



Pengaruh Disiplin Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bhakti Sari Perkasa Bersama

Sahara*

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Cirebon

*Corresponding Author Email : sahara@umc.ac.id

Diterima : 20 September 2021 **Direvisi** : 30 September 2021 **Dipublikasikan** : 4 November 2021

Abstract

The purpose of this research is to analyze the relationship between Work Discipline and Job Insecurity variables on performance. The research method used in this research is quantitative research method. The population in this study were employees of PT. Bhakti Sari Husada Bersama, Cirebon totaling 84 people. The sampling technique in this study used stratified techniques totaling 84 respondents. Data collection techniques used by using questionnaires and interviews. The measurement scale of the instrument used in this study uses the Likert scale. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that there was a positive and significant influence both partially and simultaneously between the variables of Work Discipline and Job Insecurity on employee performance.

Keywords: *Disiplin kerja; Job Insecurity; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Transportasi atau pengangkutan merupakan suatu bidang layanan jasa yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat. Perkembangan zaman yang semakin pesat menjadikan transportasi sebagai kebutuhan yang tidak lepas dari kehidupan manusia sejak dulu. Hal ini karena transportasi merupakan suatu hal yang bisa menunjang mobilitas. Mobilitas merupakan perpindahan atau pergerakan yang terjadi dari satu tempat ke tempat lainnya. Dengan adanya transportasi, jarak antara daerah-daerah di Indonesia ini dirasakan menjadi lebih dekat, posisi alat transportasi menjadi bertambah penting dan telah menjadi salah satu unsur yang menentukan guna menjamin perkembangan ekonomi di masyarakat.

PT Bhakti Sari Perkasa Bersama yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha jasa penyediaan tenaga kerja, dengan job sebagai operator truk untuk memindahkan material tambang ke tempat pengolahan pada perusahaan produksi semen, PT Bhakti Sari Perkasa Bersama harus selalu memperhatikan kinerja karyawannya agar konsumen merasa senang dan merasa puas atas hasil kerja dari karyawan PT Bhakti Sari Perkasa Bersama, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. PT Bhakti Sari Perkasa Bersama sebagai perusahaan jasa tenaga kerja tak luput dengan target yang harus dicapai oleh karyawannya demi terciptanya tujuan perusahaan yang bermitra. Target yang diberikan berupa muatan material yang diangkut untuk pengolahan, dimana hal itu jadi faktor utama dalam produktifitas perusahaan. Penulis melakukan wawancara dengan salah satu karyawan PT Bhakti Sari Perkasa Bersama bahwa target yang diberikan setiap bulannya itu berbeda. Pada bulan Juni 2018 sampai Oktober 2018 bahwa target yang diberikan perusahaan tidak berhasil dicapai oleh karyawan.

Hal tersebut didukung dengan data sebagai berikut:

Tabel 1
Data Kinerja Bulan Juni – Oktober Tahun 2018

BULAN	PLANNING	AKTUAL	%
Juni	378.15	338.903	90
Juli	641.85	61.899	10
Agustus	576.25	472.416	82
September	572.55	492.765	86
Oktober	635	482.519	76

Sumber: data diolah penulis 2019

Dari data diatas sangat menunjukkan bahwa pencapaian kinerja terus mengalami penurunan. Hal tersebut dilihat dari pencapaiannya yang tidak mencapai hasil maksimal. Dari hasil yang dilihat, penulis melakukan wawancara kepada karyawan disana untuk menanyakan faktor apa yang melandasi penurunan kinerja. Dari apa yang diutarakan oleh narasumber bahwa faktor yang membuat menurunnya hasil kinerja yaitu dari disiplin kerja yang rendah. Menurut Hasibuan (2013), menyatakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Diharapkan kedisiplinan dan tata tertib ini dapat dilaksanakan dengan baik sehingga tidak mengganggu aktivitas perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan akan lebih mudah ditingkatkan. Disuatu perusahaan pasti adanya karyawan yang bekerja dengan sistem kontrak atau yang bisa disebut PKWT) yang hanya boleh dilakukan untuk jenis pekerjaan yang bersifat sementara atau musiman saja, karyawan dengan sistem kerja kontrak tidak mempunyai jaminan masa depan yang pasti untuk kerja disana dan sistem kerja kontrak minim sekali terkait dengan pengembangan karir. Faktor tersebut yang membuat karyawan merasa tidak aman dalam segi karir karena dalam waktu tertentu bisa saja kontrak tidak diperpanjang dan tidak mendapatkan apapun. Rasa takut yang berlebihan terhadap hilangnya pekerjaan menyebabkan karyawan bekerja tidak sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan, sehingga menyebabkan tingginya tingkat *Job Insecurity* yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, (Murni, 2018).

