

HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Charysma Yogie Agoestyna

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. dan e-mail: charysma.18034@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, dan e-mail: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara *job insecurity* dan kepuasan kerja. Metode penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif dengan penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampel jenuh sejumlah 95 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dengan berisikan skala kepuasan kerja dan skala *job insecurity*. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan *Product Moment Pearson* dengan dukungan SPSS 25.0 for Windows. Hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan X menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan *job insecurity*. Hal tersebut dibuktikan dengan taraf signifikansi 0,007 ($p > 0,05$) dengan hasil koefisien korelasi sebesar -0,330. Dari hasil data tersebut maka, variabel *job insecurity* dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan arah negatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah *job insecurity* akan berbanding terbalik dengan tingginya tingkat kepuasan kerja, serta berlaku pula sebaliknya, apabila *job insecurity* tinggi maka tingkat kepuasan kerja menjadi rendah.

Kata Kunci: *Job insecurity, kepuasan kerja, karyawan*

Abstract

This study aims to determine the correlation between job insecurity and job satisfaction. This research method is quantitative and associated with determining the number of samples using the saturated sample technique of 95 employees. The data collection techniques used in this research are a questionnaire containing a job satisfaction scale and a job insecurity scale. The data obtained were analyzed using Pearson's Product Moment with the support of SPSS 25.0 for Windows. The results of research conducted at company X show a relationship between job satisfaction and job insecurity. This result is evidenced by the significance level of 0.007 ($p > 0.05$) with a correlation coefficient of -0.330. From the data results, the variables of job insecurity and job satisfaction have a significant relationship with the negative direction. This result shows that the lower job insecurity will be inversely proportional to a high level of job satisfaction and vice versa, if job insecurity is high, the level of job satisfaction is low.

Keywords: *Job insecurity, job satisfaction, employee.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan guna mencapai tujuan. Tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia maka perusahaan dapat menemui berbagai macam permasalahan. Perusahaan perlu untuk selalu memperhatikan sumberdaya manusia yang ada sebagai suatu aset dari perusahaan (Waspodo & Minadaniati, 2012). Perusahaan perlu membuat strategi untuk menimbulkan kesan bahwa telah memperlakukan karyawan dengan baik. Hal ini dapat menjadikan karyawan memiliki sikap yang positif pada perusahaan. Dampak positif yang diharapkan perusahaan,

utamanya bagi karyawan sehingga mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Salah satu hal yang mempengaruhi karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik adalah kepuasan yang dirasakan selama bekerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja (Changgriawan, 2017). Perusahaan sudah seharusnya memberikan perhatian khusus pada keinginan, harapan, dan kebutuhan dari karyawan. Keseimbangan antara harapan karyawan dan kenyataan yang ada pada perusahaan mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan dan berpengaruh positif pada perusahaan. Karyawan dalam suatu perusahaan

dengan kepuasan pada pekerjaannya akan memiliki kecenderungan untuk lebih produktif dan efektif dibanding karyawan lain yang tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaan.

Karyawan yang merasa puas akan melaksanakan tanggung jawabnya terhadap perusahaan, rasa tanggung jawab tersebut dapat memunculkan adanya keterikatan psikologi di antara perusahaan dengan karyawan (Wan, 2013), Keterikatan ini dapat menjadikan karyawan bekerja dengan maksimal untuk perusahaan. Hal ini berarti saat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan karyawan akan melakukan pekerjaan dengan maksimal dan pemaksimalan tersebut berdampak baik untuk perusahaan. Hal tersebut selaras dengan pendapat dari Izzati & Mulyana (2019) yang menyatakan bahwa karyawan yang didalam dirinya memiliki kepuasan kerja maka menunjukkan kinerja secara optimal. Berlaku pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah akan melakukan pekerjaan dengan tidak maksimal. Suatu perusahaan dengan karyawan yang mayoritas tingkat kepuasannya rendah akan berdampak pada perusahaan itu sendiri. Selain itu juga sejalan dengan pendapat Pradana (2020) yang menyatakan bahwa organisasi diterpa perasaan yang tidak puas dalam bekerja dari karyawannya akan berdampak negatif dan dapat merugikan organisasi.

Bisen & Priya (2010) memberikan gambaran mengenai kepuasan kerja sebagai rasa puas individu terhadap pekerjaannya, kepuasan terjadi saat karyawan mencapai sesuatu yang berharga untuknya. Penjelasan ini diperjelas kembali oleh Robbins dan Judge (Robbins & Judge, 2013) yang menyebutkan kepuasan kerja merupakan persepsi yang positif yang ada pada karyawan serta memiliki keterkaitan dengan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan yang di dalam dirinya terdapat perasaan positif mengenai pekerjaannya akan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dan hal tersebut berlaku sebaliknya apabila perasaan karyawan tersebut negatif maka akan rendah tingkat rasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja disebutkan pula sebagai suatu persepsi positif dari karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya (Luthans, 2015). Pengertian dari kepuasan kerja tersebut sejalan dengan pengertian yang disebutkan oleh Indrasari (2017) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu respon emosional maupun afektif dari karyawan terhadap berbagai aspek terkait dengan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu persepsi yang ada didalam diri karyawan baik positif maupun negatif yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diketahui berdasarkan aspek-aspek yang membentuk di dalamnya. Aspek kepuasan kerja tersebut disebutkan oleh Luthans (2015) meliputi 1) gaji, yang merupakan imbalan yang didapatkan oleh karyawan atas kerja keras yang dilakukan kepada perusahaan, selanjutnya 2) kesempatan promosi,

kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk dapat naik pangkat, lalu 3) pengawas atau atasan, adanya kepemimpinan yang baik yang memberikan kesempatan serta dukungan kepada karyawan untuk berkembang akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, aspek selanjutnya adalah 4) pekerjaan itu sendiri, aspek ini berkaitan dengan birokrasi yang ada dalam perusahaan, apabila perusahaan memiliki peraturan yang menguntungkan untuk karyawan serta tidak rumit maka karyawan akan merasa puas dan akan berlaku sebaliknya, aspek lainnya terdapat 5) rekan kerja, hubungan karyawan dengan rekan kerja seperti saling membantu dan memberikan dukungan.

