

Hubungan *Job Insecurity* Dengan *Job Satisfaction* Pada Sales Marketing Merk Obat-Obatan X Di Surabaya

Relationship Between Job Insecurity And Job Satisfaction Among Sales Marketing of X Pharmaceutical Brand in Surabaya.

Nabila Sita Parahitha

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: nabila.19094@mhs.unesa.ac.id

Damajanti Kusuma Dewi

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: damajantikusuma@unesa.ac.id

Abstrak

Rasa puas dalam bekerja menjadi hal yang diinginkan setiap karyawan. Salah satu faktor penentu kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif menimbulkan ketidakamanan dalam bekerja, terutama pada bidang marketing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *job satisfaction* pada sales marketing merk obat-obatan X di Surabaya. Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian populasi dengan total 81 sales marketing. Sebanyak 30 sales marketing sebagai try out dan 51 sales marketing sebagai subjek penelitian. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan deskripsi data dan uji statistika yang terdiri dari uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji linearitas) serta uji hipotesis korelasi *product-moment*. Hasil analisis data menunjukkan nilai $P = 0.000$, $R = -0.547$, dan $R\text{-squared} = 0,294$. Agar dapat meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat memperhatikan aspek yang mendominasi *job satisfaction* dalam penelitian. Begitu pula untuk dapat meminimalisir ketidakamanan kerja, perusahaan dapat lebih memperhatikan aspek-aspek yang mendominasi *job insecurity* dalam penelitian ini.

Kata kunci : *job insecurity, job satisfaction, sales marketing.*

Abstract

Job satisfaction is a desired aspect in every employee's work life. One of the determinants of job satisfaction is the work environment. A non-conducive work environment can lead to job insecurity, especially in the field of marketing. This research aims to examine the relationship between job insecurity and job satisfaction among sales marketing employees of X pharmaceutical brand in Surabaya. A quantitative research method was employed for this study. The research followed a population study design with a total of 81 sales marketing employees. Among them, 30 employees were selected for the tryout phase, while 51 employees were included as research subjects. Data collection was conducted using a questionnaire. Data analysis involved descriptive statistics and statistical tests, including classical assumption tests (normality and linearity tests) as well as the product-moment correlation hypothesis test. The data analysis revealed a significant correlation with a P-value of 0.000, an R-value of -0.547, and an R-squared value of 0.294. To enhance job satisfaction, companies should focus on the aspects that predominantly contribute to job satisfaction as indicated by this study. Similarly, to minimize job insecurity, companies should pay attention to the aspects that dominate job insecurity based on the findings of this research.

Key word : *job insecurity, job satisfaction, sales marketing.*

Article History	
Submitted : 05-07-2023	
Final Revised : 06-07-2023	
	 
Accepted : 06-07-2023	<i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i> <i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i>

Lingkungan kerja memiliki andil yang besar atas perasaan puas individu saat bekerja. Kepuasan kerja adalah persepsi atau sikap yang dirasakan dan ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya (Mullins, 2016). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, termasuk lingkungan kerja dan kondisi kerja yang ada, akan lebih termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja berkaitan dengan faktor-faktor yang menunjang dalam bekerja seperti rasa aman, kemampuan, pengetahuan, aturan kerja, lingkungan kerja, budaya, harapan kerja, dan motivasi (Tutuncu & Kozak, 2007). Perusahaan memegang andil dalam pembentukan rasa puas karyawannya. Ketidakmampuan perusahaan dalam menciptakan kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan rasa tidak puas atau *job dissatisfaction*. Ketidakpuasan kerja atau *job dissatisfaction* seringkali mengakibatkan perilaku menarik diri oleh karyawan sebagai upaya untuk mengurangi keterikatan dengan pekerjaan, seperti penggunaan waktu kerja untuk kepentingan pribadi, memperpanjang waktu istirahat, atau perilaku negatif lainnya. Ketidakpuasan kerja dapat berbentuk keluhan dan sikap membangkang, perilaku penarikan diri, agresi, intensi sakit, penurunan produktivitas dan kualitas kerja, peningkatan pergantian karyawan, peningkatan absensi, serta tindakan sabotase (Robbins, 1996 dan Seashore & Taber, 1975).