Harlie (2012) menyebutkan bahwa disiplin kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh Harlie (2012) menyebutkan bahwa disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini perlu ditingkatkan agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja. Faktor *job insecurity* dimana karyawan merasa tidak aman dalam bekerja dan ketidakjelasan peran memiliki dampak pada peningkatan kinerja. Karyawan akan berusaha untuk mendapatkan perannya dalam pekerjaan. (Avotriniana, 2015), Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat tiga rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu ingin mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui apakah disiplin kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Sari Perkasa Bersama. 2) Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Sari Perkasa Bersama. 3) Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Sari Perkasa Bersama.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis and Jackson (2006) kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Abdullah (2014) prestasi kerja atau yang biasa disebut kinerja merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Moeheriono and Si (2012) *kinerja* atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan

atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Helmi (1996) disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau atau kelompok yang herniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Menurut Siagan (2014) dalam Suwondo and Sutanto (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis Sedangkan menurut Zainal, Ramly et al. (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja menurut Rivai and Basri (2005) adalah 1) Kehadiran, 2) Ketaatan pada peraturan kerja, 3) Ketaatan pada standar kerja, 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, 5) Bekerja etis.

Job Insecurity

Menurut Setiawan and Hadianto (2008), terdapat 3 (tiga) aspek rasa tidak aman dalam job insecurity yang saling berkaitan (*three inter-elate aspects of work based insecurity*) yakni: *job insecurity*, *employer insecurity*, dan *employment insecurity*. *Job insecurity* merupakan rasa tidak aman dalam bekerja yaitu ancaman untuk tidak lagi menjadi pegawai tetap pada perusahaan yang sama. *Employer insecurity* merupakan rasa tidak aman untuk tetap dapat menjadi karyawan dengan jenis pekerjaan atau pada lokasi yang berbeda namun masih dalam perusahaan yang sama. *Employment security* merupakan rasa tidak aman yang mencakup di dalamnya tidak adanya kesempatan untuk berganti perusahaan.

Secara umum, *job insecurity* adalah tingkat ketidakamanan dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. *Job Insecurity* dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan, tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan. (Lam, Liang et al. 2015), Sedangkan menurut Smithson and Lewis (2000) mengartikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak amandikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*).

Indikator job insecurity menurut Nugraha (2010) adalah 1) Arti pekerjaan itu bagi individu, 2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek Pekerjaan, 3) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu, 4) Ketidakberdayaan yang dirasakan individu. 5) Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya. Berdasarkan teori diatas maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fathoni (2006) menjelaskan bahwa disiplin harus ditegakkan dalam perusahaan karena tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, maka perusahaan akan sulit untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan disiplin, karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik. Sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki kondisi perilaku atau aspek yang ada dalam kinerja karyawan yang telah dicatat dalam catatan yang dibuat oleh perusahaan yaitu kualitas barang yang dihasilkan, produktivitas, DSA (pengiriman), sharptools (keamanan/ safety), absensi, dan line balancing. Dalam aspek-aspek yang digunakan pada penilaian kinerja dipilih oleh perusahaan untuk menghindari subyektivitas dalam penilain kerja karyawannya sehingga dapat diketahui bahwa karyawan memiliki kinerja sangat baik. Menurut Hakim (2006) kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode tertentu.

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Sari Perkasa Bersama.

Job Insecurity Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Maraknya sistem kontrak dan *outsourcing* yang tentunya berdampak secara signifikan di dalam hubungan ketenagakerjaan antara karyawan dan perusahaan manajemen. Dengan adanya hal tersebut,

maka intensitas munculnya *Job Insecurity* menjadi semakin tinggi dirasakan oleh karyawan. *Job Insecurity* dapat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan *Outsourcing* karena merasa tidak aman, dimana mereka hanya berstatus kontrak. Dan para karyawan pun juga memerlukan lingkungan kerja yang sesuai untuk mereka agar merasa nyaman saat bekerja. Di dalam melakukan pekerjaannya, setiap karyawan sebagai seorang manusia tentunya sangat mendambakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Keamanan di dalam konteks ini bukan berarti hanya aman dari kecelakaan kerja, tetapi jauh dari itu, rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Perasaan aman ini dapat menjadi suatu stimulator yang luar biasa di dalam mempertahankan sikap kerja karyawan secara jangka panjang. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu aspek yang tidak kalah penting, karena kebersihan, keharmonisan antar karyawan, dan keamanan akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

H2 : *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Sari Perkasa Bersama.

