

PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE KARYAWAN DI KOSPIN JASA CIREBON

Asep Sonjaya, Nur Aini dan Ayu Sumiati, Ida Rosnidah

^{1,2,3}Program Studi Manajemen STIE Yasmi, ⁴Unswagati Cirebon

Email : ¹asepsonjaya@stieyasmicrb.ac.id, ²nuraini23@gmail.com,

³ayusumiat123@gmail.com, ⁴idarosnidah@unswagati.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cirebon. Kinerja karyawan penting bagi keberlanjutan dan perkembangan Kospin Jasa Cirebon yang merupakan perusahaan padat karya. Hasil wawancara dan pengkajian penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job insecurity* berpotensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara *online* dan melibatkan 54 orang karyawan Kospin Jasa Cirebon sebagai subjek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cirebon dengan koefisien determinasi sebesar 53,1%. Koefisien regresi bernilai negatif, hal berarti bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka dapat berdampak pada semakin menurunnya kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cirebon, dan sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *job insecurity* merupakan aspek yang perlu diperhatikan oleh Kospin Jasa Cirebon dalam upayanya untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik.

Kata kunci: job insecurity, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job insecurity on employee performance at Kospin Jasa Cirebon. Employee performance is important for the sustainability and development of Kospin Jasa Cirebon which is a labor intensive company. The results of interviews and previous research studies indicate that job insecurity potentially influence employee performance. Data collection is done by distributing online questionnaires and involving 54 employees of Kospin Jasa Cirebon as research subject. The results showed that job insecurity had a negative effect on employee performance at Kospin Jasa Cirebon with 53,1% determination coefficient. Regression coefficient is negative, it means that the higher job insecurity level can have an impact on the decreasing employees performance at Kospin Jasa Cirebon, and vice versa. Based on the results of the study it is known that job insecurity is an aspect that needs to be considered by Kospin Jasa Cirebon in its efforts to get employees with good performance.

Key words: employee performance, job insecurity

A. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan. Hampir seluruh proses produksi yang terjadi di perusahaan melibatkan karyawan dalam pelaksanaannya. Ketika melakukan investasi dan pengembangan, para pemangku kepentingan seperti pemerintah dan pelaku bisnis harus memperhatikan kualitas dan kapasitas sumber daya manusia sebagai hal utama (Ramadhan, 2017). Hal ini dikarenakan faktor internal sumber daya manusia dapat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan (Sakti, Zaika, & Anwar, 2014). Kinerja karyawan yang baik tentunya akan membantu kelancaran proses kerja dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mampu menunjukkan kinerja terbaiknya untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah nilai total dari berbagai perilaku yang dilakukan individu untuk organisasi selama kurun waktu yang telah ditentukan. Kinerja merupakan perilaku yang dapat dievaluasi menjadi suatu hal yang bernilai positif atau negatif bagi efektivitas individu atau organisasi (Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997). Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa perilaku karyawan yang menguntungkan perusahaan dapat dinilai sebagai kinerja yang baik dan sebaliknya, perilaku karyawan yang merugikan perusahaan dapat dinilai sebagai kinerja yang buruk.

Kinerja karyawan secara individu dapat berdampak pada kinerja perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara tidak langsung kinerja individu dapat berdampak pada kinerja kelompok atau divisi lain dalam pekerjaannya dan pada akhirnya kinerja kelompok dapat berdampak pada kinerja perusahaan (Campbell, 2019). Oleh karena itu, ketika seorang karyawan perusahaan tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan berperilaku sesuai dengan harapan perusahaan, maka hal ini dapat memberikan dampak negatif bagi keberlangsungan proses yang terjadi di dalam perusahaan.

Dampak dari kinerja karyawan yang kurang baik pada kerugian yang dialami perusahaan dirasakan oleh salah satu perusahaan yang bergerak di bidang keuangan, yaitu Kospin Jasa Cirebon. Merujuk pada peraturan Lembaga Pengembangan Jasa Keuangan Nasional No. 10 Tahun 2019 pasal 5 ayat (1) dan (4), pasal 6 ayat (1), dan pasal 8 ayat (1), Kospin Jasa Cirebon dapat diklasifikasikan sebagai bidang usaha nasional berbentuk perseroan terbatas dengan melaksanakan pekerjaan bersifat umum berupa Lembaga keuangan (Lembaga keuangan, 2018).

