

PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE KARYAWAN DI KOSPIN DANA MERAK SANTOSA CIREBON

Asep Sumarsana, Faiz Hadam dan Ahmad Fauzi, Tania Avianda Gusman

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

Email : ¹asepsumarsana@stieyasmicrb.ac.id, ²faizhadam@gmail.com,

³4hmadfauzi34@gmail.com, ⁴tania@umc.ac.id

ABSTRAK

Karyawan di negara maju banyak yang mengalami rasa tidak aman akibat ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja. Kebaharuan penelitian ini karena masih sedikit yang memperhatikan masalah job insecurity pada tenaga kerja yang berstatus kontrak di perusahaan. Permasalahan penelitian dibatasi pada pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan kontrak dengan kepuasan kerja sebagai intervening. Penelitian ini dilakukan pada Kospin dana Merak Santosa Cirebon dengan unit sampel diambil dari karyawan kontrak berjumlah 54 orang. Data penelitian diperoleh dengan penyebaran kuesioner yang selanjutnya dianalisa menggunakan metode SEM-PLS. Job insecurity berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan kepuasan kerja menjadi variabel intervening yang memediasi pengaruh tidak langsung job insecurity terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Job insecurity, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Many employees in developed countries experience insecurity due to instability in their employment status. This study aims to examine the effect of job insecurity on employee performance with the intervening variable job satisfaction. The novelty of this research is because there are still few who pay attention to the problem of job insecurity in workers with contract status in the company. The research problem is limited to the effect of job insecurity on the performance of contract employees with job satisfaction as an intervening. This research was conducted at Kospin dana Merak Santosa Cirebon with the sample unit taken from 54 contract employees. The research data was obtained by distributing questionnaires which were then analyzed using the SEM-PLS method. Job insecurity has a significant negative effect on job satisfaction. Job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. This study proves job satisfaction to be an intervening variable that mediates the indirect effect of job insecurity on employee performance.

Keywords: Job insecurity, Job Satisfaction and Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan jaman dan teknologi, perusahaan akan mengadakan perubahan dalam organisasi yang bertujuan agar perusahaan tersebut dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan kinerja yang baik dari setiap individu yang ada di dalam organisasi agar dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi dan agar dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik [1]. Ketidakamanan kerja adalah sebuah ancaman yang menyebabkan efek negatif yang dapat mempengaruhi penurunan pada komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Beberapa hal yang menjadi sumber permasalahan kerja antara lain: kondisi pekerjaan, konflik peran, dan lokus kendali (Suhartono, 2017:61). Makin banyaknya jenis pekerjaan tidak permanen menyebabkan banyaknya karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja [2].

Penelitian ini dilakukan pada Kospin dana Merak Santosa Cirebon yang bergerak di bidang jasa keuangan. Untuk senantiasa dapat melayani berbagai permintaan seperti Simpan, pinjam, investasi, gadai dan lain-lain, Kospin dana Merak Santosa Cirebon terus berusaha meningkatkan kinerja perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan studi pendahuluan diketahui telah terjadi kemunduran capaian hasil kerja pada kinerja karyawan di Kospin dana Merak Santosa Cirebon pada tahun 2017-2018. Kospin dana Merak Santosa Cirebon awalnya menetapkan target pekerjaan (*plan*) sebanyak 300 target di tahun 2020 yang ternyata hanya mampu terlaksana sebanyak 173 target.. Hal ini pun kembali tidak tercapai karena ternyata pada *actual*-nya karyawan hanya mampu mengerjakan sebanyak 131 pekerjaan. Menurut manajemen Kospin dana Merak Santosa Cirebon diketahui alasannya adalah karena perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi beban tenaga kerja agar stabilitas keuntungan perusahaan tetap terjaga dan adanya sirkulasi tenaga kerja yang teratur. Berdasarkan informasi dari pihak manajemen Kospin dana Merak Santosa Cirebon, diketahui bahwa karyawan yang berstatus kontrak akan menjalani hubungan kerja dalam kurun waktu selama 2 (dua) tahun, yang mana setelah 2 (dua) tahun bekerja, perusahaan akan melakukan perpanjangan kontrak kerja selama 1 (satu) tahun dan akan dijadikan karyawan tetap bagi yang memenuhi kriteria dan persyaratan, sementara bagi yang tidak memenuhi persyaratan, maka hubungan kerja akan berakhir.