Disiplin kerja dan *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Sari Perkasa Bersama

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. karena itu disiplin kerja akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016). Untuk mewujudkan hal tersebut perusahaan harus mampu memberikan kenyamanan kerja sehingga kinerja mampu tercapai. Namun jika terjadi *insecurity* maka akan terjadi penurunan disiplin kerja sehingga kinerja pun menurun. Dengan menerapkan disiplin kerja yang tinggi kepada para karyawan melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas dan dengan mudah dapat diketahui oleh para karyawan akan menciptakan suatu kinerja yang baik, yaitu berupa layanan yang memuaskan.

H3 : Disiplin kerja dan *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bhakti Sari Perkasa Bersama.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Peneliti memilih menggunakan metode ini karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besaran pengaruh Disiplin Kerja dan *Job Insecurity* terhadap kinerja pegawai PT Bhakti Sari Perkasa Bersama di Kota Cirebon. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Bhakti Sari Perkasa Bersama di Kota Cirebon. dengan jumlah 84 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dimana dalam penelitian ini seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 84 responden. Teknik penarikan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran instrumen penelitian menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, peneliti melakukan pengujian validitas instrumen variabel disiplin kerja, *Job Insecurity* dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui bahwa seluruh instrumen dalam variabel disiplin kerja, *Job Insecurity* dan kinerja pegawai adalah valid, karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, seluruh r hitung nilainya lebih besar dari 0,196. Untuk mengetahui derajat konsistensi instrumen penelitian, maka peneliti melakukan uji reliabilitas instrumen yang hasilnya terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. *Reliability Statistic*

Nama Variabel	Cronbac h's Alpha	N of Items
Disiplin Kerja	0,759	5
Job Insecurity	0,785	6
Kinerja	0,763	7

Sumber: data diolah penulis 2019

Penelitian tersebut adalah reliabel karena nilai Chronbach Alpha diatas 0,6.

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel disiplin kerja dan *Job Insecurity* terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. Coeficient

Nama Variabel Independen	Srd Beta	t	Sig
Disiplin kerja	,455	4,549	0.00
Job Insecurity	,207	2,070	0.042

a. Dependen variael Kinerja

Sumber data diolah Penulis 2019

Berdasarkan tabel diatas, kita dapat mengetahui nilai koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja dan *Job Insecurity* terhadap kinerja secara parsial. Diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0.455, hal ini menunjukkan bahwa derajat keeratan hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai termasuk pada kategori sedang. Nilai koefisien korelasi *Job Insecurity* terhadap kinerja pegawai adalah 0.207, hal ini menunjukkan bahwa derajat keeratan hubungan antara variabel *Job Insecurity* terhadap kinerja pegawai termasuk pada kategori rendah.

Untuk mengetahui besaran pengaruh antara variabel disiplin kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja pegawai secara parsial, maka dilakukan dengan menghitung koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi didapatkan dari nilai koefisien korelasi yang dikuadratkan. Nilai koefisien determinasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja adalah $R^2=0.207$, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 21%. Nilai koefisien determinasi *job insecurity* terhadap kinerja pegawai adalah $R^2=0.04$, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel *job insecurity* terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 4%.

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel disiplin kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja pegawai secara parsial, dapat dilihat dari tabel 2. Berdasarkan tabel 2 diketahui bahawa nilai Sig variabel disiplin kerja adalah $0,00 < 0,05$, hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja, selanjutnya diketahui bahwa nilai Sig variabel *job insecurity* adalah $0,00 < 0,05$, hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *job insecurity* terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel disiplin kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,4730	0,224	0,204	3,005

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity (X2), Disiplin kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel disiplin kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja pegawai adalah 0.473, hal ini memiliki arti bahwa derajat keeratan hubungan antara variabel disiplin kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja pegawai termasuk pada kategeori sedang. Nilai koefisien determinasi variabel disiplin kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja pegawai adalah 0.608, hal ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja pegawai adalah 61%. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja pegawai secara simultan, dapat dilhat dalam tabel ANOVA dibawah ini:

