BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Ketidak Amanan Dalam Bekerja

2.1.1.1 Pengertian Ketidak Amanan Dalam Bekerja

Menurut Bryson dan Harvey (2000: hal 7-9) rasa tidak aman dalam bekerja dapat dibedakan menjadi dua kategori, yakni subyektif dan obyektif. Rasa tidak aman yang sifatnya obyektif umumnya dikaitkan dengan indikator yang jelas seperti job tenure, untuk mengetahui kestabilan karyawan dalam organisasi. Sementara rasa aman yang subyektif retatif sulit untuk diamati secara langsung karena indikator yang digunakan adalah ancaman terhadap hilangnya pekerjaan dan konsekuensi dari hilangnya pekerjaan tersebut, sebagaimana yang dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan.

Sementara Smithson dan Lewis (2000: hal 680-683) mengartikan Ketidak Amanan Dalam Bekerja sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). 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 Ketidak Amanan Dalam Bekerja (Smithson & Lewis, 2000: hal 681-685).

Trend peningkatan Ketidak Amanan Dalam Bekerja muncul di saat perekonomian dunia mengalami depresi, yakni akhir tahun 70-an dan awal tahun

80-an. Namun perbaikan ekonomi ternyata tidak menurunkan tingkat Ketidak Amanan Dalam Bekerja , namun makin melebar dari semula yang hanya terjadi pada karyawan blue collar ke karyawan white collar (Burchell, Day & Hudson, 2000: hal1-2).

Berdasarkan uraian beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi Ketidak Amanan Dalam Bekerja merupakan suatu keadaan ketidaknyamanan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam oleh karena berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi sehingga karyawan sangat mungkin terasa terancam, gelisah dan tidak aman. Kondisi Ketidak Amanan Dalam Bekerja menunjukkan adanya rasa bingung atau rasa tidak aman pada diri karyawan dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Ketidak Amanan Dalam Bekerja

Berdasarkan studi-studi sebelumnya (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984; Klandermans, Van Vuuren, dan Jacobson (1991) dalam Kinnunen *et al*., 2000), faktor-faktor yang mempengaruhi *Ketidak Amanan Dalam Bekerja* yang dirasakan berada pada level/tingkatan yang berbeda, yaitu:

1. Lingkungan utama dan kondisi organisasional (misalnya: perubahan organisasional dan komunikasi).
2. Individu karyawan dan karakteristik posisional (misalnya: umur, *gender*, dan status sosial ekonomi).

3. Karakteristik kepribadian karyawan (misalnya: *internal locus of control*, optimisme – pesimisme, dan rasa kebersamaan).

2.1.1.3 Aspek-aspek Ketidak Amanan Dalam Bekerja

Greenhalgh dan Rosenblatt (Kurniasari, 2005) mengemukakan aspek-aspek terdiri dari empat komponen yang membentuk besarnya ancaman atau derajat ancaman yang dirasakan mengenai kelanjutan situasi kerja tertentu. Ancaman ini dapat terjadi pada berbagai aspek pekerjaan atau pada keseluruhan pekerjaan. Komponen pertama adalah tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam atau terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang maka akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Komponen kedua adalah seberapa pentingnya aspek pekerjaan tersebut bagi individu. Ancaman pada aspek pekerjaan yang penting akan lebih berpengaruh pada Ketidak Amanan Dalam Bekerja dibanding ancaman pada aspek yang kurang penting.

Komponen ketiga adalah tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain. Komponen keempat adalah tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

Haillier (Sugiarti, 2006) mengungkapkan aspek-aspek dari Ketidak Amanan Dalam Bekerja antara lain :

a. Ketakutan pekerja yang dipandang sebagai kelanjutan peran pekerja. Para pekerja akan mengalami Ketidak Amanan Dalam Bekerja karena kerancuan peran atau tugas dari perusahaan atas perubahan yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan karena adanya krisis dalam perusahaan atau organisasi.
b. Kondisi dan perlakuan perusahaan atau organisasi. Kondisi fisik dan perekonomian perusahaan sangat mungkin menimbulkan Ketidak Amanan Dalam Bekerja karena dengan kondisi perekonomian perusahaan yang buruk dan banyaknya pengurangan pekerja yang terjadi pada perusahaan akan menimbulkan ketidak nyamanan atau Ketidak Amanan Dalam Bekerja.
c. Pekerja dalam studi lay off. Pekerja yang berada dalam masa studi lay off atau dalam proses penyelidikan atas kesalahan dalam bekerja yang apabila terbukti bersalah akan berakhir pada lay off atau pemecatan.