Berdasarkan wawancara pada manajer operasional dan keuangan, dan tujuh orang karyawan lapangan Kospin Jasa Cirebon didapatkan hasil bahwa kinerja karyawan Kospin Jasa Cirebon masih kurang baik. Karyawan Kospin Jasa Cirebon diketahui cukup sering melakukan berbagai kesalahan dalam proses penginputan, Kesalahan yang dilakukan karyawan tersebut pada akhirnya berdampak pada munculnya teguran pihak *stakeholder* pada Kospin Jasa Cirebon. Menurut manajer operasional dan keuangan Kospin Jasa Cirebon teguran yang diterima dapat berpotensi mengarah pada menurunnya kepercayaan *stakeholder* dan bahkan pemutusan hubungan kerja.

Hasil wawancara tersebut juga didukung dengan hasil penilaian kinerja karyawan Kospin Jasa Cirebon yang menunjukkan bahwa dari total 59 karyawan yang menduduki level jabatan manajer hingga pelaksana di lapangan diketahui bahwa 57,63% karyawan mendapatkan penilaian kinerja sedang hingga buruk. Hasil penilaian ini masih belum sesuai dengan harapan perusahaan untuk memiliki karyawan dengan kinerja baik atau bahkan sangat baik. Kondisi ini tentunya akan berdampak pada proses kerja di lapangan, yaitu akan menghambat kinerja karyawan, seperti dari segi waktu maupun finansialnya.

Pada bidang keuangan, kinerja karyawan menjadi sangat penting karena bidang keuangan merupakan bidang usaha padat karya dimana hasil kerja karyawan akan sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja yang baik akan menunjang ketercapaian tujuan perusahaan dan kinerja yang buruk akan sangat berpengaruh pada terhambatnya ketercapaian tujuan perusahaan.

Bidang industri keuangan memberikan kontribusi yang cukup besar bagi produk domestik bruto Negara Indonesia dibandingkan dengan sektor industri lain, yaitu sebesar 10,26% pada tahun 2017 (Badan Pusat Statistik, 2017) dan pada tahun 2016 laju pertumbuhan bidang keuangan ini adalah sebesar 5,22% (Badan Pusat Statistik, 2016). Melihat besarnya kontribusi dan indeks kenaikan tiap tahunnya maka sektor ini bukan sektor yang dapat dikesampingkan eksistensinya. Persaingan yang ketat dalam bidang industri keuangan pun tak terhindarkan. Oleh karena itu, tiap-tiap pelaku bisnis dalam bidang keuangan harus bisa berupaya sebaik mungkin untuk mempertahankan dan mengembangkan usahanya.

Melihat pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan, maka sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui hal apa yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Terdapat berbagai hal yang berkaitan dengan kinerja seorang karyawan, diantaranya adalah keadilan perusahaan, keterlibatan kerja, motivasi layanan publik, kepemimpinan transformasional (Jankingthong & Rurkkhum, 2019), gaya kepemimpinan, motivasi karyawan, disiplin kerja (Pawirosumarto, Sarjana, & Muchtar, 2017), pelatihan, kompetensi (Mangkunegara & Waris, 2015), budaya perusahaan, komunikasi positif (Arinanye, 2015), lingkungan tempat kerja, desain tempat kerja, motivasi (Naseem, Sikandar, Hameed, & Khan, 2019), dan *job insecurity* (Chirumbolo & Areni, 2005).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada beberapa karyawan Kospin Jasa Cirebon di lapangan dan penelitian terdahulu diketahui bahwa variabel *job insecurity* berkaitan dengan kinerja karyawan. *Job insecurity* sendiri merupakan ancaman kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran terkait dengan keberlanjutan pekerjaan yang dimiliki saat ini. *Job insecurity* di dalamnya meliputi perasaan tidak berdaya dalam mempertahankan keberlanjutan pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang (De Witte, 2005).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Terdapat penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan di Indonesia (Andrinirina A., Sudarsih, & Dwipana, 2015) dan di luar Indonesia (Chirumbolo & Areni, 2005). Terdapat juga penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada pengaruh positif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan

(Probst, 2002). Adanya pengaruh negatif atau positif yang linear dapat diketahui melalui garis lurus yang terbentuk dalam menggambarkan hubungan antar variabel.

Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, ada penelitian lain yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif sekaligus positif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada abad 20 (Brockner, Grover, Reed, & Dewitt, 1992) dan abad 21 (Selenko, Makikangas, Mauno, & Kinnunen, 2019). Pada kedua penelitian ini dijelaskan bahwa *job insecurity* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif dan negatif dengan membentuk garis *curvilinear* pada grafik hubungan kedua variabel. Garis *curvilinear* tersebut diketahui berbentuk seperti kurva lengkung yang menyerupai huruf U terbalik yang terbentuk dalam menggambarkan hubungan antar variabel (Brockner, Grover, Reed, & Dewitt, 1992). Melihat hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten, maka penting bagi peneliti untuk mengetahui pengaruh seperti apa yang terjadi antara *job insecurity* dan kinerja karyawan Kospin Jasa Cirebon

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman terhadap hasil penelitian dengan melakukan pengujian secara empiris terkait pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cirebon. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pada Kospin Jasa Cirebon mengenai kondisi *job insecurity* pada karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, sehingga Kospin Jasa Cirebon dapat melakukan tindakan yang tepat terhadap kondisi yang ada. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan untuk kajian literatur bagi ilmuwan yang ingin melakukan penelitian mengenai topik terkait *job insecurity* dan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah nilai total dari berbagai perilaku yang dilakukan individu untuk organisasi selama kurun waktu yang telah ditentukan. Pada praktiknya kinerja memiliki dua aspek penting yang saling berkaitan, yaitu aspek perilaku dan aspek hasil. Aspek perilaku memperlihatkan tindakan yang ditunjukkan seseorang untuk menyelesaikan tanggungjawab pekerjaannya, sedangkan aspek hasilnya menggambarkan tentang konsekuensi dari perilaku kerja yang ditunjukkan oleh individu. Oleh karena itu, kinerja merupakan perilaku yang dapat dievaluasi menjadi suatu hal yang bernilai positif atau negatif bagi efektivitas individu atau organisai (Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997).

Variabel kinerja terdiri atas tiga dimensi (Pradhan & Jena, 2017), diantaranya adalah *task performance*, *contextual performance* (Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997) dan *adaptive performance* (Charbonnier-Voirin & Roussel, 2019).

1. Task performance

Task performance adalah perilaku kerja individu yang bertujuan untuk menyelesaikan tugas teknis yang diberikan oleh perusahaan. *Task performance* terdiri atas dua tipe kegiatan, yaitu kegiatan yang bertujuan mengubah bahan baku menjadi barang dan jasa yang merupakan produk perusahaan, dan kegiatan yang bertujuan untuk memelihara dan mempertahankan inti teknis dari pekerjaan yang dilakukan dengan mengisi ketersediaan bahan baku, mendistribusikan produk jadi,

atau menyediakan perencanaan penting, koordinasi, pengawasan, atau fungsi staf yang memungkinkannya berfungsi secara efektif dan efisien (Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997).

2. Adaptive performance

Pulakos dkk., (2000) menyebutkan bahwa *adaptive performance* merupakan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi dalam pekerjaannya. Adaptasi dalam konteks pekerjaan memiliki hubungan dengan banyak variabel yang relevan dengan pekerjaan itu sendiri yang meliputi perilaku di berbagai tuntutan tugas yang berbeda (misalnya, rekan kerja dan tim baru, permasalahan baru, perbedaan budaya, teknologi baru, dan kondisi fisik yang menantang) (Charbonnier-Voirin & Roussel, 2019).

3. Contextual performance

Contextual performance adalah perilaku individu dalam bekerja yang berkaitan dengan pemeliharaan hubungan antar pekerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Perilaku ini tidak secara tertulis dinyatakan dalam deskripsi tugas seorang karyawan, namun kehadirannya penting dalam proses kerja. *Contextual performance* meliputi kegiatan yang mempromosikan kelayakan jaringan sosial dalam perusahaan dan meningkatkan iklim psikologis di mana inti teknis tertanam, kegiatannya seperti membantu dan bekerja sama dengan orang lain, mengikuti aturan dan prosedur perusahaan bahkan ketika secara pribadi tidak nyaman, mendukung dan membela tujuan perusahaan, bertahan dengan antusias ketika diperlukan untuk menyelesaikan tugas sendiri dengan sukses dan menjadi sukarelawan untuk melaksanakan aktivitas tugas yang bukan bagian dari pekerjaan secara formal (Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997).

Job Insecurity

Job insecurity adalah persepsi terhadap ancaman dan kekhawatiran yang dirasakan oleh individu berkaitan dengan potensi hilangnya pekerjaan yang dimilikinya. Kondisi *job insecurity* menggambarkan perasaan tidak berdaya yang dimiliki oleh seseorang dalam upaya mempertahankan keberlanjutan atau kesinambungan dari pekerjaannya saat ini. *Job insecurity* merujuk pada karyawan yang merasa terancam oleh kemungkinan perubahan status menjadi seorang pengangguran, karena kondisi *job insecurity* terletak di antara status seseorang sebagai pekerja dan pengangguran (De Witte, 2005).