Dalam lingkup kerja marketing, omzet penjualan menjadi perhatian utama perusahaan. Perusahaan X menetapkan target penjualan yang harus dicapai oleh sales marketing dalam periode waktu yang telah ditentukan. Salah satu tantangan dalam bidang kerja pemasaran adalah kondisi pasar yang sulit diprediksi. Perubahan kondisi pasar penjualan yang fluktuatif dan tekanan dari karakteristik pekerjaan yang menentukan besaran upah kerja dari pemenuhan target penjualan menimbulkan indikasi ketidakpuasan pada sales marketing terhadap pekerjaannya. Indikasi ketidakpuasan yang muncul adalah perilaku sabotase penjualan oleh para sales marketing. Sabotase yang terjadi di kalangan sales marketing melibatkan tindakan sabotase wilayah pemasaran dan berdampak pada stabilitas pekerjaan di bidang tersebut. Idealnya, setiap anggota sales marketing ditugaskan untuk menangani area penjualan yang telah ditetapkan oleh sales supervisor. Namun, beberapa sales marketing yang terlibat dalam tindakan sabotase berdalih bahwa tindakan tersebut diperlukan untuk menghindari ketidakcapaian target penjualan. Akibatnya, terjadi ketegangan hubungan antara rekan kerja di divisi penjualan, khususnya sales marketing. Hubungan yang tidak dapat terjalin dengan baik antara rekan kerja dapat berkaitan pada tingkat rasa aman dalam bekerja (Minnote & Varud, 2020), yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja (Lodisso, 2019).

Perasaan tidak aman dalam bekerja atau *job insecurity* berdampak negatif terhadap rasa puas karyawan atas pekerjaannya. *Job insecurity* adalah perasaan tidak berdaya yang muncul akibat ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan seseorang (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). *Job insecurity* berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, sikap terhadap pekerjaan, dan perilaku di tempat kerja (De Angelis, 2021). Beberapa penelitian terdahulu menemukan

variabel *job insecurity* dan *job satisfaction* berhubungan secara negatif dan signifikan yang artinya, semakin tinggi tingkat *job insecurity*, semakin rendah tingkat *job satisfaction*, yang dapat menyebabkan *job dissatisfaction* pada sales marketing (Reisel dkk, 2010, Martini & Waluyo, 2014, Agoestyana & Mulyana, 2022).

Metode

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Penelitian korelasional dipilih berdasarkan fokus dari penelitian yaitu mencari hubungan sebab-akibat antara variabel dua variabel (Hardani dkk, 2020). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*job insecurity*) dengan variabel terikat (*job satisfaction*).

Populasi

Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi sebagai subjek penelitian. Populasi mencakup seluruh tenaga penjualan atau sales marketing yang bekerja di PT X Kota Surabaya sebanyak 81 orang. Populasi dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok uji coba yang terdiri dari 30 orang dan kelompok penelitian yang terdiri dari 51 orang.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner disebarkan menggunakan media *google form* yang dipilih atas dasar kemudahan akses, jangkauan subjek, dan efektifitas waktu. Penelitian ini menggunakan skala sebagai pilihan jawaban. Skala termasuk ke dalam *self report* dimana responden akan memberi nilai atas dirinya sendiri berdasarkan daftar pernyataan yang ada dalam skala (Jannah, 2015). Pilihan jawaban dalam kuesioner menggunakan Skala Likert dengan rentang nilai satu sampai empat, yang mencakup pilihan jawaban dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Item pernyataan dalam kuesioner dibagi menjadi dua jenis, yaitu *favorable* dan *unfavorable*.

Skala ukur dalam penelitian ini mengadaptasi dua instrumen tokoh. Pertama, digunakan MQJIS (*Multidimensional Qualitative Job Insecurity Scale*) yang dikembangkan oleh Brondino dkk (2020). MQJIS terdiri dari 39 item pernyataan dan memiliki koefisiensi reliabilitas $\alpha = 0,78$. Kedua, digunakan Skala JSS (*Job Satisfaction Scale*) yang dikembangkan oleh Spector (1977). Skala JSS terdiri dari 8 item pernyataan dan koefisiensi reliabilitas $\alpha = 0,914$. Pada skala JSS, peneliti melakukan pengurangan item asli dan penyesuaian JSS dengan aspek *job satisfaction* Luthans (2015) agar lebih sesuai dengan karakteristik subjek serta menerjemahkan kedua skala MQJIS dan JSS dalam bahasa Indonesia.