Berdasarkan uraian pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari Ketidak Amanan Dalam Bekerja antara lain meliputi tingkat ancaman yang dirasakan oleh individu atau karyawan, seberapa pentingnya aspek kerja bagi individu atau karyawan, tingkat ancaman terjadinya peristiwa-peristiwa negatif yang mempengaruhi kerja individu atau karyawan dan tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

2.1.2 Pengertian Komitmen Organisasi

Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi yang umum, Luthans, 1995 (dalam Setiadi, 2004:50) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan "loyalitas" karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Menurut Moorman, Zaltan dan Deshapande dalam Zulganef (2002:356) menyatakan bahwa "komitmen merupakan hasrat atau niat untuk mempertahankan keterhubungan dalam jangka panjang (*enduring desire*)

Sedangkan Jarvi, Pentti (2000:4) mendefinisikan komitmen sebagai "*the state of being obligated or bound "or" engagement or involument*" komitmen adalah peryataan akan kewajiban atau keharusan, atau janji atau keterlibatan (yang berhubungan dengan intelektual dan emosional). Tampa adanya komitmen seseorang pada pekerjaannya, kemungkinan atau pencapaian suatu tujuan baik tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara karyawan dengan organisasi yang menyangkut rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa terlibat dengan tugas organisasi dan rasa setia pada organisasi sehingga karyawan tersebut bersedia untuk tetap aktif dalam organisasi.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut David (1997) dalam Sopiah, (2008 : 163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmenkaryawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll;
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll;
3. Karekteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja;
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi

2.1.2.2 Jenis Komitmen Organisasi

Jenis komitmen menurut Allen dan Meyer dalam Ummi Narimawati (2005:75) membedakan komitmen organisasi atas tangan komponen yaitu:

a. Komponen efektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan didalam suatu organisasi.

b. Komponen normative merupakan perasaan-perasaan karyawan tentang tujuan yang harus diberikan kepada organisasi.

c. Komponen continuance berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan d hadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen dalam Umi Narimawati (2005:75), berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Karyawan dalam komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi kerena keinginan untuk tetap manjadi anggota. Sementara itu karyawan dengan komponen continuance tinggi, tetap bergabing dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki komponen normative yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena meraka harus melakukannya. Setiap karyawan memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda dengan karyawan yang berdasarkan continuance, karyawan yang ingin menajadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindar kerugian financial dan kerugian lian, sehingga mingkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal, sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari jumlah apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komponen normatif menimbulkan perasaaan kewajiban pada karyawan.

Berdasar uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi komitmen afektif, komitmen berkesinambungan dan komitmen normatif. Komitmen afektif menunjukkan keberadaan seseorang dalam organisasi oleh karena hal tersebut memang diinginkan. Komitmen berkesinambungan menunjukkan keberadaan seseorang dalam organisasi oleh karena kebutuhan. Komitmen normatif menunjukkan keputusan seseorang untuk

tetap berada di dalam organisasi oleh karena hal tersebut dipandang sebagai suatu keharusan.

2.1.2.3 Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Steers (Kuntjoro, 2002) mengemukakan terdapat tiga aspek utama dari komitmen organisasi yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi merupakan bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan atau dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya.

Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas kerja, penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan

pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk memancing keterlibatan karyawan adalah keikut sertaan karyawan dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan sehingga menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

c. Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun dari organisasi. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam komitmen organisasi meliputi identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan kepada perusahaan. Identifikasi merupakan suatu bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan merasa bangga memiliki organisasi. Keterlibatan merupakan partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas kerja baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Loyalitas terkait dengan kesediaan karyawan untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi tanpa mengharapkan apapun dari organisasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja SDM dari job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya di capai seseorang)