Aspek-aspek diatas dapat menunjukkan gambaran singkat dari kepuasan kerja seorang karyawan dalam perusahaan. Hal ini seperti yang dilakukan oleh peneliti dalam studi pendahulunya yang dilakukan pada awal bulan September tahun 2021 kepada 7 orang responden. Masing-masing responden merupakan karyawan dari perusahaan X yang berasal dari perwakilan setiap produksi yang meliputi pengupasan, pengeringan, repair dan pengeleman, serta finishing. Fenomena yang diperoleh dari wawancara yang telah dilakukan yaitu setelah adanya pandemic covid penggajian didasarkan pada hasil kerja. Apabila karyawan mampu mengerjakan target maka dapat menerima insentif tambahan dengan sistem bonus. Berdasarkan hal ini diketahui bahwa karyawan yang bekerja dengan dasar mengejar target ini berarti erat kaitannya dengan aspek gaji dalam kepuasan kerja.

Wawancara yang dilakukan juga memperoleh hasil bahwa seluruh karyawan di perusahaan X memiliki kesempatan untuk dapat naik jabatan, akan tetapi sistem kenaikan jabatan tidak memiliki kejelasan yang pasti. Hal ini terutama terkait dengan jangka waktu karyawan mendapatkan promosi, hasil kinerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk bisa mendapatkan promosi. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat sebuah gambaran kepuasan kerja karyawan yang berdasarkan aspek promosi.

Hasil wawancara yang selanjutnya diketahui pula bahwa di perusahaan X terdapat atasan yang mendukung pekerjaan bawahannya, dengan memberikan bantuan secara moril ataupun teknis. Gambaran kepuasan kerja karyawan pada aspek pengawas dapat terlihat dalam hasil wawancara di perusahaan X. Selain itu, Perusahaan X juga diketahui memiliki prosedur serta peraturan pada setiap aspek pekerjaan. Perusahaan X juga memiliki sistem pekerjaan yang jelas Meskipun demikian, diketahui bahwa saat ini terdapat perubahan kebijakan masuk kerja yang sebelumnya masuk setiap senin hingga sabtu saat ini belum lagi terdapat informasi yang jelas untuk jadwal masuk. Hal ini memberikan gambaran mengenai adanya permasalahan kepuasan kerja oleh karyawan di perusahaan tersebut yang mengarah pada aspek pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui pula bahwa karyawan di perusahaan X memiliki kesempatan untuk melakukan interaksi dengan rekan kerja. Hal ini dapat dilihat

melalui karyawan yang mampu memiliki hubungan saling mendukung dan membantu satu dengan lainnya. Aspek rekan kerja yang dapat memberikan gambaran kepuasan kerja karyawan terlihat dalam hasil wawancara ini.

Secara keseluruhan, hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan pada perusahaan X sebagai studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti mampu menunjukkan adanya permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan demikian berdasarkan seluruh aspek yang ditunjukkan dalam hasil wawancara bahwa karyawan memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja di perusahaan penting untuk diteliti lebih mendalam sehingga dapat diketahui factor yang mampu mempengaruhinya.

Kepuasan kerja menurut Bisen & Priya (2010) dapat dipengaruhi oleh factor-faktor yang dikelompokkan menjadi tiga yaitu faktor internal meliputi karyawan, faktor eksternal yaitu perusahaan, dan faktor pekerjaan. 1) Faktor internal berupa karyawan yang meliputi jenis kelamin, usia, lama pengabdian, kepribadian, Dependensi, kemampuan mental, dan ambisius. 2) Faktor perusahaan yaitu perusahaan yang meliputi gaji, kesempatan promosi, rasa aman, dan pengawas. 3) Faktor pekerjaan yang meliputi kondisi kerja, hubungan, rekan kerja, keterampilan, lokasi tempat kerja, dan pekerjaan.

Berbagai faktor kepuasan kerja yang telah dipaparkan menunjukkan adanya salah satu faktor yang memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja karyawan ialah rasa aman. Seorang karyawan memiliki rasa aman secara ekonomi, sosial, dan psikologis pada pekerjaannya akan menimbulkan kepuasan yang maksimal. Sebaliknya, karyawan yang memiliki rasa tidak aman maka juga akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Jaminan rasa aman mengarah pada jaminan psikologis yakni jaminan yang menyatakan bahwa pegawai atau karyawan tidak akan terancam kehilangan pekerjaannya. Istilah mengenai rasa aman dalam bekerja seringkali disebut dengan *job insecurity*.

Burcell & David (2002) menyebutkan *job insecurity* sebagai suatu perasaan dari individu berkaitan dengan resiko kehilangan pekerjaan. Adapun *job insecurity* menurut Greenhalgh & Rosenblatt (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) merupakan perasaan karyawan mengenai ketidakberdayaan mempertahankan kesinambungan pekerjaan dikarenakan situasi yang mengancam. Rasa terancam tersebut secara tidak langsung membuat karyawan merasa *job insecurity* selama bekerja. Semakin sulitnya lapangan pekerjaan dan ketatnya persaingan menambah kerisauan kehidupan karyawan. Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan tersebut dapat dikatakan bahwa *job insecurity* merupakan perasaan takut dari karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan.

Sejalan dengan wawancara yang sebelumnya dalam studi pendahuluan oleh peneliti, juga memberikan hasil yang terkait dengan *job insecurity*. Karyawan produksi menyatakan bahwa saat ini mereka merasa takut kehilangan

pekerjaanya karena baginya pekerjaan ini sangatlah penting karena untuk kelangsungan hidup, fenomena rasa takut tersebut muncul saat karyawan menyatakan bahwa saat ini mereka merasakan khawatir mengenai keberlangsungan pekerjaannya, karena telah banyak karyawan yang diberhentikan secara tiba-tiba oleh perusahaan, pemberhentian dilakukan setelah karyawan menunggu informasi jadwal masuk oleh perusahaan, pemberhentian dilakukan baik karyawan yang baru bekerja ataupun karyawan yang telah lama mengabdikan dirinya pada perusahaan, peristiwa tersebut memunculkan rasa khawatir bahwa peristiwa akan terjadi kepada mereka, hal tersebut menunjukkan aspek terkait dengan tingkat ancaman yang dirasakan oleh karyawan.

Burcell & David (Burchell et al., 2002) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang berpengaruh pada *job insecurity*, faktor pertama adalah faktor subjektif, berkaitan dengan konsekuensi pemutusan hubungan kerja (PHK) misalnya pengangguran, ataupun kesulitan mencari pekerjaan, lalu faktor yang kedua adalah faktor objective yang berkaitan dengan tingkat retensi, stabilitas masa pekerjaan, dan stabilitas pekerjaan. *Job insecurity* akan menimbulkan dampak yang negatif pada psikologis karyawan terutama ketentraman karyawan, selain itu juga pada kesehatan kerja, sikap kerja, dan juga merusak hubungan antara karyawan dengan perusahaan.