Skala JSS yang telah disesuaikan terdiri dari beberapa aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawas, dan rekan kerja. Skala ini terdiri dari total 21 item pernyataan, yang secara keseluruhan menunjukkan validitas dengan nilai rata-rata di atas 0,30 dan reliabilitas yang tinggi ($\alpha = 0,904$). Sedangkan, MQJIS Brondino (2020) terdiri dari beberapa aspek, seperti *social relationship*, *employment conditions*, *working conditions*, dan *work content*. Skala ini terdiri dari total 8 item pernyataan, yang menunjukkan validitas dengan nilai rata-rata di atas 0,30 dan reliabilitas yang memadai ($\alpha = 0,657$). Maka, dapat disimpulkan bahwa kedua skala valid dan reliabel sehingga dapat dilakukan analisis data selanjutnya.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan bantuan *SPSS 25 for windows*. Pada penelitian kuantitatif, terdapat dua kegiatan dalam analisis data, yaitu deskripsi data dan uji statistik. Kegiatan deskripsi data dilaksanakan melalui pengukuran statistik

deskriptif. Uji statistik dalam penelitian ini melibatkan serangkaian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*, uji linearitas, dan uji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi *product-moment*.

Hasil

Hasil yang diperoleh dari data penelitian pada kedua variabel dikumpulkan lalu dilakukan *skoring* oleh peneliti. Hasil *skoring* kemudian dilakukan pengujian sesuai dengan kebutuhan penelitian guna mengetahui hubungan antara kedua variabel. Berikut ini adalah deskripsi data yang diperoleh dari penelitian:

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
job_insecurity	51	12	31	23.73	4.742
job_satisfaction	51	34	82	59.82	14.181

Berdasarkan data yang tertera dalam tabel, terdapat 51 responden yang mengisi kuesioner. Pada kedua variabel, dapat dilihat perbedaan rata-rata yang cukup signifikan. Variabel *job insecurity* memperoleh rata-rata 23.73, sedangkan variabel *job satisfaction* memperoleh rata-rata 59.82 yang berarti tingkat kepuasan kerja oleh sales marketing lebih dominan dibandingkan tingkat ketidakamanan kerjanya. Standar deviasi menunjukkan nilai *job insecurity* lebih rendah (4,74) dibanding *job satisfaction* (14,18). Hal ini menunjukkan jika sebaran data *job satisfaction* lebih bervariasi daripada *job insecurity*.

Tabel 2. Deskriptif Statistik Variabel *Job Satisfaction*

Aspek	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
Pekerjaan Itu Sendiri	51	7	20	13.78	4.42
Gaji	51	6	16	11.45	3.06
Kesempatan Promosi	51	7	16	11.84	2.54
Pengawas	51	5	16	11.18	3.11
Rekan Kerja	51	7	15	11.57	2.53

Tabel di atas merupakan tabel deskriptif statistik variabel *job satisfaction*. Pengujian statistik deskriptif ini dibuat untuk melihat aspek yang dominan pada *job satisfaction* sales marketing merk obat-obatan X di Surabaya. Aspek pekerjaan itu sendiri memperoleh nilai tertinggi dengan rata-rata 13,78 dan standar deviasi 4,42 atau data dapat dikatakan bervariasi. Indikator dari aspek pekerjaan itu sendiri mencakup pekerjaan yang menarik, menantang, memberikan kesempatan belajar serta adanya peluang untuk mendapatkan tanggung jawab lebih. Maka, dapat disimpulkan bahwa sales marketing merasakan isi dari pekerjaannya memberikan kepuasan kerja yang paling signifikan dibandingkan aspek-aspek lainnya.

Tabel 3. Norma Kategorisasi

Kategori	Norma
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Sumber: Muliana (2020)

Tabel 4. Kategorisasi *Job Insecurity*

Kategori	Norma	Skor	Frekuensi	%
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 18.99$	8	15.7
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$18.99 \leq X < 28.47$	33	64.7
Tinggi	$M + 1SD \leq X$	$28.47 \leq X$	10	19.6

Berdasarkan kategorisasi yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa mayoritas sales marketing merk obat-obatan X di Surabaya menunjukkan tingkat *job insecurity* pada kategori sedang sebesar 64,7% dengan frekuensi 33 sales marketing dari total 51. Sementara itu, terdapat 10 sales marketing (19,6%) dengan tingkat *job insecurity* yang tinggi, dan 8 sales marketing (15,7%) dengan tingkat *job insecurity* yang rendah.