Pengertian kinerja menurut Siswanto (2002:235) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sedangkan pengertian kinerja menurut Anwar Prabu (2003:355) yang dikutip dari (http://intanghina.wordpress.com/2008/06/10/kinerja/) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Vande Walle, dkk, (2005: 842) “kinerja didefinisikan sebagai perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan gambaran seberapa baiknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selama periode waktu tertentu yang tinggi rendahnya dapat dipengaruhi oleh individu yang melaksanakannya.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja menurut *Boediharjo* (2002:102) dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu:

1. Efektif dan efisien
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

2.1.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut (Dharma, 2001 : 150) adalah sebagai berikut :

1) Pertanggungjawaban

Apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusankenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dansebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

2) Pengembangan

Jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

2.1.3.3 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Unsur -unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan Menurut (Hasibun, 2002: 59) unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Prestasi

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan karyawan.

2) Kedisiplinan

Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

3) Kreatifitas

Penilaian kemampuan karywan dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

4) Bekerja sama

Penilaian kesediaan karyawan berpartipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.

5) Kecakapan

Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

6) Tanggung jawab

Penilaian kesediaan karyawan dalam memper tanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

2.1.4 Keterkaitan antara variabel

2.1.4.1 Hubungan Ketidak Amanan Dalam Bekerja dengan Komitmen Organisasi

Menurut ahli mengemukakan hubungan atau keterkaitan antara Ketidak Amanan Dalam Bekerja dengan komitmen organisasi.

Selain itu kondisi Ketidak Amanan Dalam Bekerja yang dirasakan karyawan akan berpengaruh pada reaksi sikap, seperti keinginan untuk berhenti dari pekerjaan, menurunnya komitmen yang dimiliki karyawan kepada organsasi atau perusahaan dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja (Ashford, Lee dan Bobko, dalam Farida, 2003). Kondisi Ketidak Amanan Dalam Bekerja yang dirasakan karyawan akan menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga hal tersebut berhubungan dengan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan.

2.1.4.2 Hubungan Ketidak Amanan Dalam Bekerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Farida (2003) menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Implikasikepuasan kerja sering dikaitkan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi ketidakamanan kerja pada karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawan sebaliknya semakin rendah ketidakamanan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

2.1.4.3 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan mengerahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta mempertahankan nilai – nilai serta munculnya kesamaan nilai dari organisasi tersebut (Mowday, Steers, Porter, 1979 dalam Desianty, 2005).

Meyer dan Allen (1997) juga menemukan hubungan signifikan positif antara komitmen afektif dan kinerja. Hubungan signifikan positif ini juga ditemukan pada komitmen normatif seperti yang diteliti oleh Brown (2003), hal ini didukung oleh penelitian Johnston dan Snizek (1991), Meyer et al (1989), Preston dan Brown (2004).

Berdasarkan uraian dan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukan bahwa kenerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi (McNaase-Smith, 1996 dan Suliman, 2002).

2.1.4.4 Hubungan Ketidak Amanan Dalam Bekerja dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Sverke, Hellgren dan Näswall (2002) membuat teori perbedaan antara panjang dan jangka panjang reaksi pendek untuk pekerjaan ketidakamanan. Beberapa jenis reaksi, seperti sikap kerja, akan muncul dalam waktu dekat untuk menekankan pengalaman sehubungan dengan beberapa orang lain yang diharapkan muncul setelah jangka waktu yang lama, seperti perilaku dan kesehatan keluhan. Ada bukti empiris membuktikan pekerjaan itu ketidakamanan ini lebih kuat berhubungan dengan hasil jangka pendek (misalnya kepuasan kerja, komitmen organisasi) daripada jangka panjang reaksi yang mempengaruhi organisasi (misalnya kinerja, penarikan perilaku seperti keinginan berpindah, absensi, keterlambatan dan seterusnya) (Sverke et al)., 2002

(Ashford et al;., 1989 Davy et al, 1997; Hartley et al, 1991; Lim, 1996; Probst, 2002; Rosenblatt & Ruvio, 1996;Sverke et al., 2004), ketidakamanan kerja terbukti memiliki dampak negatif untuk jangka organisasi hasil-pendek, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sebagai serta reaksi jangka panjang, seperti kineja dan ketidakhadiran. Selain itu, kepuasan kerja dan organisasi komitmen ditemukan berkorelasi positif untuk pekerjaan kinerja dan negatif untuk absensi (Hakim et al 2001.,; Riketta, 2002).

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Tahun	Judul	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Deki Ermawan	2007	Hubungan antara Ketidak Amanan Dalam Bekerja dengan Komitmen Organisasi.	Ada hubungan antara Ketidak Amanan Dalam Bekerja dan konflik peran dengan komitmen organisasi.	Adanya persamaan variabel X1 dan X2 yang di teliti oleh peneliti.	Tidak adanya variabel Y yang di teliti oleh peneliti dari judul peneliti sebelumnya.
2	Anindhita Setianingrum	2008	Hubungan antara Ketidak Amanan Dalam Bekerja dengan Komitmen Kontinuan pada karyawan pelaksana Produksi	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara job insecurity dengan komitmen kontinuan Karyawan.	Adanya persamaan variabel X1 dan X2 yang di teliti oleh peneliti.	Tidak adanya variabel Y yang di teliti oleh peneliti dari judul peneliti sebelumnya.
3	Luvy Kurniasari	2006	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidak Amanan Dalam Bekerja	Komitmen organisasi dan Ketidak	Adanya persamaan variabel X1 dan X2 yang	Di dalam penelitian ini perbadaannya adalah

			Karyawan terhadap Intensi Turnover	Amanan Dalam Bekerja mempengaruhi intensi turnover dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan.	di teliti oleh peneliti.	variabel Y yang di teliti oleh peneliti.
4	Diana Sulianti K. L. Tobing	2009	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	komitmen afektif yang dimiliki karyawan yaitu perasaan atau pengenalan positip dengan, tambahan kepada, dan keterlibatan dalam, organisasi kerja, mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.	Adanya persamaan variabel X dan Y yang di teliti oleh peneliti.	Perbedaannya variabel X yang di teliti oleh peneliti tidak ada.
5	Megawati	2005	Pengeruh Komitmen Karyawan dan Iklim organisasi terhadap Kinejra Karyawan	Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa	Adanya persamaan variabel X dan Y yang di teliti oleh peneliti.	Perbedaannya variabel X yang di teliti oleh peneliti tidak ada

				yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu.		
6	Felisa Anggiana	2011	Pengaruh Outsourcing dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh pengaruh tidak langsung melalui outsourcing karyawan.	Adanya persamaan variabel X dan Y yang di teliti oleh peneliti.	Perbedaannya variabel X yang di teliti oleh peneliti tidak ada
7	Santy Nurlinda Wardhani	2009	Hubungan Stres kerja,Ketidakamanan kerja (Ketidak Amanan Dalam Bekerja) dengan Keinginan berpindah	Kemungkinan munculnya peristiwaperistiwa tersebut yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu.	Persamaannya X1 yang di teliti sama dengan peneliti lakukan	Tidak adanya X2 dan Y dalam penelitian ini.
8	Ayu Ajeng Pratiwi	2006	Hubungan Kepuasan Kerja, Masa Kerja dan Komitmen	Pengaruh	Persamaannya X2 yang di	Tidak adanya X1 dan Y

			Organisasi pada Karyawan	komitmen organisasional terhadap kepuasan karyawan yang dipengaruh secara tidak langsung melalui masa kerja.	teliti sama dengan peneliti lakukan	dalam penelitian ini.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah organisasi atau instansi, peran pemberian Ketidak Amanan Dalam Bekerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap terciptanya efektivitas kerja. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh suatu instansi, sangat ditentukan oleh pemberian Ketidak Amanan Dalam Bekerja yang dapat dilihat dari cara pemberian job insecurity di dalam perusahaan.

Smithson dan Lewis (2000: hal 680-683) mengartikan Ketidak Amanan Dalam Bekerja sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). 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 Ketidak Amanan Dalam Bekerja (Smithson & Lewis, 2000: hal 681-685).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di simpulkan ketidak amanan dalam bekerja adalah kondisi psikologis karyawan yang bingung dengan kondisi di lingkungan tempat karyawan bekerja.

Menurut Bryson dan Harvey (2000: hal 7-9) rasa tidak aman dalam bekerja dapat dibedakan menjadi dua kategori, yakni subyektif dan obyektif. Rasa tidak aman yang sifatnya obyektif umumnya dikaitkan dengan indikator yang jelas seperti job tenure, untuk mengetahui kestabilan karyawan dalam organisasi. Sementara rasa aman yang subyektif retatif sulit untuk diamati secara langsung karena indikator yang digunakan adalah ancaman terhadap hilangnya pekerjaan dan konsekuensi dari hilangnya pekerjaan tersebut, sebagaimana yang dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan studi-studi sebelumnya (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984; Klandermans, Van Vuuren, dan Jacobson (1991) dalam Kinnunen *et al*., 2000), faktor-faktor yang mempengaruhi *Ketidak Amanan Dalam Bekerja* yang dirasakan berada pada level/tingkatan yang berbeda, yaitu:

1. Lingkungan utama dan kondisi organisasional (misalnya: perubahan organisasional dan komunikasi).
2. Individu karyawan dan karakteristik posisional (misalnya: umur, *gender*, dan status sosial ekonomi).
3. Karakteristik kepribadian karyawan (misalnya: *internal locus of control*, optimisme – pesimisme, dan rasa kebersamaan).

Menurut Moorman, Zaltan dan Deshapande dalam Zulganef (2002:356) menyatakan bahwa “komitmen merupakan hasrat atau niat untuk mempertahankan keterhubungan dalam jangka panjang (*enduring desire*)

Menurut David (1997) dalam Sopiah, (2008 : 163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll;
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll;
3. Karekteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja;
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi

Faktor-faktor di atas sangat berpengaruh pada karyawan dan dapat meningkatkan dan dapat menurunkan komitmen organisasi setiap karyawan.

Pengertian kinerja menurut Siswanto (2002:235) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut *Boediharjo* (2002:102) dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu

1. Efektif dan efisien
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin

4. Inisiatif

Selain itu kondisi Ketidak Amanan Dalam Bekerja yang dirasakan karyawan akan berpengaruh pada reaksi sikap, seperti keinginan untuk berhenti dari pekerjaan, menurunnya komitmen yang dimiliki karyawan kepada organsasi atau perusahaan dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dalam bekerja (Ashford, Lee dan Bobko, dalam Farida, 2003). Kondisi Ketidak Amanan Dalam Bekerja yang dirasakan karyawan akan menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga hal tersebut berhubungan dengan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Farida (2003) menemukan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Implikasikepuasan kerja sering dikaitkan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi ketidakamanan kerja pada karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawandan sebaliknya semakin rendah ketidakamanan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukan bahwa kenerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi (McNaase-Smith, 1996 dan Suliman, 2002).

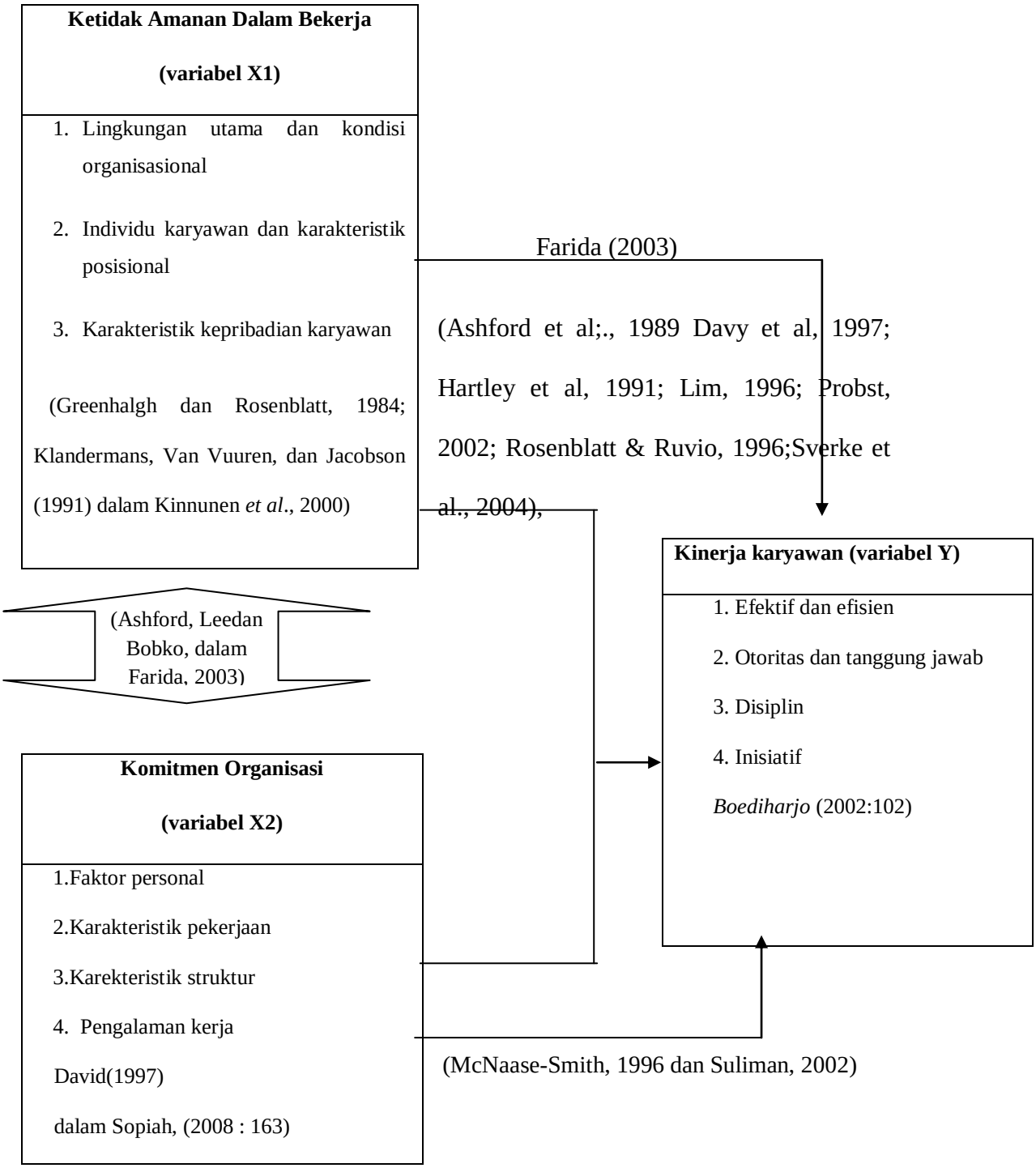
Komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan mengerahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta mempertahankan nilai – nilai serta munculnya kesamaan nilai dari organisasi tersebut (Mowday, Steers, Porter, 1979 dalam Desianty, 2005).

Meyer dan Allen (1997) juga menemukan hubungan signifikan positif antara komitmen afektif dan kinerja. Hubungan signifikan positif ini juga ditemukan pada komitmen normatif seperti yang diteliti oleh Brown (2003), hal ini didukung oleh penelitian Johnston dan Snizek (1991), Meyer et al (1989), Preston dan Brown (2004).

Berdasarkan uraian dan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukan bahwa kenerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi (McNaase-Smith, 1996 dan Suliman, 2002).

(Ashford et al;., 1989 Davy et al, 1997; Hartley et al, 1991; Lim, 1996; Probst, 2002; Rosenblatt & Ruvio, 1996;Sverke et al., 2004), ketidakamanan kerja terbukti memiliki dampak negatif untuk jangka organisasi hasil-pendek, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, sebagai serta reaksi jangka panjang, seperti kineja dan ketidakhadiran. Selain itu, kepuasan kerja dan organisasi komitmen ditemukan berkorelasi positif untuk pekerjaan kinerja dan negatif untuk absensi (Hakim et al 2001.,; Riketta, 2002).

Berdasarkan uraian yang terdapat dikerangka pemikiran diatas, maka penulis menggali program Ketidak Amanan Dalam Bekerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja adalah suatu bagian kerangka pemikiran sebagai berikut :



Paradigma Kerangka Pemikiran
Pelaksanaan Ketidak Amanan Dalam Bekerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 HIPOTESIS

Hipotesis menurut **Sugiyono (2009:93)** merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut

Berdasarkan pada perumusan masalah dan kerangka teori yang telah dipaparkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah : **"Terdapat pengaruh Ketidak Amanan Dalam Bekerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (PERSERO) Bandung baik secara simultan maupun secara parsial".**