Para ilmuwan menyepakati jika *job insecurity* merupakan kondisi yang muncul sebagai akibat dari persepsi subjektif yang dimiliki oleh seseorang. Persepsi subjektif ini berasal dari munculnya situasi obyektif yang kemudian dimaknai secara berbeda-beda oleh masing-masing karyawan. Oleh karena itu, kondisi ini dapat menjadi pemicu munculnya perasaan tidak aman bagi sebagian orang terkait keberlanjutan pekerjaan mereka, dan sebaliknya, hal ini mungkin juga akan menjadi pemicu munculnya perasaan yang aman tentang keberlanjutan pekerjaan mereka, meskipun mereka akan diberhentikan segera setelah itu (De Witte, 2005).

***Job Insecurity* dan Kinerja Karyawan**

Beberapa alasan yang mendukung pentingnya penelitian ini diantaranya adalah kinerja karyawan Kospin Jasa Cirebon yang kurang baik, sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah variabel *job insecurity* berkaitan dengan variabel kinerja karyawan. Selain itu, juga karena adanya hasil penelitian-penelitian terdahulu yang tidak konsisten terkait pengaruh dari *job insecurity* terhadap kinerja karyawan, sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cirebon.

Pada penelitian ini diperkirakan bahwa model linear akan lebih tepat untuk digunakan dalam analisis. Hal ini dikarenakan jika ditinjau dari hasil wawancara dan juga karakteristik subjek terdapat kemungkinan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan berarah negatif. Hasil wawancara menunjukkan bahwa lima dari tujuh orang mengungkapkan bahwa *job insecurity* dapat berpengaruh pada kurang maksimalnya kinerja mereka. Kemudian ditinjau melalui karakteristik subjek, sebagian besar subjek bergender laki-laki. Menurut Sverke, dkk. (2016) secara tradisional laki-laki memiliki peran sebagai pencari nafkah di dalam keluarga. Laki-laki diketahui akan cenderung lebih rentan terhadap ancaman kehilangan pekerjaan, karena tidak hanya mengancam sumber pendapatan mereka tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab dari peran yang dimiliki (Mathebula, Mukuka, Aigbavboa, & Thwala, 2015).

Berdasarkan penjelasan tentang keterkaitan *job insecurity* dan kinerja karyawan dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cirebon

Ha: Ada pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cirebon

B. METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan tipe penelitian survei. Terdapat dua variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel independen dalam penelitian ini adalah *job insecurity*.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian secara *online* kepada sampel penelitian yang berjumlah 54 subjek. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampel jenuh sehingga sampel dalam penelitian ini sama dengan populasi.

Alat ukur yang akan digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah alat ukur yang telah dibuat oleh Pradhan dan Jena yaitu *Employee Performance Scale* atau EPS dengan jumlah aitem 23 butir (Pradhan & Jena, 2017). Alat ukur ini berbentuk kuesioner dan terdiri atas tiga dimensi, diantaranya adalah *task performance*, *adaptive performance* dan *contextual performance*. Alat ukur yang akan digunakan untuk mengukur variabel *job insecurity* adalah alat ukur yang telah

dibuat oleh De Witte pada tahun 2000 (Vander Elst, De Witte, & De Cuyper, 2014) yaitu *Job Insecurity Scale* atau JIS dengan jumlah aitem 4 butir. Alat ukur ini berbentuk kuesioner dan terdiri atas satu dimensi atau unidimensi, yaitu ancaman dan potensi kehilangan pekerjaan. Kedua alat ukur ini menggunakan 5- *rating scale* sebagai bentuk respon dari setiap aitem.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi. Namun, sebelum melakukan analisis data untuk uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan analisis deskriptif dan uji asumsi yang termasuk di dalamnya uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas. Perhitungan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program Microsoft Excel 2007 dan SPSS versi 25 *for windows*.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada skala 1 sampai 5 variabel kinerja karyawan, nilai minimum subjek adalah sebesar 2,26 dan nilai maksimum subjek adalah sebesar 4,39 dengan *range* sebesar 2,31, serta nilai rata-rata sebesar 3,147. Selanjutnya, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,492, nilai *skewness* sebesar 0,292 dan nilai kurtosis sebesar -0,228.