Tabel 5. Kategorisasi *Job Satisfaction*

Kategori	Norma	Skor	Frekuensi	%
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 45.64$	6	11.8
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$45.64 \leq X < 74$	42	82.4
Tinggi	$M + 1SD \leq X$	$74 \leq X$	3	5.9

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel di atas, diketahui jika dominansi sales marketing merk obat-obatan X di Surabaya memiliki tingkat *job satisfaction* yang sedang sebesar 82,4% pada 42 sales marketing dari total 51. Sedangkan untuk sales marketing dengan tingkat *job insecurity* yang tinggi dan rendah secara berturut-turut yaitu 6 sales marketing dan 3 sales marketing atau sebesar 11,8% dan 5,9%.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan perangkat lunak *SPSS 25.0 for Windows* dengan ketentuan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Namun, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($<0,05$), maka data dianggap tidak berdistribusi normal. (Sugiyono, 2015). Berdasarkan uji normalitas data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
Job Insecurity	0.200	Normal
Job Satisfaction	0.200	Normal

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi keberadaan hubungan linear yang signifikan antara variabel *job insecurity* dan *job satisfaction*. Uji linearitas sekaligus digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi (Marwan dkk, 2023). Data hasil penelitian di uji menggunakan *SPSS 25.0 for windows* dengan menerapkan *test for linearity*. Data dapat dikatakan linear jika nilai signifikansi berada di bawah 0,05. (Sugiyono, 2015).

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

			Sig (p)	Ket
Job insecurity*	Between	Linearity	0.000	Linear
Job satisfaction	Groups			

Berdasarkan tabel normalitas dan linearitas yang disajikan di atas, ditemukan bahwa kedua variabel yang diamati dalam penelitian ini menunjukkan distribusi yang

mengikuti pola normal dengan signifikansi sebesar 0,2. Sedangkan, dari hasil uji linearitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000. Maka dapat disimpulkan jika data memenuhi syarat normalitas dan linearitas. Hasil ini sekaligus memenuhi syarat uji korelasi *product moment*, yaitu data berdistribusi normal dan linear.

2. Uji Hipotesis

Hipotesis yang dibuat pada penelitian disusun berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan dari aspek-aspek yang ada pada penelitian. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang akan dibuktikan adalah “terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *job satisfaction* pada sales marketing merk obat-obatan X di Surabaya”. Uji hipotesis dilakukan menggunakan SPSS 25.0 *for windows*. Taraf signifikansi menggunakan skala 5% maka hubungan antara kedua variabel dianggap signifikan jika nilai signifikansi kurang dari 0.05 ($p < 0.05$), sementara jika nilai signifikansi lebih dari 0.05 ($p > 0.05$), data dianggap tidak signifikan (Sugiyono, 2015).

Tabel 8. Nilai Signifikansi

Signifikansi	Interpretasi
<0.05	Signifikan
>0.05	Tidak Signifikan

Sumber: Sugiyono (2015)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel dalam penelitian yaitu *job insecurity* dengan *job satisfaction*. Terdapat kriteria pedoman yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan dua variabel sebagai berikut.

Tabel 9. Kriteria Pedoman Koefisiensi Korelasi

Interval Koefisiensi	Kriteria
< 0.20	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Tinggi
0.80-1.00	Sangat Tinggi

Sumber: Stockemer (2019)

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi

		job_insecurity	job_satisfaction
job_insecurity	Pearson	1	-.542**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
job_satisfaction	Pearson	-.542**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 11. Hasil Koefisiensi Determinasi

	Measures of Association			
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
job_insecurity *	-.542	.294	.940	.884
job_satisfaction				

Berdasarkan hasil analisis korelasi yang telah dilakukan, nilai R atau korelasi dari kedua variabel *job insecurity* dan *job satisfaction* adalah -0,542 yang menandakan hubungan antara kedua variabel negatif dan berada pada taraf sedang. Oleh karena itu, jika terjadi peningkatan *job insecurity* pada sales marketing merk obat-obatan X di Surabaya, maka akan menyebabkan penurunan tingkat *job satisfaction*. Taraf sedang menandakan hubungan yang moderat dari kedua variabel. Nilai koefisien determinasi R-squared pada tabel menunjukkan nilai 0,294 yang dapat berarti bahwa sumbangsi efektifitas yang dapat dijelaskan dari *job insecurity* dengan *job satisfaction* adalah 29,4%, sedangkan 70,6% sisanya berkaitan dengan faktor-faktor lain di luar fokus penelitian.