Tabel 5. ANOVA

Model	Sum of Square	df	Mena of Square	F	Sig
Regretion	203.711	2	102.988	11.387	.000
Residual	713.168	78	9.027		
Total	918.938	91			

a. Dependent Variable: Kinerjai (Y)

b. Predictors: (Constant), job insecurity (X2), Disiplin kerja (X1)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Sig adalah $0,00 < 0,05$, sehingga dapat kita simpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja, memberikan arti bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja pegawai maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Shella, Ferri, Fitri Yani Saeky, dkk yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Growth Asia" menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. PT Bhakti Sari Perkasa Bersama selalu berupaya untuk meningkatkan kedisiplinan karyawannya, diantaranya yaitu bertanggung jawab atas pekerjaannya, bekerja sesuai waktu yang sudah ditentukan, hadir tepat waktu, dan mentaati peraturan perusahaan. Jika karyawan bekerja sesuai dengan peraturan, maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sesuai teori Mulyadi (2015:62), menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, kegiatan disiplin yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Bagi organisasi dengan terciptanya disiplin kerja akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi tersebut sehingga dapat terciptanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja dengan secara optimal sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menumbuhkan semangat karyawan dalam terlaksananya pekerjaan. Dengan demikian, kondisi kerja yang kondusif, teratur dan terarah merupakan untuk penerapan dari disiplin kerja pada setiap karyawan, dan akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pengaruh Job Insecurity terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nira Dian Kinanti dan Nurul Atika Rohmah (2020) yang berjudul "Pengaruh *Job Insecurity*, *Emotional Exhaustion* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Bandar Lampung" menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan PT. Bhakti Sari Perkasa Bersama yang merasakan ketidakamanan kerja dibutuhkan untuk memacu para karyawan agar selalu merasa bersemangat dalam bekerja dan lebih gigih agar dapat mendapatkan umpan balik dari perusahaan atas kinerjanya. Perusahaan harus memberi apresiasi agar karyawan merasa aman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Menurut hasil penelitian dari Barsah (2017) juga terdapat pengaruh positif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa *job insecurity* (ketidakamanan) seorang karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa *job insecurity* karyawan terhadap pekerjaannya sangatlah dibutuhkan karena karyawan merasa dihargai saat terlibat dengan pekerjaan tersebut. Dengan *Job Insecurity* (ketidakamanan) terhadap pekerjaan yang ada, memacu para karyawan sehingga dengan output/kinerja yang diberi semakin baik maka akan meningkatkan nilai mereka dimata manajer.

Pengaruh disiplin kerja dan job insecurity terhadap kinerja

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja dan *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap karyawan sehingga berpengaruh juga bagi organisasi dengan terciptanya disiplin kerja akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi tersebut sehingga dapat terciptanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja dengan secara optimal sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menumbuhkan semangat karyawan dalam terlaksananya pekerjaan. Dengan demikian, kondisi kerja yang kondusif, teratur dan terarah merupakan untuk penerapan dari disiplin kerja pada setiap karyawan, dan akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Ketidaknyamanan kerja dalam bekerja memicu untuk meningkatkan kinerja dari dirinya agar mendapatkan timbal balik dari perusahaan karena pekerjaannya sangat penting untuk kelangsungan hidupnya, karyawan akan meningkatkan semangat untuk bekerjanya, untuk meminimalisir adanya rasa ketidakamanan kepada karyawan, perusahaan melakukan pemeriksaan secara berkala terhadap karyawan, misalnya dengan cara mengevaluasi kinerja karyawan secara bertahap, atau juga dapat

dilihat dari tingkat absensi karyawan. Karena semakin cepat perusahaan dapat mengetahui gejala ini lebih awal, perusahaan dapat segera mencari solusi agar dampak negatif dari *Job Insecurity* ini tidak segera meluas keseluruh lapisan karyawan. (Murni & Yurnalis, 2018) tingginya tingkat *Job Insecurity* yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil uji T dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, asil ini sejalan dengan penelitian Shella, Ferri, Fitri Yani Saeky, dkk (2019) yang menyatakan bahwa “disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh dalam kinerja dari setiap karyawan, pengaruh tersebut dapat dilihat melalui tingkat absensi yang baik, tingkat indisipliner terhadap peraturan perusahaan rendah serta memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya”.
2. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nira Dian Kinanti dan Nurul Atika Rohmah (2020) *job insecurity* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan PT Bhakti Sari Perkasa Bersama yang merasakan ketidaknyamanan kerja dibutuhkan untuk memacu para karyawan agar selalu merasa bersemangat dalam bekerja dan lebih gigih agar dapat mendapatkan umpan balik dari perusahaan atas kinerjanya. Perusahaan harus memberi apresiasi agar karyawan merasa aman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.
3. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan *job insecurity* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang menurun disebabkan oleh disiplin kerja yang rendah, karyawan yang merasa tidak aman karena lingkungan yang berubah ubah, kurangnya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak tepat waktu saat masuk atau pulang kerja dan tidak disiplin dalam bekerja.