Kemudian hasil tersebut juga menunjukkan bahwa pada variabel *job insecurity* dengan skala yang sama, yaitu 1 sampai 5, nilai minimum subjek adalah sebesar 1 dan nilai maksimum subjek adalah sebesar 4 dengan *range* sebesar 3, serta nilai rata-rata sebesar 2,792. Selanjutnya, juga diketahui bahwa variabel *job insecurity* memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,877, nilai *skewness* sebesar -0,049 dan nilai kurtosis sebesar -1,311.

Berdasarkan nilai *skewness* dapat diketahui bahwa kurva distribusi variabel kinerja karyawan agak condong ke kanan karena bernilai positif dan kurva distribusi variabel *job insecurity* agak condong ke kiri karena bernilai negatif. Sedangkan, berdasar pada nilai *kurtosis* kedua variabel yang bernilai negatif diketahui bahwa keruncingan kurva cenderung mendatar (Pallant, 2018).

Selanjutnya dilakukan uji asumsi sebagai prasyarat dilakukannya uji hipotesis. Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas residual, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pada uji normalitas didapatkan hasil bahwa nilai signifikansinya adalah sebesar 0,200. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki nilai residual yang normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Pada uji linearitas melalui grafik dapat diketahui bahwa model linear lebih baik daripada model kuadratik untuk digunakan dalam analisis regresi. Selain itu, melalui uji linearitas juga didapatkan hasil bahwa nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara kedua variabel dan asumsi linearitas terpenuhi.

Pada uji heteroskedastisitas melalui grafik *scatterplot* diketahui bahwa persebaran titik berada pada atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, persebaran

titik tidak hanya berada di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik tidak membentuk pola bergelombang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi dan uji regresi dapat dilakukan.

Berdasarkan hasil uji asumsi maka uji regresi dapat dilakukan. Melalui uji regresi didapatkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa $p < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Nilai *R square* pada uji regresi adalah sebesar 0,531. Nilai tersebut merupakan nilai koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel independen untuk menjelaskan besarnya variasi dalam variabel dependen adalah sebesar 53,1%. Sisanya sebesar 46,9% variasi dalam variabel dependen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,288	0,156		27.519	0,000
	Total JIS	-0,409	0,053	-0,729	-7.670	0,000

a. Dependent Variable: Total EPS

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,000, yang berarti bahwa $p < 0,05$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa koefisien regresi signifikan. Nilai koefisien regresi bernilai negatif. Nilai ini menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah negatif. Semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka semakin rendah kinerja karyawan.

Selanjutnya, dengan menggunakan data di atas dapat diketahui juga persamaan regresi linier sederhana dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,288 - 0,409X$$

Persamaan linier tersebut mengandung arti bahwa berdasarkan nilai skala apabila *job insecurity* meningkat satu unit maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,409 pada konstanta 4,288.

C. DISKUSI

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang diajukan oleh penulis diterima. Hasil tersebut mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan yang signifikan. Pemilihan model linear pada penelitian ini berdasar pada hasil uji linearitas yang menunjukkan bahwa garis hubungan variabel *job insecurity* dan kinerja karyawan cenderung menunjukkan garis yang lurus, pada kurva kuadratik letak dan arah garis hampir serupa dengan garis linear. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan *job insecurity* maka akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andrinirina, dkk. pada tahun 2015 dan Chirumbolo dan Areni pada tahun 2005 yang menunjukkan adanya pengaruh linear *job insecurity* terhadap kinerja

karyawan dengan arah negatif. Penelitian pertama menjelaskan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini terjadi karena *job insecurity* dapat membuat individu merasa tegang, gelisah, khawatir, dan stres terkait ketidakpastian keberlanjutan pekerjaannya (Andrinirina A., Sudarsih, & Dwipana, 2015). Penelitian kedua juga menjelaskan bahwa *job insecurity* memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif dapat muncul karena *job insecurity* dikonsepsikan sebagai stresor. Kondisi stres yang dialami individu dapat berdampak pada menurunnya kinerja individu tersebut dalam bekerja (Chirumbolo & Areni, 2005).

Di sisi lain, hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Probst pada tahun 2002. Penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Kondisi *job insecurity* yang dialami individu memunculkan motivasi untuk mendapatkan penghargaan sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja (Probst, 2002). Selanjutnya, hasil penelitian ini juga tidak sesuai dengan hasil penelitian Brockner, dkk. pada tahun 1992. Penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan dengan bentuk hubungan *curvilinear*. Hubungan ini menyerupai kurva berbentuk huruf U yang terbalik, dimana semakin tinggi atau semakin rendah *job insecurity* maka kinerja karyawan akan menjadi semakin buruk. Sebaliknya, ketika *job insecurity* berada di level moderat kinerja karyawan semakin baik. Hal ini dapat terjadi karena ketika *job insecurity* berada di level yang tinggi individu akan merasa tidak berdaya, ketika berada di level rendah individu justru merasa terlalu puas dengan statusnya, sedangkan ketika berada di level moderat perasaan puas akan berkurang tetapi tidak sampai memunculkan perasaan tidak berdaya sehingga dapat membuat individu termotivasi (Brockner, Grover, Reed, & Dewitt, 1992).

Berdasarkan hasil analisis data dan penelitian terdahulu maka diketahui mengapa *job insecurity* dapat berpengaruh pada kinerja karyawan Kospin Jasa Cirebon. Pada konteks perusahaan penyedia jasa layanan keuangan yang sifat pekerjaannya *sangat dinamis*, serta membutuhkan ketelitian dan ketepatan dalam bekerja membuat kesalahan dalam proses kerja semakin rawan terjadi. Hal inilah yang mungkin dapat menyebabkan munculnya *job insecurity* pada karyawan.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang buruk dapat dijelaskan dengan teori tentang stres milik Lazarus pada tahun 1978. De Witte (1999) mengungkapkan bahwa *job insecurity* merupakan stresor yang dalam dunia kerja (Vander Elst, De Witte, & De Cuyper, 2014). Seorang individu akan mengalami tingkat stres yang tinggi ketika dihadapkan pada situasi atau kondisi yang menuntut melebihi kemampuannya untuk mengatasi tuntutan tersebut (Lazarus, 1978). Melalui definisi tersebut, *job insecurity* dapat dikatakan sebagai stresor ketika seorang karyawan merasa tidak memiliki kemampuan dan kekuatan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dimiliki saat ini tidak terancam keberlanjutannya. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan kondisi stres yang dirasakan karyawan. Seligman (1975) mengungkapkan bahwa ancaman keberlanjutan pekerjaan dapat tidak disertai dengan kepercayaan individu pada kemampuannya untuk menanggulangi ancaman dan juga tidak disertai dengan

kepercayaan individu pada pihak perusahaan untuk dapat membantunya mengatasi ancaman, sehingga kemudian hal ini membuat individu merasa tidak berdaya (Brockner, Grover, Reed, & Dewitt, 1992).

Kondisi tidak berdaya disini kemudian dapat mengarah pada munculnya kondisi stres yang negatif. Hal ini dikarenakan *job insecurity* tidak hanya mengancam keberlanjutan dari pekerjaan seorang individu, namun juga mengancam kehidupan individu itu sendiri jika ditinjau melalui dampak dari segi ekonomi dan identitas sosial seorang karyawan, terlebih lagi karyawan tidak memiliki kewenangan penuh dan akses informasi tentang kondisi perusahaan yang memadai sehingga karyawan tidak mengetahui tindakan apa yang tepat untuk dilakukan.

Kemudian, kondisi stres ini dapat berdampak pada beberapa hal yang pada akhirnya berkaitan dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan Kospin Jasa Cirebon yang merasakan stres akan mengalami setidaknya salah satu dari gejala stres yang meliputi penurunan fungsi kognitif (Scott, et al., 2015), penurunan kesehatan, gangguan pada aspek psikologis dan penyimpangan perilaku kerja (Arandelovic & Ilic, 2016). Penurunan fungsi kognitif akan menyebabkan seorang karyawan tidak dapat memaksimalkan kemampuan berpikir karena kemampuan konsentrasi, melacak, dan mengingat yang dimiliki individu semakin buruk (Scott, et al., 2015). Penurunan kesehatan akan menyebabkan seorang karyawan tidak dapat memaksimalkan kemampuan aktivitas fisik karena individu akan mengalami gejala seperti sakit kepala, masalah pencernaan, tekanan darah tinggi, kurang tidur, kehilangan nafsu makan, atau otot menjadi tegang (Arandelovic & Ilic, 2016). Kondisi ini juga didukung dengan hasil penelitian terbaru yang menyebutkan bahwa hubungan *job insecurity* yang menghasilkan kondisi stres dengan persepsi kesehatan individu akan tetap memiliki hubungan negatif yang signifikan bahkan hingga 14 tahun (Barrech, Baumert, Gundel, & Ladwig, 2018).

Kemudian, gangguan pada aspek psikologis akan menyebabkan seorang karyawan tidak dapat memaksimalkan kemampuan pengelolaan emosinya karena individu akan mengalami gejala seperti mudah marah, frustrasi, depresi, cemas, merasa bersalah, kesepian, menurunkan harga diri atau mudah terkejut. Penyimpangan perilaku kerja akan menyebabkan seorang karyawan tidak dapat memaksimalkan aktivitas perilaku yang berkaitan dengan proses kerja karena individu akan menunjukkan penyimpangan perilaku, seperti sering terlambat, jumlah ketidakhadiran meningkat, melakukan kesalahan atau mengalami kecelakaan kerja (Arandelovic & Ilic, 2016). Hal inilah yang kemudian membuat karyawan Kospin Jasa Cirebon tidak dapat bekerja dengan maksimal karena individu tidak dapat menunjukkan kemampuan yang sesungguhnya ia miliki.

Pada hasil wawancara diketahui bahwa indikator paling nampak yang membuat karyawan Kospin Jasa Cirebon dipandang memiliki kinerja yang buruk adalah dari kesalahan yang mereka lakukan selama bekerja. Hasil ini sejalan dengan hasil analisis korelasi per dimensi yang menunjukkan bahwa dari hubungan *job insecurity* dengan tiga dimensi dari kinerja karyawan didapati bahwa hubungan paling kuat dimiliki oleh *job insecurity* dengan dimensi *task performance*. Analisis korelasi tersebut masing-masing menunjukkan hasil korelasi yang signifikan antara *job insecurity* dengan *task performance* ($p = 0,000$, $r = -0.692$), korelasi yang

signifikan antara *job insecurity* dengan *adaptive performance* ($p = 0,000$, $r = -0.682$), dan korelasi yang signifikan antara *job insecurity* dengan *contextual performance* ($p = 0,000$, $r = -0.683$). Selain itu, hasil ini juga sejalan dengan penjelasan teori yang menyebutkan bahwa karyawan dapat mengalami gejala stres yang dapat berdampak pada penurunan fungsi kognitif (Scott, et al., 2015), penurunan kesehatan, gangguan pada aspek psikologis dan penyimpangan perilaku kerja (Arandelovic & Ilic, 2016) seorang karyawan dalam bekerja. Pada kondisi ini gejala stres yang dialami oleh karyawan dapat berupa penurunan fungsi kognitif atau penyimpangan perilaku kerja, sehingga karyawan didapati cukup sering melakukan kesalahan dan tidak mampu mengerjakan tugas inti dari pekerjaannya secara maksimal.

D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cirebon. Hasil tersebut menerima hipotesis alternatif (H_a) yaitu ada pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan pada Kospin Jasa Cirebon dan sekaligus menolak hipotesis nol (H_o) yang menyatakan tidak ada pengaruh negatif *job insecurity* terhadap kinerja karyawan Kospin Jasa Cirebon.

Melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa arah pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan adalah negatif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap kenaikan tingkat pada *job insecurity* akan berkontribusi pada menurunnya tingkat kinerja karyawan

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dianalisis, dan dibahas. Perusahaan disarankan untuk berupaya meminimalisasi tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan. Cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan informasi yang jelas tentang tolok ukur penilaian kinerja, sehingga karyawan dapat mengetahui perilaku kerja seperti apa saja yang dapat membuat karyawan diberhentikan. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk memberikan informasi yang jelas tentang kondisi perusahaan dan cepat melakukan klarifikasi apabila terdapat rumor yang menyebar, sehingga karyawan tidak salah dalam mempersepsikan kondisi perusahaan. Kemudian, penelitian selanjutnya disarankan untuk meminimalisasi subjektivitas responden dalam mengisi kuesioner persepsi individu terhadap kinerjanya dan kondisi *job insecurity*. Salah satu alternatif yang dapat dilakukan adalah dengan cara membandingkan hasil kuesioner dengan hasil penilaian kinerja dari perusahaan.

Penelitian ini tidak memungkiri adanya kelemahan yang dapat berdampak pada hasil penelitian. Kelemahan dalam penelitian ini adalah penulis tidak mampu memantau secara langsung proses responden dalam menjawab, sehingga tidak dapat meminimalisasi ketidakjujuran responden dalam mengisi kuesioner dan tidak dapat memberikan penjelasan pada responden apabila terdapat item kuesioner yang tidak dipahami.

E. PUSTAKA ACUAN

- Andrinirina A., M., Sudarsih, & Dwipana, I. (2015, December 3). *Universitas Jember Digital Repository*. Retrieved March 4, 2018, from repository.unej.ac.id: http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/64363/MAMIHA_RISOA%20ANDRINIRINA%20AVOTRINIINA.pdf?sequence=1
- Arandelovic , M., & Ilic, I. (2016). Stress in workplace - Possible prevention. *Medicine and Biology* , 13 (1), 139-144.
- Arinanye, R. (2015). Organizational factors affecting employee performance at the college of computing and informantion science (CoCIS) Makerere University, Kampala – Uganda. (Disertasi tidak diterbitkan). Uganda Thechnology and Management University, Uganda.
- Badan Pusat Statistik. (2017). *Keuangan dalam angka 2017*. Jakarta: Badan Pusat Statistik. Badan Pusat Statistik. (2016). *Statistik keuangan 2016*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Barrech, A., Baumert, J., Gundel, H., & Ladwig, K.-H. (2018). The impact of job insecurity on long-term self-rated health – Results from the prospective population-based MONICA/KORA study. *BMC Public Health* , 18 (754).
- Brockner, J., Grover, S., Reed, T. F., & Dewitt, L. (1992). Layoffs, job insecurity, and survivors' work effort: Evidence of an inverted-u relationship . *The Academy of Management Journal* , 35 (2), 413-425.
- Campbell, J. P. (2019). Behavior, performance, and effectiveness. In S. W. Kozlowski, *In the 21st century* (Vol. 1). New York: Oxford Press.
- Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. (2019). Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences* , 29 (3), 280–293.
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2005). The influence of job insecurity on job performance and absenteeism: The moderating effect of work attitude. *Journal of Industrial Psychology* , 31 (4), 65-71.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definition, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology* , 31 (4), 1- 6.
- Jankingthong, K., & Rurkkhum, S. (2019). Factors affecting job performance: A review of literature. *Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts* , 12 (2), 115-127.
- Lazarus, R. S. (1978). Stress-related transactions between person and environment. In L. A. Pervin , & M. Lewis , *Perspectives in Interactional Psychology* (pp. 287–327)). New York: Plenum Press.
- Lembaga Pengembangan Jasa keuangan. (2018). Peraturan lembaga pengembangan jasa keuangan nasional nomor: 10 tahun 2019 tentang registrasi usaha jasa pelaksanaan keuangan. Jakarta: Lembaga Pengembangan Jasa Keuangan Nasional.

- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (Case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Social and Behavioral Sciences* (211), 1240-1251.
- Mathebula, L., Mukuka, M., Aigbavboa, C., & Thwala, W. (2015). A theoretical assessment of causes of job insecurity in the construction industry. *OTMC Conference 2015*, (pp. 1-6). Primosten.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A Theory of individual differences in task and contextual Performance. *Human Performance* , 10 (2), 71-83.
- Naseem, I., Sikandar, A., Hameed, N., & Khan, R. (2019). Factors affecting employees' performance - Evidence from Pakistan. *Science Series Data Report* , 4 (6), 141-174.
- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual 4th ed*. Sydney: Midland Typesetter.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management* , 59 (4).
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and emirical validation. *Business Perspectives and Research* , 5 (1), 69-85.
- Probst, T. M. (2002). Layoffs and tradeoffs: Production, quality, and safety demands under the threat of job loss. *Journal of Occupational Health Psychology* , 7, 211-220.
- Ramadhan, B. (2017, September 14). *Indonesia: Artikel Umum*. Retrieved June 12, 2018, from [www.goodnewsfromindonesia.id: https://www.goodnewsfromindonesia.id/2017/09/14/world-economic-forum-lansir-peringkat-kualitas-sdm-dunia-ini-peringkat-indonesia](https://www.goodnewsfromindonesia.id/2017/09/14/world-economic-forum-lansir-peringkat-kualitas-sdm-dunia-ini-peringkat-indonesia)
- Sakti, R. J., Zaika, Y., & Anwar, M. R. (2014). Analisis kinerja sumber daya manusia pada perusahaan keuangan. *Kinerja Sumberdaya Manusia* , XII (23), 27-44.
- Scott, S. B., Engeland, J. E., Engeland, C. G., Smyth, J. M., Almeida, D. M., Katz, M. J., et al. (2015). The effects of stress on cognitive aging, physiology and emotion (ESCAPE) project. *BMC Psychiatry* , 15 (146), 1-14.
- Selenko, E., Makikangas, A., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2019). How does job insecurity relate to self-reported job performance? Analysing curvilinear associations in a longitudinal sample. *Journal of Ocupational and Organizational Psychology* , 86, 522-542.
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The job insecurity scale: A psychometric evaluation across five European. *European Journal of Work and Organizational Psychology* , 23 (2), 364-380.