Tabel 12. Hasil Korelasi Per Aspek Variabel *Job Insecurity*

Correlations					
		social relationship	employment conditions	working conditions	work content
social relationship	Pearson Correlation	1	.459**	.647**	.410**
	Sig. (2- tailed)		.001	.000	.003
	N	51	51	51	51
employment conditions	Pearson Correlation	.459**	1	.386**	.321*
	Sig. (2- tailed)	.001		.005	.022
	N	51	51	51	51
working conditions	Pearson Correlation	<u>.647**</u>	.386**	1	.364**
	Sig. (2- tailed)	.000	.005		.009
	N	51	51	51	51
work content	Pearson Correlation	.410**	.321*	.364**	1
	Sig. (2- tailed)	.003	.022	.009	
	N	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil korelasi per aspek pada variabel *job insecurity*, diperoleh hasil tertinggi pada aspek *social relationship* dengan *working condition* sebesar 0.647. Dalam penelitian, *social relationship* mencakup hubungan yang terjalin pada lingkungan pekerjaan, termasuk hubungan dengan atasan dan rekan kerja. Sedangkan, *working conditions* berkaitan dengan situasi kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa rasa tidak aman yang dirasakan oleh sales marketing dalam konteks pekerjaan mereka berkaitan erat terhadap hubungan sosial yang terjalin dengan atasan dan rekan kerja, serta kondisi kerja yang mereka alami.

Tabel 13. Hasil Korelasi Per Aspek Variabel *Job Satisfaction*

Correlations						
		pekerjaan itu sendiri	gaji	kesempatan promosi	pengawas	rekan kerja
pekerjaan itu sendiri	Pearson Correlation	1	.844**	.711**	.770**	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51
gaji	Pearson Correlation	.844**	1	.791**	.839**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51
kesempatan promosi	Pearson Correlation	.711**	.791**	1	.706**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51	51
pengawas	Pearson Correlation	.770**	.839**	.706**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51	51
rekan kerja	Pearson Correlation	.780**	.771**	.659**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji korelasi per aspek pada variabel *job satisfaction*, diperoleh hasil tertinggi pada aspek gaji dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sebesar 0.844. Artinya, rasa puas/tidak puas yang muncul dari sales marketing berkaitan dengan besaran gaji yang diperoleh dengan pekerjaan itu sendiri. Dalam penelitian, gaji mengacu pada perolehan upah dan kepastian besaran upah yang diterima. Sedangkan, pekerjaan itu sendiri mencakup isi dari pekerjaan yang dirasa menarik, menantang, memberikan kesempatan belajar serta adanya peluang untuk mendapatkan tanggung jawab lebih.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi tingkat hubungan antara *job insecurity* dengan *job satisfaction* pada sales marketing merk X di Kota Surabaya. Berdasarkan paparan penelitian sebelumnya yang mengindikasikan hubungan negatif signifikan antara *job insecurity* dapat dibuktikan pada penelitian ini menggunakan hasil analisis data yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil dari 51 sales marketing di PT X diperoleh nilai signifikansi pada uji korelasi *product moment* sebesar 0.000, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *job insecurity* dengan *job satisfaction* pada sales marketing di PT X. Hasil analisis korelasi (R) sebesar -0,542 menunjukkan adanya hubungan dua variabel pada taraf sedang atau moderat. Nilai korelasi sekaligus menjelaskan arah hubungan yang negatif antara variabel, dimana jika salah satu variabel mengalami peningkatan, maka variabel lain akan menurun. Perbedaan nilai rata-rata *job insecurity* (23,73) dengan *job satisfaction* (59,82) dapat menjelaskan perolehan koefisien determinasi *job insecurity* terhadap *job satisfaction* berada pada taraf rendah (0.294). Jika diamati, perolehan *job satisfaction* lebih tinggi daripada *job insecurity*, yang berarti sales marketing di PT X cenderung lebih banyak merasakan kepuasan dalam bekerja daripada ketidakamanan.

Hasil pengkategorisasian data menunjukkan bahwa mayoritas sales marketing di PT X mengalami tingkat *job insecurity* yang sedang, dengan persentase sebesar 64.7% atau setara dengan 33 karyawan. Di sisi lain, mayoritas sales marketing berada pada tingkat *job satisfaction* yang juga sedang, dengan persentase sebesar 82.4% atau setara dengan 42 karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas sales marketing di PT X mengalami tingkat *job insecurity* dan *job satisfaction* yang seimbang pada taraf sedang. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun terdapat tingkat *job insecurity* yang cukup signifikan, namun mayoritas sales marketing masih memiliki tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi.

Dalam tabel korelasi per aspek antara variabel *job insecurity* dan *job satisfaction*, terdapat nilai yang menggambarkan hubungan antara masing-masing aspek dari kedua variabel tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada variabel *job insecurity*, korelasi tertinggi pada aspek *social relationship* dengan *working conditions* sebesar 0,647. Nilai korelasi ini mengindikasikan bahwa hubungan sosial dengan kondisi kerja sales marketing berkaitan erat terhadap perasaan tidak aman dalam bekerja. Sebagai sales marketing, karyawan dituntut agar bisa mencukupi target yang ditentukan perusahaan. Apabila tidak dapat terpenuhi dalam jangka waktu yang telah ditentukan, maka perusahaan akan memberikan sanksi kepada sales marketing. Tingginya karakteristik pekerjaan menimbulkan kecenderungan egoisme antara sales marketing, sehingga muncul konflik yang berdampak pada hubungan sosial (Stoetzer dkk, 2009).

Pada tabel korelasi per aspek variabel *job satisfaction*, aspek gaji dengan pekerjaan itu sendiri memperoleh nilai paling tinggi sebesar 0,844. Aspek ini menandakan jika hubungan gaji dengan pekerjaan itu sendiri berkaitan erat pada tingkat kepuasan kerja sales marketing merk obat-obatan di PT X. Hal ini menunjukkan bahwa pembentuk rasa puas/tidak puas dari sales marketing berasal dari isi pekerjaan yang berkaitan erat dengan gaji. Sales marketing memandang bahwa pekerjaan yang mereka lakukan seharusnya sebanding dengan tingkat gaji yang mereka terima, karena gaji memiliki signifikansi sebagai salah satu orientasi individu yang bekerja (Egim et al., 2023). Uang menjadi kebutuhan yang sangat penting untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari secara efektif (Syah, 2013). Gaji yang dianggap memadai dan adil dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini berpotensi mempengaruhi aspek-aspek lain dalam lingkungan kerja, seperti motivasi dan semangat dalam menjalankan tugas. Selain itu, gaji yang memadai juga memiliki dampak positif dalam memberikan stabilitas finansial, rasa aman, dan mengurangi ketidakpastian, sehingga memberikan kebebasan individu untuk memenuhi kebutuhan di luar konteks pekerjaan (Judge dkk, 2010).

Job satisfaction atau kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang dan mewakili sejauh mana individu menikmati pekerjaan mereka (Luthans, 2015). Kepuasan dalam bekerja dapat menunjang hasil kerja yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan. Karyawan dengan tingkat *job satisfaction* yang lebih tinggi dinilai dapat lebih mampu menangani rasa tidak aman yang muncul atas pekerjaannya (Martini & Waluyo, 2014). *Job satisfaction* terdiri dari beberapa aspek seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawas, dan rekan kerja. *Job satisfaction* dalam konteks negatif atau ketidakpuasan kerja dianggap berhubungan dengan adanya *job insecurity* (Reisel, 2010; Yaslioglu, 2013; Chalim, 2018; Hsieh & Kao, 2020; De Angelis, 2021; Putra & Dewi, 2021; Anastasia, 2022).

Dalam konteks *job insecurity*, sales marketing merasakan hal tersebut ketika terjadi ketidakstabilan atau ketidakpastian yang beresiko mengancam pekerjaan mereka. Perasaan ini

dapat dipicu oleh berbagai hal, salah satunya ketika lingkungan kerja dirasa tidak mendukung aspek-aspek dalam pekerjaannya. *Job insecurity* merupakan perasaan atas ketidakberdayaan yang berhubungan dengan keberlangsungan pekerjaan akibat situasi yang mengancam posisi atau jabatan (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Besaran kategori ketidakamanan kerja disebabkan oleh resiko yang dirasakan saat dihadapkan pada kemungkinan kehilangan aspek yang mendukung dalam bekerja (Soelton & Amaelia, 2020).

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, termasuk keterampilan individu, pengetahuan, aturan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, ekspektasi individu, dan motivasi (Tutuncu & Kozak, 2007). Selain itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor internal, seperti usia, jenis kelamin, kesehatan, pendidikan, masa kerja, kepribadian, tanggungan, emosi, dan ambisi dalam lingkungan kerja, serta faktor eksternal yang berasal dari perusahaan, seperti gaji, kesempatan promosi, stabilitas ekonomi, keamanan psikologis dan sosial, dan pengawasan (Bisen & Priya, 2010).

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data, ditemukan adanya korelasi yang signifikan antara tingkat ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dan tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) pada sales marketing merk obat-obatan X di Surabaya. Hasil hipotesis menunjukkan adanya hubungan taraf sedang (-0.542) dan mengarah ke negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa jika tingkat variabel *job insecurity* pada sales marketing di PT X mengalami peningkatan maka variabel *job satisfaction* mengalami penurunan. Aspek yang memiliki korelasi paling tinggi terhadap tingkat kepuasan kerja sales marketing di PT X adalah gaji yang diterima dan sifat pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang menarik, memberikan kepastian, dan memberikan kesempatan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih tinggi dengan imbalan yang sesuai akan mempengaruhi tingkat kepuasan atau ketidakpuasan sales marketing tersebut. Di sisi lain, terdapat hubungan yang signifikan antara aspek *social relationship* dan *working conditions* pada ketidakamanan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat rasa aman atau tidak aman yang dirasakan oleh sales marketing dipengaruhi oleh kualitas hubungan sosial yang terjalin dengan rekan kerja dan atasan yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Saran

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* atau rasa tidak aman dalam bekerja memiliki hubungan terhadap tinggi rendahnya *job satisfaction*. Meskipun pada hasil rata-rata perolehan *job satisfaction* lebih besar dibandingkan *job insecurity*, perusahaan perlu mempertimbangkan aspek-aspek yang dapat berpengaruh pada besaran kedua variabel. Pada *job insecurity*, aspek *social relationship* dan *working conditions* memiliki skor korelasi tertinggi, menunjukkan keterkaitan yang kuat dengan tingkat ketidakamanan kerja. Sementara itu, pada aspek *job satisfaction*, aspek yang paling berkorelasi adalah pekerjaan itu sendiri dan gaji. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek tersebut memiliki peran dominan dalam menentukan tingkat ketidakamanan dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada aspek-aspek terkait tersebut guna meminimalkan tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh sales marketing serta menjaga tingkat kepuasan mereka.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menginvestigasi faktor-faktor lain yang terkait dengan tingkat kepuasan kerja selain variabel *job insecurity*. Penelitian ini secara khusus memfokuskan hubungan antara *job insecurity* dan *job satisfaction* dalam konteks marketing pada sales, sehingga ketidakpuasan yang dialami oleh sales marketing dalam penelitian ini hanya dapat dijelaskan melalui faktor *job insecurity*.

Daftar Pustaka

- Agoestyna, C. Y., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Job insecurity Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 1–11. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/46613>
- Anastasia, N., Aima, M. H., & Wiratih, H. W. R. W. (2019). The Effect Of Job Insecurity And Work Stress On Job Satisfaction And Their Implications For Turnover Intention On Pt Ciptajaya Sejahtera Abadi. *Dinasti Publisier*, 30(9), 1328–1350. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i3>
- Bisen, V., & Priya. (2010). Industrial psychology. 185. https://www.academia.edu/31553547/Industrial_Psychology_2010_Vikram_Bisen_Priya
- Brondino, M., Bazzoli, A., Vander Elst, T., De Witte, H., & Pasini, M. (2020). Validation and measurement invariance of the multidimensional qualitative job insecurity scale. *Quality and Quantity*, 54(3), 925–942. <https://doi.org/10.1007/s11135-020-00966-y>
- Chalim, A. S. (2018). Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 199–214. <https://doi.org/10.26811/PEURADEUN.V6I2.284>
- De Angelis, M., Mazzetti, G., & Guglielmi, D. (2021). Job Insecurity and Job Performance: A Serial Mediated Relationship and the Buffering Effect of Organizational Justice. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–15. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.694057/BIBTEX>
- Egim, A. S., Verawaty, Sari, I., Mulyanto, Aprizal, Stefani, I. A., Londa, Y., Sudirjo, F., & Fatira, M. (2023). *Smart Entrepreneurship* (M. Sari (ed.); Pertama). https://www.google.co.id/books/edition/Smart_Entrepreneurship/H--9EAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1
- 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>
- Hardani, Nur Hikmatul Auliyah, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, D. J. S. & R. R. I. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (H. Abadi (ed.)). CV. Pustaka Ilmu. https://www.researchgate.net/publication/340021548_Buku_Metode_Penelitian_Kualitatif_Kuantitatif
- Hsieh, H.-H., & Kao, K.-Y. (2021). Beyond individual job insecurity: A multilevel examination of job insecurity climate on work engagement and job satisfaction. *Stress & Health*, 38(1), 119–129. <https://doi.org/10.1002/smi.3082>
- Jannah, M. (2015). METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF UNTUK PSIKOLOGI. In Unesa University Press. Unesa University Press. https://drive.google.com/file/d/1snrLxzzrZzpsgYCGA0TfbsHkE-T_7kOgw/view?usp=sharing

- Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157–167. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.002>
- Lodisso, S. L. (2019). The Effects of Interpersonal Relationship on Employees ' Job Satisfaction : The Case of Education Department , Hawassa City Administration. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(3), 21–27. <https://doi.org/10.9790/487X-2103012127>
- Luthans, F., & Doh, J. P. (2015). *International Management: Culture, Strategy, And Behavior, Eighth Edition* (P. Ducham (ed.); Eight). McGraw-Hill. https://www.academia.edu/35643186/internationalmanagement_culture_strategy_behaviour_130520220658_phpapp02_pdf
- Martini, E., & Waluyo, L. E. M. (2014). Short Term Contribution Of Insecurity And Compensation To Work Satisfaction In Outsourcing Employee At PT Askes (Persero) Main Office. *Jurnal Psikologi*, 2(7), 48–53. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1129>
- Marwan, Konadi, W., Kamaruddin, Sufi, I., & Akmal, Y. (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25* (Azhari (ed.); Kedua). CV. Media Kreasi Group. https://www.google.co.id/books/edition/Analisis_Jalur_dan_Aplikasi_SPSS_Versi_2/D5jCEAAQBAJ?hl=en&gbpv=1
- Minnotte, K. L., & Varud, T. (2020). Job insecurity and coworker support among U.S. Workers. *Sociological Spectrum*, 40(5), 314–328. <https://doi.org/10.1080/02732173.2020.1797601>
- Muliana, A. (2020). *Hubungan Pemberdayaan Psikologis Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Guru* [Universitas Sumatera Utara]. https://www.google.co.id/books/edition/HUBUNGAN_PEMBERDAYAAN_PSIKOLOGIS_DENGAN/Hf0qEAAQBAJ?hl=en&gbpv=1
- Mullins, L. J. (2016). *Management and Organisational Behaviour* (Eleventh). Pearson. <https://drive.google.com/file/d/148w1t3viQOVN2KIg1pQCYRVIURqOxJvO/view?usp=sharing>
- Putra, I. K. T. P., & Dewi, A. A. S. K. (2021). Effect of job insecurity on job satisfaction and turnover intention of employees at Agro Tourism. *American journal of humanities and social sciences research (AJHSSR)*, 5(6), 329–334. <https://www.ajhssr.com/effect-of-job-insecurity-on-job-satisfaction-and-turnover-intention-of-employees-at-agro-tourism/>
- Reisel, W., Probst, T., Chia, S. L., Maloles, C., & König, C. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 74–91. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400105>
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. 7th Edition, Prentice Hall.

https://www.academia.edu/21939735/ORGANIZATIONAL_BEHAVIOR_CONCEPTS_CONTROVERSIES_APPLICATIONS_Seventh_Edition

- Seashore, S. E., & Taber, T. D. (1975). Job Satisfaction And Their Correlates. *American Behavioral Scientist*, 18(3), 333–368.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/000276427501800303>
- Soelton, M., Amaelia, P., & Prasetyo, H. (2020). Dealing with Job Insecurity, Work Stress, and Family Conflict of Employees. 120(Icmeb 2019), 167–174.
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.031>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction : application, assessment, cause, and consequences* (M. Flemming (ed.)). SAGE Publications.
https://www.google.co.id/books/edition/Job_Satisfaction/GvlyAwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1
- Stockemer, D. (2019). Theories, Concepts, Variables, and Hypothesis. In *Quantitative Methods for the Social Sciences*.
<https://drive.google.com/file/d/1SGK6HK2T9sYPhmymUjBev0SPzBc6gF48/view?usp=sharing>
- Stoetzer, U., Ahlberg, G., Bergman, P., Hallsten, L., & Lundberg, I. (2009). Working conditions predicting interpersonal relationship problems at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(4), 424–441.
<https://doi.org/10.1080/13594320802643616>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kulaitatif, dan R&D, dan Penelitian Pendidikan)* (22 ed.). Alfabeta.
https://drive.google.com/file/d/1KA_hBYZY0zzuTr5zK5aLpCoN1djZ0Z_4/view?usp=share_link
- Syah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt . Graha Raja Empat Harits Syah Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang Surabaya 60231. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1, 462–471.
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/2973>
- Tutuncu, O., & Kozak, M. (2008). An Investigation of Factors Affecting Job Satisfaction. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 8(1), 1–19.
https://doi.org/10.1300/J149V08N01_01
- Yaşlıoğlu, M., Karagülle, A. Ö., & Baran, M. (2013). An Empirical Research on the Relationship between Job Insecurity, Job Related Stress and Job Satisfaction in Logistics Industry. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 99, 332–338.
<https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2013.10.501>