Future Research

Variabel disiplin kerja dan *job insecurity* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bhakti Sari Perkasa Bersama. Perusahaan sebagai pengelola harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan karyawan, selain. Dalam hal ini penulis atau peneliti memberikan saran hendaknya PT Bhakti Sari Perkasa Bersama memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang kinerja karyawan serta memberi sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin. Berdasarkan analisis penelitian, pengaruh disiplin kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja karyawan menunjukkan angka 22,4 %. Berdasarkan hal ini menggambarkan masih terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel-variabel yang tidak digunakan peneliti dalam penelitian ini. Sebaiknya pada penelitian berikutnya lebih memperluas obyek penelitian serta mencari ruang lingkup populasi yang lebih luas.

REFERENSI

- Abdullah, M. r. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan, Aswaja Pressindo.
- Ainanur, A. and S. Tirtayasa (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan." Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1(1): 1-14.
- Ardiansyah, Y. and L. H. Sulistiyowati (2018). "Pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai." Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen 2(1): 91-100.
- AVOTRINIAINA, A. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intention karyawan Pada Royal Hotel n'lounge Jember."
- Budhiningtias Winanti, M. (2011). "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)." Majalah Ilmiah UNIKOM.
- Callista, N. (2016). "Pengaruh Disiplin kerja SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya." Agora 4(2): 45-50.
- Dhermawan, A. A. N. B., et al. (2012). "Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali." Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan.

- Fadhil, M. (2016). "Pengaruh Disiplin kerja Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar." *PERSPEKTIF: JURNAL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI* **1**(1): 70-81.
- Fathoni, A. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Fitriastuti, T. (2013). "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan." *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)* **4**(2).
- Hakim, A. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2
- Harlie, M. (2012). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan." *Jurnal Aplikasi Manajemen* **10**(4): 860-867.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Helmi, A. F. (1996). "Disiplin kerja." *Buletin Psikologi* **4**(2): 32-41.
- Hendrawan, A., et al. (2018). "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Tim." *Journal of Management Review* **2**(1): 143-150.
- Hidayati, R., et al. (2011). "Kecerdasan emosi, stres kerja dan kinerja karyawan." *Jurnal Psikologi* **2**(1).
- Jorfi, H., et al. (2010). "Impact of emotional intelligence on performance of employees." *Postmodern Openings* **4**(1): 63-74.
- Lam, C. F., et al. (2015). "Job insecurity and organizational citizenship behavior: Exploring curvilinear and moderated relationships." *Journal of Applied Psychology* **100**(2): 499.
- Mathis, R. L. and J. H. Jackson (2006). "Human resource management." Jakarta: Salemba Empat **81**.
- Moehersono, E. and D. M. Si (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Disiplin kerja." Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Risma, D. (2012). "Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan: Penelitian eksperimen." *Jurnal Educhild: Pendidikan dan Sosial* **1**(1): 86-97.
- Rivai, V. and A. F. M. Basri (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*, PT RajaGrafindo Persada.
- Setiawan, R. and B. Hadianto (2008). "Job insecurity dalam organisasi." *Jurnal Manajemen Maranatha* **7**(2): 69-79.
- Setyaningrum, R., et al. (2016). "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)." *Jurnal Administrasi Bisnis* **36**(1): 211-220.
- Smithson, J. and S. Lewis (2000). "Is job insecurity changing the psychological contract?" *Personnel Review*.
- Sri Murni, Y. (2018). "PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP KESEJAHTERAAN DAN KINERJA KARYAWAN KONTRAK PADA KANTOR PUSAT ADMINISTRASI UNIVERSITAS SYIAH KUALA BANDA ACEH." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* **3**(4): 77-89.
- Sujana, E. (2012). "Pengaruh disiplin kerja, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng)." *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika* **2**(1).
- Supriyanto, A. S. and E. A. Troena (2012). "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang)." *Jurnal Aplikasi Manajemen* **10**(4): 693-617.
- Suwondo, D. I. and E. M. Sutanto (2015). "Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan." *Jurnal manajemen dan kewirausahaan* **17**(2): 145-154.
- Zainal, V. R., et al. (2019). "Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik."