melakukan aktivitas setiap hari (Basalamah & As'ad, 2021). Menurut Pangarso & Ramadhyanti (2015) *work environment* merupakan seluruh kondisi baik fisik, sosial, maupun psikologis yang berada di sekitar individu saat

melaksanakan pekerjaannya. *Work environment* yang kondusif mampu memberikan rasa aman serta mendukung pegawai untuk bekerja secara optimal. Kondisi *work environment* juga berpengaruh terhadap emosi pegawai, sehingga apabila karyawan merasa nyaman dan menyukai lingkungan tempat ia bekerja, maka ia cenderung merasa betah dan terdorong untuk menjalankan aktivitas kerjanya dengan lebih baik (Winarsih et al., 2020).

Terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai *job insecurity*, dan *work environment*. Penelitian yang dilakukan oleh Al Amin & Pancasasti (2021) *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* karyawan. Hal ini dikarenakan meskipun karyawan memiliki tingkat kecemasan yang tinggi perhatian dari pihak manajemen perusahaan pada karyawan kontrak terutama soal kompensasi diberikan melebihi ekspektasi mereka. Selain itu, keahlian yang dimiliki karyawan menjadi penyebab tinggi kepercayaan diri mereka sehingga karyawan tidak terlalu memikirkan atau takut dengan kondisi *job insecurity*. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Piccoli et al., (2017) *job insecurity* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *employee performance*. Artinya semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang karyawan rasakan maka *employee performance* mereka semakin turun.

Penelitian yang dilakukan oleh Swarpandhani & Tiarapupa (2023) *work environment* berpengaruh positif terhadap *employee performance* secara signifikan. Karakteristik responden yang sudah bekerja selama lima sampai sepuluh tahun, hal ini menunjukkan karyawan merasa nyaman dan senang

dengan *work environment* yang ada di perusahaan sehingga *employee performance* meningkat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Herminingsih & Wiyoto (2025) *work environment* memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *employee performance*.

Perbedaan hasil penelitian diatas menunjukkan adanya *research gap* terkait pengaruh *work environment* maupun *job insecurity* terhadap *employee performance*. Perbedaan ini menandakan bahwa pengaruh *work environment* dan *job insecurity* terhadap *employee performance* tidak selalu terjadi secara langsung. Sehingga terdapat kemungkinan bahwa hubungan variabel – variabel tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya yaitu *job satisfaction*. Menurut Azahri *et al.*, (2025) *job satisfaction* merupakan reaksi emosional atau perasaan seseorang terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, sehingga *job satisfaction* tidak dapat dipandang sebagai satu konsep yang berdiri sendiri. *Job satisfaction* penting sebagai variabel mediasi karena sapat menjembatani pengaruh *work environment* dan *job insecurity* terhadap *employee performance*. *Job satisfaction* yang tinggi dapat memperkuat pengaruh positif *work environment* dan mengurangi dampak negatif dari *job insecurity*.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *work environment* terhadap *employee performance*, serta peran *job satisfaction* sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang berbeda terkait pengaruh kedua variabel tersebut terhadap *employee performance*, sehingga hubungan sebab – akibatnya belum

sepenuhnya sama. Dengan memasukkan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi, penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan bagaimana rasa aman kerja dan *work environment* dapat memengaruhi *employee performance* melalui *job satisfaction*. Temuan ini bermanfaat bagi manajemen organisasi atau perusahaan untuk merancang strategi peningkatan *job satisfaction*, memperbaiki *work environment* dan meminimalkan dampak negatif dari *job insecurity* agar *employee performance* lebih maksimal.

Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan dan penelitian terdahulu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DENGAN *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**”.

1.2. Rumusan Masalah

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan *employee performance* sebagai salah satu faktor utama keberhasilan organisasi. Data *employee performance* PT Sumber Sentral Teknik tahun 2022–2024 menunjukkan adanya penurunan skor *employee performance* secara bertahap. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya *job insecurity* yang muncul akibat perubahan status kerja karyawan serta *work environment* yang memengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *job insecurity* dan *work environment* terhadap *employee performance* menunjukkan adanya *research gap*. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan memasukkan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi

untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *work environment* terhadap *employee performance*. Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik?
2. Apakah *work environment* berpengaruh terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik?
4. Apakah *work environment* berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik?
5. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *employee performance* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik?
6. Apakah *job satisfaction* memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *employee performance* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik?
7. Apakah *job satisfaction* memediasi pengaruh *work environment* terhadap *employee performance* pada karyawan PT Sumber Sentral Teknik?

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam sebuah penelitian berperan untuk mempertegas fokus penelitian agar proses penelitian tetap terarah dan tidak menyimpang dari tujuan utama. Oleh karena itu, penelitian ini menetapkan beberapa batasan sebagai berikut :

1. Responden penelitian ini yaitu karyawan PT Sumber Sentral Teknik.

2. Fenomena dalam penelitian ini adalah *job insecurity*, *work environment*, *job satisfaction* dan *employee performance*.

Variabel dalam penelitian ini dibatasi oleh:

a. *Employee Performance*

Menurut Al Mehrzi & Singh (2016) *employee performance* didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan yang didapat seseorang secara keseluruhan dalam waktu tertentu saat melaksanakan tugasnya jika dibandingkan dengan berbagai kemungkinan yaitu standar kerja, kriteria atau target yang sudah ditentukan dan disepakati secara bersama-sama. Mathis & Jackson (2006) *employee performance* mempunyai indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran ditempat kerja
5. Sikap kooperatif

b. *Job Satisfaction*

Job satisfaction istilah yang menggambarkan kepuasan atau pencapaian yang dirasakan oleh seorang pekerja terhadap pekerjaannya (Alfadhil et al., 2025). Adapun item indikator dari *job satisfaction* menurut Özpehlivan & Acar (2015) yaitu:

1. *Management skills*
2. *Co-workers*

3. *Job and working conditions*

4. *Promotion*

5. *Pay*

6. *External environment*

c. *Work Environment*

Menurut Permana (2011) *work environment* merupakan sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mampu mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Indikator *work environment* menurut Permana (2011) antara lain:

1. Penerangan
2. Udara
3. Suara bising
4. Keamanan
5. Kebersihan
6. Struktur kerja
7. Tanggungjawan kerja
8. Perhatian dan dukungan pemimpin
9. Kerja sama antar kelompok
10. Kelancaran komunikasi

d. *Job Insecurity*

Job insecurity merupakan pandangan individu tentang potensi kehilangan pekerjaan yang disertai adanya reaksi atau pengalamam emosional yang muncul akibat persepsi tersebut (Sverke dan Hellgen

2002). Menurut Le Blanc et al., (2000) indikator terkait *job insecurity* yaitu:

1. *Job content*
2. *Working conditions*
3. *Employment conditions*
4. *Sosial relations*

1.4. Tujuan Penelitian

Memiliki tujuan penelitian yang jelas agar kajian dapat diarahkan pada aspek-aspek yang relevan untuk merumuskan strategi dalam mempertahankan sumber daya manusia. Dengan fokus yang tepat, penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan lebih mendalam terkait peran *job insecurity* dan *work environment* untuk mengetahui pengaruh terhadap *employee performance*. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1 Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *job satisfaction* pada karyawan di PT Sumber Sentral Teknik.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh *work environment* terhadap *job satisfaction* pada karyawan di PT Sumber Sentral Teknik.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *employee performance* pada karyawan di PT Sumber Sentral Teknik.
- 4 Untuk mengetahui pengaruh *work environment* terhadap *employee performance* pada karyawan di PT Sumber Sentral Teknik.
- 5 Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance* pada karyawan di PT Sumber Sentral Teknik.

- 6 Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* pada karyawan di PT Sumber Sentral Teknik.
- 7 Untuk mengetahui pengaruh *work environment* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* pada karyawan di PT Sumber Sentral Teknik.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian yang baik dan berkualitas tentu seharusnya memberikan kontribusi secara teoritis dan mempunyai nilai implementasi dalam kehidupan nyata dan tentunya ikut berperan dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Sehingga manfaat penelitian menjadi hal penting yaitu kontribusi nyata, baik dalam memperkaya literatur akademik atau menawarkan solusi untuk permasalahan yang ada. Penelitian ini merumuskan manfaat menjadi dua bagian yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Berikut manfaat teoritis dan manfaat praktis dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah literatur akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait hubungan antara *job insecurity*, *work environment*, *job satisfaction* dan *employee performance*.
- b. Memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran *job satisfaction* sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan bagaimana *job insecurity* dan *work environment* memengaruhi *employee performance* karyawan.

- c. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor – faktor yang mempengaruhi *employee performance* atau penelitian yang mengangkat variabel serupa dengan konteks perusahaan berbeda.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan pedoman bagi perusahaan dalam memahami *job insecurity* dan *work environment* terhadap *employee performance* sehingga dapat membuat kebijakan yang tepat terkait *job satisfaction*, transparansi informasi dan komunikasi organisasi.
- b. Menjadi landasan bagi manajemen atau HRD untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas *work environment* baik fisik maupun non fisik sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman, aman dan mendukung produktivitas.
- c. Menegaskan peran penting dari *job satisfaction* sebagai mediator agar perusahaan dapat merancang program peningkatan *job satisfaction* melalui sistem kompensasi yang adil, reward system serta hubungan kerja yang harmonis.