Penelitian mengenai *job insecurity* terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja telah dilakukan sebelumnya. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Emanuel et al., (Emanuel et al., 2018) yang mengemukakan bahwa *Job insecurity* akan berdampak negatif pada psikologis karyawan seperti kecemasan, depresi, serta berbagai sikap di tempat kerja yang meliputi komitmen, motivasi dan kepuasan kerja. Bentuk ancaman dari *Job insecurity* meliputi karir yang tidak jelas, dan ancaman PHK. ancaman tersebut secara tidak langsung memberikan rasa ketidakamanan atau ketidaktentraman secara psikologis, ketatnya persaingan untuk mendapatkan lapangan pekerjaan semakin menambah keresahan dalam diri karyawan. Penurunan pada kondisi kerja seperti *job insecurity* juga mengarah pada kecenderungan menurunkan kondisi psikologis yaitu pada kepuasan kerja, dengan demikian rasa aman terhadap pekerjaan tersebut penting bagi kepuasan karyawan, sehingga apabila rasa aman tersebut tidak terpenuhi maka dalam jangka panjang dapat mempengaruhi kelancaran pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Sabda & Dewi (2016) yang mengemukakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh pada kepuasan kerja, arah pengaruh yang dimiliki adalah arah yang negatif serta berpengaruh positif pada turnover, yang berarti bahwa dengan semakin tingginya *job insecurity* pada individu akan rendah juga rasa puas dalam bekerja, dan berlaku sebaliknya rendahnya *job insecurity* akan menimbulkan tingginya rasa puas dalam kerja

Penelitian serupa dilakukan pula oleh Damanik (2019) yang mengemukakan hasil bahwa terdapat hubungan pada variabel *job insecurity* dan variabel kepuasan kerja pada karyawan, dengan arah hubungan signifikan negatif. Kepuasan kerja serta kepuasan hidup tinggi karyawan akan tinggi apabila *job insecurity* kerja rendah (Hsieh & Huang, 2017). Hal tersebut juga selaras dengan penelitian Setiawan & Putra (2016) yang mengemukakan diantara antara kepuasan kerja dengan *job insecurity* memiliki hubungan yang signifikan.

Berdasarkan adanya fenomena yang ditemukan peneliti dalam studi pendahuluan serta penelitian terdahulu yang relevan, menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan kajian yang lebih mendalam mengenai kepuasan kerja. Tujuan yang ada pada penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui adanya hubungan *job insecurity* dengan kepuasan kerja karyawan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif, suatu jenis penelitian digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh maupun hubungan di antara dua variabel atau bahkan lebih dari dua variabel (Sugiyono, 2017). Jenis penelitian ini sesuai dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk dapat mengetahui adanya hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja karyawan. *Job insecurity* merupakan perasaan takut dari karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan. Sedangkan kepuasan kerja merupakan perasaan individu baik baik secara positif atau negatif mengenai pekerjaannya.

Populasi menurut Arikunto (2010) keseluruhan subject di dalam suatu penelitian serta memiliki karakteristik yang sama. Subject yang ada dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok untuk sampel yang digunakan try out dan subjek untuk penelitian, teknik yang digunakan untuk mengambil sampel pada penelitian ini merupakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan suatu sampel dimana keseluruhan bagian dalam divisi produksi untuk dijadikan sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Sehingga dalam penelitian ini subjek yang digunakan adalah keseluruhan karyawan produksi yang memiliki status sebagai karyawan tetap. Pada penelitian ini memiliki sampel 95 karyawan yang terbagi menjadi dua 30 sampel digunakan untuk uji coba sedangkan 65 lainnya digunakan untuk sampel subjek penelitian.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner pada karyawan perusahaan X. Kuesioner dibuat secara terpisah pada masing-masing variable. Kuesioner kepuasan kerja dibuat dari pendapat Luthans, (2015) meliputi gaji, kesempatan mendapatkan promosi, pengawas, pekerjaan itu sendiri, dan rekan kerja. Kuesioner *job insecurity* menggunakan aspek Greenhalgh & Rosenblatt (1984) yang meliputi arti penting pekerjaan, kemungkinan perubahan negatif pada aspek pekerjaan, serta ketidakberdayaan.

Penelitian ini menggunakan uji coba skala untuk mengetahui validitas serta reliabilitas yang ada pada aitem skala *job insecurity* dengan skala kepuasan kerja, uji coba dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 karyawan. Validitas pada penelitian ini menggunakan correlation item total. Validitas dihitung dengan menggunakan SPSS 25.0 dengan ketentuan aitem dapat dipakai apabila aitem memiliki nilai correlation item total lebih dari 0,30 sedangkan untuk aitem yang kurang dari 0,30 dapat dipertimbangkan ataupun digugurkan. Nilai correlation item total pada skala kepuasan 0,360 sampai dengan 0,782. Berdasarkan hasil tersebut ditemukan 39 aitem yang dapat dikatakan sebagai aitem yang valid sehingga terdapat satu item yang dinyatakan tidak valid dan digugurkan. Sedangkan pada skala *job insecurity*, nilai correlation item total berada pada rentang -0,066 sampai dengan 0,663, dari hasil uji daya beda tersebut didapatkan 19 item yang tidak valid sehingga harus digugurkan. Sehingga tersisa 21 aitem untuk digunakan dalam penelitian

Reliabilitas aitem kedua skala diuji menggunakan alpha cronbach. Arikunto (2010) suatu alat ukur yang dikatakan reliabilitas apabila memiliki hasil dari alpha cronbach lebih dari 0,06 ($r > 0,6$), alat ukur yang memiliki kategori reliabilitas sangat tinggi adalah alat ukur yang memiliki nilai $0,80 < r < 1,00$. Adapun uji reabilitas penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1
Uji Reabilitas

Alat Ukur	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Job insecurity</i>	0,973	Reliabel
Kepuasan kerja	0,848	Reliabel

Berdasarkan try out yang telah dilakukan, terdapat hasil uji reliabilitas skala *job insecurity* dengan nilai 0,973 yang dapat diartikan bahwa skala *job insecurity* reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas pada skala kepuasan kerja adalah dengan nilai 0,848, hasil tersebut yang dapat diartikan skala kepuasan kerja reliabel, sesuai dengan Arikunto (2010) suatu alat ukur dapat dikatakan reliabilitas apabila memiliki hasil alpha cronbach lebih dari 0,06 ($r > 0,6$). Berdasarkan hasil uji kedua alat ukur memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, dimana nilai *job insecurity* sebesar 0,973 dan alat ukur kepuasan kerja memiliki nilai 0,848. Maka dengan itu dapat disimpulkan kedua alat ukur telah valid dan reliable serta dapat digunakan untuk penelitian.

Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert, merupakan suatu skala yang memiliki kegunaan untuk dapat mengukur pendapat, persepsi, dan suatu sikap mengenai suatu fenomena Sugiyono (Sugiyono, 2017), skala akan diukur. Pilihan

jawaban dari aitem yang diberikan ada empat yaitu dimulai dari sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS), subject dalam memilih sesuai dengan kondisi yang dialami. Dalam skala terdapat item favorable yang merupakan pernyataan yang mendukung variabel serta item unfavorable yaitu pernyataan yang tidak mendukung variabel.

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis uji korelasi product moment. Teknik ini digunakan untuk dapat mengetahui seberapa besar di antara dua variabel yaitu variabel *job insecurity* dengan variabel kepuasan kerja. uji korelasi merupakan uji yang digunakan untuk memperlihatkan kekuatan hubungan dengan kisaran angka 0 sampai dengan 1, dan memperlihatkan arah hubungan apakah hubungan tersebut positive maupun negative Azwar (2015). Sedangkan untuk melakukan uji asumsi, penelitian ini menggunakan teknik uji normalitas serta teknik uji linearitas. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan test normality kolmogorov-smirnov dengan kriteria apabila probabilitas lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka dapat dikatakan normal dan apabila nilai probabilitas kurang dari 0.05 dikatakan tidak normal ($P < 0,05$). Sedangkan uji linieritas pada penelitian ini dianalisis dengan test for linearity. Dengan taraf signifikansi 5%, kedua variabel dapat apabila memiliki nilai probabilitas lebih dari kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), Analisis dilakukan menggunakan SPSS 25.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN
HASIL

Setelah melakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner pada 60 karyawan yang pada pada perusahaan X, data yang diperoleh diolah dengan menggunakan SPSS 25.0 for windows, untuk mendapatkan descriptive statistics dari data yang telah didapatkan, berikut merupakan hasil analisis statistik deskriptif :

Tabel 2
Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Job insecurity</i>	65	35	59	48,00	6,750
Kepuasan kerja	65	142	182	164,65	10,701

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif tabel 1, menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki rata-rata 48,00 sedangkan kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 164,65. variabel kepuasan kerja memiliki nilai maksimum 182 dan minimum 142, sedangkan pada variabel *Job insecurity* memiliki nilai maksimum 59 dan minimum 35 dengan sampel sebanyak 65 sampel.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu dari analisis data yang digunakan mengetahui data distribusi normal atau tidak normal (Sugiyono, 2015). Penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov Test. Dengan ketentuan bahwa data dapat dikatakan normal apabila nilai probabilitas signifikansi sama dengan atau lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Sedangkan suatu data yang memiliki nilai probabilitas kurang dari 0.05 ($p < 0,05$) dapat dikatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 3
Kategorisasi Normalitas Data

Keterangan	
Sig > 0,05	Distribusi Normal
Sig < 0,05	Distribusi Tidak Normal

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test pada variabel *job insecurity* dengan kepuasan kerja sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Job insecurity</i>	0,050	Distribusi normal
Kepuasan Kerja	0,200	Distribusi normal

Berdasarkan tabel uji diatas dapat nilai uji normalitas pada *job insecurity* memiliki nilai signifikansi 0,050 dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,200. Dengan demikian kedua variabel yaitu *job insecurity* dan kepuasan kerja tersebut memiliki nilai ($p > 0,05$) sehingga data kedua variabel yakni variable X (*job insecurity*) dan variabel Y (kepuasan kerja) dapat dikatakan distribusi normal. Sehingga dapat dapat dilakukan uji pada tahap selanjutnya.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan alat uji yang digunakan untuk mengetahui linieritas dari dua variabel yaitu *job insecurity* dengan kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan Test for Linearity dengan bantuan SPSS 25,0. Data dapat dikatakan linear apabila keduanya memiliki signifikansi nilai kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Tabel 5
Distribusi Linearitas Data

Nilai Signifikasi	Keterangan
Sig >0,05	Tidak linear
Sig <0,05	Linear

Hasil uji linear variabel *job insecurity* dengan kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikasi	Keterangan
<i>job insecurity</i>	0,007	Linear

Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *job insecurity* dengan kepuasan kerja adalah 0,007 yang berarti dapat menunjukkan bahwa signifikansi pada kedua variabel yaitu *job insecurity* dan kepuasan kerja memiliki nilai yang lebih dari 0,05 ($> 0,05$). Hal ini berarti kedua variabel memiliki data yang linear. Hal tersebut sesuai dengan kriteria linearity dimana nilai signifikansi $> 0,05$ dikatakan linear dan data yang dikatakan tidak linear apabila nilai signifikansi $< 0,05$.

Hasil uji linearitas dilihat dengan *deviation from linearity*, variabel dikatakan linear apabila memiliki *deviation from linearity* 0,05 ($p > 0,05$). Berikut merupakan hasil dari uji linearitas dengan menggunakan *deviation from linearity* pada variabel *job insecurity* dengan variabel kepuasan kerja :

Tabel 7
Hasil Uji Linearitas
dengan Deviation From Linearity

Variabel	Signifikasi	Keterangan
<i>job insecurity</i> Kepuasan Kerja	0,367	Linear

Hasil uji linearitas dengan menggunakan *deviation from linearity* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,367, hal ini dapat dikatakan bahwa data pada variabel *job insecurity* dengan kepuasan kerja pada penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan, dikarenakan memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05 ($p > 0,05$).

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel *job insecurity* dengan kepuasan kerja karyawan. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 25.0 dengan teknik produk moment. Dengan pedoman sebagai berikut:

Tabel 8
Tabel Kategorisasi Interval

Interval Hubungan	Tingkat Korelasi
Sangat rendah	0,00-0,199
Rendah	0,20-0,399
Cukup	0,40-0,599
Tinggi	0,60-0,799
Sangat tinggi	0,80-1,00

Hasil Hasil pengujian dengan analisis korelasi product moment sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Korelasi Product Moment

Variabel	Pearson	Sig (2- tailed)
<i>job insecurity</i> * kepuasan kerja	-0,330	0,007

Terdapat hubungan

Berdasarkan tabel 10 diatas didapatkan hasil uji korelasi product moment diperoleh Sig (2- tailed) kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,007 yang artinya kedua variabel yaitu variabel *job insecurity* dengan variabel kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan.

Hasil koefisien korelasi penelitian ini -,0330 ($r = 0,244$) yang berarti nilai korelasi pada penelitian ini berada pada rentang 0,20 sampai dengan 0,399 yang artinya memiliki tingkat korelasi dengan signifikansi yang rendah, hasil nilai dari koefisien r menunjukkan bahwa terdapat arah hubungan negatif, yang berarti semakin rendah skor dari *job insecurity* semakin tinggi kepuasan kerja, hal tersebut juga berlaku sebaliknya semakin tinggi *job insecurity* semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui hubungan antara variabel *job insecurity* dengan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diujikan kepada 65 karyawan bagian produksi dengan menggunakan bantuan SPSS 25. for windows didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,007. Artinya, kedua variabel yakni variabel X (*job insecurity*) dan variabel Y (kepuasan kerja) memiliki hubungan yang signifikan.

Hasil penelitian yang telah diuji korelasi menggunakan product moment dengan bantuan spss 25.0 for windows, menunjukkan nilai korelasi sebesar -0,330 ($r = 0,244$) dengan kekuatan hubungan yang rendah. Hal tersebut dikarenakan nilai korelasi berada pada rentang 0,20 - 0,399. Nilai dari koefisien r menunjukkan bahwa terdapat arah negatif, yang berarti arah hubungan kedua variabel yaitu *job insecurity* dan kepuasan kerja berjalan tidak searah. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa semakin rendah skor *job insecurity* maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan. Sebaliknya, berlaku sebaliknya apabila nilai *job insecurity* tinggi maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Menurut menurut Luthans (2015) Kepuasan kerja merupakan suatu persepsi positif yang berasal dari karyawan terkait dengan pekerjaan yang dijalani. hal tersebut selaras dengan pendapat dari Robbins & Judge, (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah emosi positif mengenai evaluasi pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya akan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dan hal tersebut berlaku sebaliknya apabila perasaan karyawan tersebut negatif maka akan rendah tingkat kepuasannya. Adapun dimensi aspek kepuasan kerja pada penelitian ini adalah didasarkan pada teori luthans yang meliputi gaji, peluang promosi, atasan, pekerjaan itu sendiri, dan rekan kerja

(Luthans, 2015). Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan pada data penelitian diperoleh nilai rata-rata dari setiap dimensi aspek kepuasan kerja pada karyawan, sebagai berikut gaji 29,53, promosi 33,35 atasan 34,24, pekerjaan 33,55 dan rekan kerja 33,81,

Dimensi dari kepuasan kerja dalam penelitian ini yang memiliki nilai rendah adalah gaji. Dimensi ini mengacu pada jumlah pendapatan yang diperoleh karyawan. Pendapatan dilihat dari kontribusi karyawan terhadap perusahaan (Luthans, 2015). Dimensi gaji memiliki nilai rata-rata memiliki skor terendah dibandingkan skor lainnya. Pada penelitian ini meliputi keadilan pemberian imbalan serta kesesuaian pemberian imbalan dengan perjanjian yang telah disepakati. Pemberian imbalan pada perusahaan X diberikan secara tepat waktu sesuai dengan tanggal yang sudah menjadi kesepakatan, akan tetapi karyawan perusahaan X pada bagian produksi mengalami rasa ketidaksesuaian, ketidaksesuaian tersebut pada gaji yang saat ini masih berada dibawah pada upah minimum daerah, akan tetapi karyawan masih akan mendapatkan bonus apabila telah memenuhi target yang sudah menjadi ketetapan perusahaan. Dapat dikatakan bahwa karyawan masih merasa belum puas sepenuhnya dengan gaji yang didapatkan. Hasil ini relevan dengan pendapat dari Luthans (2015) bahwa gaji yang sesuai dengan harapan karyawan serta memenuhi kebutuhan dari karyawan akan dampak pada kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut juga didukung dengan penelitian Satriani (Satriani, 2020) bahwa upah yang berbanding lurus dengan ekspektasi penghasilan bersih yang diterima berdampak positif terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh objek penelitian.

Dimensi pekerjaan itu sendiri, sesuai dengan kondisi yang terjadi pada perusahaan X, walaupun jadwal kerja tidak pasti dan disesuaikan dengan informasikan oleh perusahaan, namun karyawan yang ada pada perusahaan diberikan kesempatan dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya, diberikan kesempatan untuk belajar serta perusahaan memiliki prosedur yang jelas terkait dengan pekerjaannya, sehingga karyawan mampu bekerja dengan nyaman dan dengan mudah memenuhi target yang telah menjadi ketetapan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang Luthans (2015) yang menyatakan bahwa suatu kepuasan akan tercapai apabila terdapat kesesuaian antara keterampilan yang ada di dalam diri karyawan dengan kebebasan melakukan pekerjaan. Pada dimensi promosi, dalam hasil penelitian dinyatakan bahwa perusahaan X memiliki kesempatan promosi yang diberikan secara adil kepada seluruh karyawan dalam perusahaan. Seluruh karyawan yang memiliki kemampuan serta keahlian yang baik akan diberikan kesempatan untuk dapat menjadi kepala regu. Walaupun prosedur untuk pelaksanaan promosi belum memiliki aturan yang jelas. Pada dimensi rekan kerja karyawan memiliki sikap yang positif antar karyawan, dengan saling mengenal satu divisi dengan divisi lainnya, membantu satu dengan lainnya terkait dengan

kesulitan yang dialami terkait dengan proses maupun hasil produksi. Menurut Luthans (2015) komunikasi yang baik dan tingkat keakraban antar karyawan memiliki pengaruh pada tingkat kepuasan dalam bekerja.

Dimensi pengawasan dari atasan, dimensi ini mengacu pada sejauh mana supervise memberi dukungan dan bantuan kepada karyawan saat melakukan pekerjaan Luthans (2015) Dimensi ini memiliki nilai 34,24. Nilai tersebut merupakan hasil yang tinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya. Dimensi pengawasan dari atasan dalam penelitian ini meliputi kemampuan atasan dalam memberikan motivasi dalam bekerja kepada karyawan, serta kemampuan atasan untuk memberikan bantuan secara teknis. Karyawan yang ada pada perusahaan X tidak memiliki permasalahan serta keluhan yang berkaitan dengan atasan, dikarenakan atasan memberikan semangat kepada seluruh karyawan, peduli dengan kondisi karyawan serta memberikan motivasi kepada karyawan. atasan memberikan bantuan secara teknis apabila terjadi permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan. Hal tersebut sesuai dengan Luthans (2015) yang menyatakan kepuasan pada aspek atasan berkaitan dengan kemampuan dari atasan untuk memberikan bantuan baik secara dukungan perilaku maupun teknis. Menurut Astuti (Astuti, 2019) semakin baik dukungan dari supervisor maka akan semakin puas karyawan pada pekerjaannya, karyawan akan merasa lebih bahagia saat melakukan pekerjaan, rasa nyaman diberikan perusahaan terutama atasan membuat karyawan semakin berkarya.

Salah satu faktor yang memiliki kontribusi pada kepuasan kerja karyawan adalah rasa aman, seorang karyawan yang memiliki rasa aman secara ekonomi, sosial, dan psikologis pada pekerjaannya akan menimbulkan kepuasan yang maksimal, dan sebaliknya karyawan yang merasakan rasa tidak aman maka akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, jaminan rasa aman pada penelitian ini mengarah pada jaminan psikologis yaitu jaminan karyawan tidak terancam untuk kehilangan pekerjaannya. Istilah tersebut dengan *job insecurity*.

Job insecurity menurut pendapat dari Greenhalgh & Rosenblatt (1984) merupakan perasaan karyawan mengenai ketidakberdayaan mempertahankan kesinambungan pekerjaan dikarenakan situasi yang mengancam. Rasa terancam tersebut secara tidak langsung membuat karyawan merasa *job insecurity* kerja. Semakin sulitnya lapangan pekerjaan dan ketatnya persaingan menambah kerisauan kehidupan karyawan. Dimensi *job insecurity* dalam penelitian ini diukur menggunakan teori dari Greenhalgh & Rosenblatt (1984, dalam Ashford et al., (Ashford et al., 1989)) yang meliputi arti penting pekerjaan, kemungkinan perubahan negatif pekerjaan, arti penting keseluruhan pekerjaan, serta ketidakberdayaan.

Adapun empat aspek dalam *job insecurity* meliputi; a) tingkat persepsi kepentingan pekerjaan, pada aspek ini memiliki keterkaitan dengan pandangan individu

mengenai pentingnya pekerjaan tersebut bagi mereka, b) kemungkinan adanya perubahan negatif dari pekerjaan, aspek ini berkaitan dengan tingkat ancaman yang dirasakan oleh karyawan, c) aspek kejadian negatif yang ada dalam pekerjaan, aspek ini berkaitan dengan adanya ketakutan dari karyawan pada adanya kemungkinan kejadian negatif pada perusahaan yang berpengaruh pada karyawan, ketakutan tersebut diwujudkan dalam perilaku karyawan yaitu aktif mencari pekerjaan lain diluar pekerjaan saat ini, dan d) perasaan tidak berdaya. Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan pada data penelitian diperoleh nilai rata-rata dari setiap dimensi aspek arti penting pekerjaan bagi individu memiliki skor 4,56, pentingnya peristiwa negatif yang mengancam pekerjaan sebesar 11,76, kemungkinan munculnya peristiwa negatif pada keberlangsungan pekerjaan memiliki skor nilai 8,61, ketidakberdayaan memiliki nilai 8,95.

Dimensi arti penting pekerjaan bagi individu yang memiliki skor 4,56. Dimensi ini berkaitan dengan seberapa penting suatu aspek dalam pekerjaan mempengaruhi rasa *job insecurity* karyawan dalam melakukan pekerjaan Greenhalgh & Rosenblatt (1984). Saat ini karyawan tidak begitu mengkhawatirkan hal-hal yang berkaitan dengan aspek pekerjaan, karyawan merasakan bahwa gaji bukan merupakan hal utama dalam suatu pekerjaan, hal ini dikarenakan walaupun gaji karyawan berada dibawah nilai upah minimum daerah, jika karyawan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka akan ada bonus untuk karyawan, selain itu karyawan tidak menganggap kenaikan jabatan sebagai suatu kesuksesan dalam bekerja. Dimensi lainnya meliputi kemungkinan munculnya peristiwa negatif ketidakberdayaan, dan kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja. Keberlangsungan pekerjaan memiliki skor nilai 8,61, hasil tersebut sesuai dengan kondisi perusahaan karyawan merasakan bahwa peraturan perusahaan ketat sehingga adanya rasa takut untuk melanggar peraturan dan akan dikeluarkan, selain itu karyawan juga merasakan dengan kemunculan teknologi baru yang berkaitan dengan teknologi akan mengancam keberlangsungan pekerjaannya. Pada dimensi ketidakberdayaan karyawan yang ada pada perusahaan X merasakan bahwa karyawan tidak memiliki kekuatan untuk mempertahankan pekerjaan dikarenakan perusahaan memiliki kewenangan untuk memberhentikan karyawan, sehingga karyawan merasakan tidak mampu untuk mempertahankan posisinya. Pada dimensi ketidakberdayaan karyawan memiliki kemampuan untuk mengontrol kondisi lingkungannya, akan tetapi terdapat hal yang tidak mampu dikontrol oleh karyawan yaitu adanya ketidakbebasan untuk dapat menentukan cara kerja untuk dapat mencapai target perusahaan. Pada dimensi kemungkinan perubahan negatif pada aspek pekerjaan, karyawan merasakan adanya kemungkinan untuk peningkatan beban dan adanya kemungkinan untuk dipindahkan di bagian lain, hal ini terjadi dikarenakan

banyaknya karyawan yang keluar sehingga mau ataupun tidak target harus tetap dilaksanakan, dan hal tersebut juga memungkinkan karyawan dipindahkan pada posisi yang membutuhkan karyawan. karyawan merasakan *job insecurity*.

Dimensi pentingnya peristiwa negatif, yang mengancam pekerjaan sebesar 11,76. Dimensi ini berkaitan dengan tingkat potensi kejadian negatif dalam suatu pekerjaan Greenhalgh & Rosenblatt (2010). Hal tersebut sesuai dengan hal yang terjadi pada perusahaan, karyawan merasa dengan adanya perubahan kebijakan yang baru yaitu pemberlakuan masuk kerja yang tidak menentu membuat karyawan khawatir apabila kehilangan pekerjaan, kehilangan pekerjaan tersebut akan berpengaruh pada pandangan masyarakat kepada dirinya dan membuat karyawan merasa tidak percaya diri. pemberhentian masa kerja akan memicu munculnya persepsi karyawan terkait dengan kelangsungan pekerjaannya saat ini, perasaan tersebut mengarah pada adanya kemungkinan suatu saat akan terjadi hal yang sama pada dirinya (Halungunan, 2015). Selain itu menurut Herawati (Herawati, 2021) dengan adanya isu akan pemberhentian masa kerja, karyawan akan merasa adanya ancaman untuk dirinya sendiri serta kesejahteraan, karyawan akan mengalami gangguan secara psikologis, motorik, somatik, maupun kognitif karena adanya kekhawatiran terhadap suatu hal yang tidak menyenangkan dalam perusahaan.

Berdasarkan keseluruhan perhitungan hasil rata-rata *job insecurity* dapat dikatakan memiliki nilai yang lebih rendah dibandingkan nilai kepuasan kerja. Melalui hasil tersebut dapat dikatakan sebagian besar karyawan tidak merasakan khawatir dan kecemasan atas keberlangsungan pekerjaannya, perusahaan mampu meminimalisir keadaan serta kondisi yang dapat mengganggu karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Greenhalgh & Rosenblatt (1984) hasil tersebut mengemukakan inti dari *job insecurity* adalah persepsi karyawan mengenai stabilitas serta keberlangsungan pekerjaannya di masa depan. *Job insecurity* muncul dikarenakan adanya kecenderungan karyawan tidak dapat mengatasi dan memprediksi keberlangsungan karirnya di masa depan (Mahaputra et al., 2013)

Berdasarkan hasil analisis temuan pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa *job insecurity* dan kepuasan kerja berkorelasi dengan signifikan diantara variabel *job insecurity* dengan variabel kepuasan kerja karyawan. Hasil yang didapatkan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Martini & Waluyo (2014) pada 165 subject yaitu semakin tingginya *job insecurity* yang karyawan rasakan maka akan rendah kepuasan kerjanya yang dirasakan oleh karyawan. Berlaku sebaliknya apabila tingkat *job insecurity* rendah maka tingkat kepuasan karyawan akan tinggi. Pada penelitian tersebut *job security* memberikan sumbangan 24,9. Nilai mean kepuasan kerja sebesar 113,79 yang berarti subject berada di kategori sedang. Hasil penelitian tersebut

menunjukkan arah negatif yang berarti tingkat *job insecurity* pekerjaan rendah maka akan meningkatkan kepuasan kerja sedangkan tingkat *job insecurity* pekerjaan tinggi maka akan tingkat kepuasan kerja akan turun. Hasil ini serupa dengan penelitian Aldiassajjad et al (2021) dengan nilai kontribusi yang sama rendahnya yaitu 38,02. Hal ini memberikan arti bahwa *job insecurity* dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang rendah, sesuai pula dengan hasil dari penelitian ini.

Kepuasan kerja dengan *job insecurity* memiliki keterkaitan satu dengan lainnya. Kepuasan karyawan memiliki keterkaitan dengan penyesuaian karyawan dengan kondisi serta situasi kerja. *Job insecurity* disebutkan sebagai salah satu factor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Udriyah et al., 2018). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa variabel *job insecurity* secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai koefisien -0,362 dan signifikansi 0,000. Hal ini berarti jika *job insecurity* naik maka kepuasan kerja akan turun, dan sebaliknya jika *job insecurity* turun maka kepuasan kerja akan meningkat.

Penelitian lainnya telah menyebutkan pula bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang negative serta signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Putrayasa, 2021) Situasi serta kondisi kerja yang mendukung akan akan keamanan karyawan, membuat karyawan merasakan adanya jaminan untuk terus bekerja, akan tetapi jika kondisi serta situasi kerja buruk akan menimbulkan rasa cemas, rasa tidak aman dan aman mengganggu karyawan dan menimbulkan kecemasan pada keberlangsung pekerjaannya (Martini & Waluyo, 2014). Penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Singh & Jain (2013) bahwa keamanan kerja (*job insecurity* merupakan salah dari satu dari berbagai faktor yang memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dikarenakan *job insecurity* memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, karyawan yang berada pada kondisi serta situasi pekerjaan yang tidak aman akan menimbulkan rasa cemas akan berpengaruh pada emosi karyawan utamanya pada kepuasan dari karyawan itu sendiri.

Penelitian selanjutnya juga memberikan konfirmasi mengenai *job insecurity* dengan kepuasan kerja (Rangel Sousa Simoes et al., 2017). Perasaan tidak aman yang dirasakan oleh pegawai dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat *job insecurity*, maka tingkat kepuasan kerja pegawai cenderung semakin menurun. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian saat ini, sehingga penting untuk dilakukan tindak lanjut mengenai permasalahan *job insecurity* dengan kepuasan kerja, Seperti dalam salah satu penelitian yang menyebutkan upaya untuk mengurangi dampak negatif dari ketidakamanan kerja, manajer dan organisasi diharuskan berusaha untuk meminimalkan efek berbahaya melalui strategi yang berbeda, seperti meningkatkan komunikasi dan penguatan sumber daya

pribadi karyawan, untuk menyangga dampak negatif dari ketidakamanan kerja (Cheung et al., 2019).

Penelitian lainnya menunjukkan hal yang sama yaitu penelitian dari Yasadiputra & Putra (Yasadiputra & Putra, 2014) pada 30 subject menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang significant negative pada kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu *organizational justice*, *job insecurity* dan *job satisfaction*. Penelitian ini aspek yang memiliki rata rata tinggi pada variabel kepuasan kerja adalah kepuasan pada kelurahan aspek pekerjaan yang memiliki rata rata 3,81 sedangkan nilai rata-rata rendah dimiliki oleh aspek upah sebesar 3,33, hal ini berarti penelitian ini memiliki subject yang ada pada penelitian ini merasakan kepuasan yang tinggi pada keseluruhan aspek pekerjaan dan kepuasan yang rendah pada aspek upah. Pada variabel *job insecurity* nilai rata rata tinggi dimiliki oleh kemungkinan kehilangan pekerjaan sebesar 3,65 sedangkan nilai terendah dimiliki ketidakberdayaan sebesar 3,32. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan significant negative yaitu persepsi keamanan pekerjaan rendah menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi untuk karyawan, sedangkan persepsi karyawan rendah pada keamanan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Nilai korelasi pada penelitian *Job insecurity* dengan kepuasan kerja ini berada pada kategori rendah sebesar -0,262. Begitu pula pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Putra (2016) bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah turnover intention yang dirasakan karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil uji korelasi dari penelitian ini ditemukan nilai korelasi -0,330 yang berarti kedua variabel memiliki korelasi negatif, menurut Sugiyono (Sugiyono, 2017) arah hubungan variabel negatif ditunjukkan koefisien korelasi dengan tanda (-) sedangkan variabel yang memiliki hubungan positif nilai koefisien korelasinya memiliki tanda (+). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel *job insecurity* berkorelasi rendah terhadap kepuasan kerja, dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat faktor lainnya yang lebih berpengaruh terdapat kepuasan kerja karyawan, adapun faktor lainnya yang berpengaruh pada kepuasan kerja menurut Bisen & Priya (2010) yaitu faktor dari dalam diri karyawan yang meliputi kepribadian, usai, lama pengabdian, dependen, kelamin usia, dan ambisius. Selain itu adanya faktor dari dalam perusahaan yang meliputi gaji, promosi, rasa aman serta pengawas, dan adanya faktor dari perusahaan itu sendiri yang meliputi kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, tempat kerja dan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dikatakan bahwa *job insecurity* dengan kepuasan kerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan. Hasil tersebut selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bisen & Priya (2010) bahwa faktor yang berpengaruh pada

kepuasan kerja adalah rasa aman. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Silla et al., (Silla et al., 2010) dengan judul “*Job insecurity and employees’ attitudes: the moderating role of fairness*. International journal of manpower” penelitian dilakukan pada 667 karyawan menunjukkan hasil bahwa adanya korelasi negatif pada kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat *job insecurity* rendah akan meningkatkan kepuasan kerja sedangkan *job insecurity* tinggi akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hasil yang serupa dimuat pula dalam penelitian yang dilakukan oleh Ridho dan Syamsuri (2018) dimana *job insecurity* memiliki hubungan rendah dengan kepuasan kerja.

PENUTUP SIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan *job insecurity* dengan kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di perusahaan X. Hasil uji korelasi dengan bantuan program *spss 26 for windows* menunjukkan nilai *p value sig* (2- tailed) kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,007. Hal tersebut berarti variabel *job insecurity* dengan variabel kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan. Nilai koefisien korelasi penelitian ini menunjukkan hasil -0,0330 (*r* -0,244) yang berarti kedua variabel memiliki tingkat signifikansi rendah. Nilai dari koefisien *r* menunjukkan bahwa terdapat arah hubungan negatif, yang berarti semakin rendahnya skor *job insecurity* akan diikuti dengan tingginya kepuasan kerja dan berlaku sebaliknya dengan tingginya *job insecurity* pada karyawan maka akan diikuti semakin rendahnya kepuasan kerja pada karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka peneliti bermaksud memberikan saran terhadap beberapa pihak-pihak terkait, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini memberrikan saran kepada perusahaan untuk mampu menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan kualitas kehidupan kerja pada PT X, dengan adanya peningkatan kualitas kehidupan kerja ini maka akan memberikan pengaruh positif untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat lebih memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan diri dalam bekerja. PT.X dapat memberikan pelatihan maupun pendidikan secara rutin dan sesuai dengan *job description* karyawan agar karyawan dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan pendekatan penelitian lain yang lebih sesuai. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan

penelitian untuk menjelaskan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja selain variabel *job insecurity*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldiassajjad, M. Fauzi, & Suwarsi, S. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stres Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Issue Covid 19 Pada PT . X. *Journal Riset Manajemen Bisnis*, 1(1), 51–57.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Astuti, A. K. (2019). Peranan Dukungan Supervisor Pada Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 1. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2019.141.312>
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bisen, V., & Priya. (2010). *Industrial Psychology* (Vol. 148).
- Burchell, B., Ladipo, D., & Wilkinson, F. (2002). *Job insecurity and work intensification*. Routledge London.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Cheung, F. Y., Wu, A. M. S., Ching, L., & Cindia, C. (2019). Effect of job insecurity , anxiety and personal resources on job satisfaction among casino employees in macau : A moderated mediation analysis. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28(03), 1–18. <https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1525332>
- Damanik, L. O. (2019). *Hubungan antara Job Insecurity dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Outsourcing di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional I Sumatera*. Universitas Medan Area.
- Emanuel, F., Molino, M., Presti, A. Lo, Spagnoli, P., & Ghislieri, C. (2018). A crossover study from a gender perspective: The relationship between job insecurity, job satisfaction, and partners’ family life satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 9(AUG), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01481>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Halungunan, H. (2015). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self-Efficacy Pada Karyawan Pt. Sandang Asia Maju Abadi Semarang*. 33.
- Herawati, N. Si. (2021). *Hubungan antara kecemasan isu PHK dengan motivasi karyawan PT. bumi karyatama raharja*. Universitas medan area.
- Hsieh, H.-H., & Huang, J.-T. (2017). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the mediating and

- moderated mediating role of job insecurity. *The Journal of Psychology*, 151(3), 282–298.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019). Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Civic Culture*, 4(2), 132–149. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=59058&val=4132>
- Luthans, F. (2015). *International Management: Culture, Strategy, And Behavior, 8th Edition By Fred Luthans*. <http://www.jewelsadamas.com/international/international-management-culture-strategy-and-behavior-8th-edition.pdf>
- Mahaputra, B., Riantoputra, C. D. S., & Respati, A. (2013). Peran Employability dalam Hubungan Job Insecurity dan Kepuasan Kerja. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(2), 90–98. <https://doi.org/10.7454/mssh.v17i2.8>
- Martini, E., & Waluyo, L. E. M. (2014). Pengaruh jangka pendek job insecurity dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing di Pt. Askes (persero) kantor pusat. *Jurnal Psikologi*, 7(2).
- Pradana, A. R. (2020). Hubungan kepuasan kerja dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan pt x yang bergerak dibagian manufaktur di kab. Sukoharjo.
- Putrayasa, I. K. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT . Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar. *Jurnal Widya Amrita*, 1(1), 25–37.
- Rangel Sousa Simoes, S. C., Riana, G., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10, 3463. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i10.p01>
- Ridho, S. (2018). Analisis pengaruh job insecurity dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Informatika: Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*, 6(1).
- Robbins, Ps., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sabda, G. E. A. U., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Kontrak di Bali Dynasty Resort. Udayana University.
- Satriani, R. D. (2020). Pengaruh gaji dan jam kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ud. Hasby mlarak dengan kompensasi sebagai variabel intervening.
- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). Turnover intention pada karyawan legian village hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(8), 4983–5012.
- Silla, I., Gracia, F. J., Mañas, M. A., & Peiró, J. M. (2010). Job insecurity and employees' attitudes: The moderating role of fairness. *International Journal of Manpower*, 31(4), 449–465. <https://doi.org/10.1108/01437721011057029>
- Singh, J. K., & Jain, M. (2013). A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance. *Journal of Indian Research*, 1(4).
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. *Jakarta: Rineka Cipta*, 120–123.
- Udriyah, Riyadi, & Utamingtyas, R. R. B. (2018). Pengaruh beban kerja, work-family conflict dan job insecurity terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap turnover intention di pt binabusana internusa semarang. *Admisi & Bisnis*, 18(3), 163–182.
- Wan, H. L. (2013). *Employee Loyalty at the Workplace : The Impact of Japanese Style of Human Resource Management*. 3(1).
- Wasposito, A. A., & Minadaniati, L. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Pada Pt. Trubus Swadaya Depo, 3(1), 1–16.
- Yasadiputra, K. A., & Putra, M. S. (2014). Pengaruh Organizational Justice Serta Job Insecurity Terhadap Job Satisfaction Pegawai Kontrak Pada Pt. Wico Interna, Singaraja-Bali. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–1.