Ketidakpastian akan diangkatnya karyawan yang semula berstatus kontrak menyebabkan terjadinya *insecure (job insecurity)*, di mana karyawan tidak merasa nyaman terhadap [3]. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terkait pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu yang ada di Kospin dana Merak Santosa Cirebon diperoleh temuan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) belum memenuhi ketentuan dikarenakan masa percobaan kontrak yang terlalu lama.

Tingginya tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana kondisi tersebut tentunya akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan .

Semakin tinggi ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak Bank CIMB Niaga Wilayah Bali, maka akan menurunkan kinerja karyawannya, dan sebaliknya semakin rendah ketidakamanan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pradhanawati (2017) menyimpulkan bahwa ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya ketidakamanan kerja pengaruhnya dapat dikatakan tidak berarti terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena bisnis diketahui telah terjadi penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh *job insecurity*, sementara hasil *research gap* menunjukkan terjadi inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena adanya hal tersebut, maka diperlukan variabel intervening kepuasan kerja.

B. KAJIAN PUSTAKA

Tabel 1 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Job insecurity	Adalah perasaan khawatir maupun cemas yang dirasakan oleh karyawan pada suatu perusahaan. Sumber: Lutfiani(2019)	1. Arti penting atas pekerjaan 2. Arti penting peristiwa pekerjaan 3. Ancaman dalam aspek pekerjaan 4. Ancaman kehilangan pekerjaan 5. Ketidakberdayaan Sumber: Widayarsi, dkk (2017)
3	Kepuasan kerja	Adalah cara pandang karyawan pada pekerjaannya sebagai hasil evaluasi atas perasaan senang atau tidaknya dalam bekerja Sumber: Robbins (2018:101)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Bayaran 3. Kesempatan promosi jabatan 4. Hubungan kerja Sumber: Robbins (2018:101); Suratman (2019)
No	Variabel	Definisi	Indikator
4	Kinerja karyawan	Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan Sumber: Mangkunegara (2017:9)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Keandalan 4. Sikap kerja Sumber: Mangkunegara(2017:9); Setiono (2018)

Job Insecurity

Fenomena ketidakamanan pekerjaan bukan merupakan istilah baru dalam lingkungan bisnis organisasi. Ketidakamanan pekerjaan adalah kondisi dimana karyawan merasa terancam oleh ketidakpastian keberlanjutan dalam bekerja di organisasi mereka. Penampilan ketidakamanan kerja akan menimbulkan dampak negatif terhadap fisik dan psikologis karyawan baik dalam jangka panjang dan jangka pendek [3]. *Job Insecurity* difokuskan pada mengantisipasi kemungkinan peristiwa masa depan, yaitu kehilangan pekerjaan. Fokus masa depan dari *job insecurity* menunjukkan bahwa *job insecurity* dihadapkan dengan mempertimbangkan konsekuensi yang akan membawa kehilangan pekerjaan, seperti beban keuangan. *Job Insecurity* yang juga melibatkan resiko kehilangan pekerjaan atau kehilangan komponen-komponen pekerjaan yang bernilai.

Ketidakamanan kerja juga diartikan sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Dikarenakan sifatnya sesaat, dapat menyebabkan banyaknya karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja tidak hanya berkaitan dengan hilangnya potensi lapangan kerja tetapi juga dengan ketidakpastian mengenai isu-isu pekerjaan dan karir termasuk tingkat tanggung jawab seseorang dan kesempatan promosi. Syarat untuk pekerjaan waktu tidak tertentu (PKWTT) yang akan di angkat sebagai pekerja tetap (PKWTT) hanya dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah pandangan individu terhadap situasi yang ada dalam organisasi tempatnya bekerja yang menimbulkan ketidakamanan akan kelanjutan pekerjaannya, dan hal ini menyebabkan individu merasa tidak berdaya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74). Kepuasan kerja membuat pegawai dapat bekerja secara maksimal berdasarkan daya dan kemampuan terbaiknya dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat diartikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut (Robbins, 2018:101). Sedangkan Menurut Badeni (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal dan hal serupa lainnya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting [7].

Kesimpulan yang dapat diambil dari pengertian kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seseorang yang timbul bila yang dirasakan dari pekerjaan yang dilakukan dianggap cukup memadai bila dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan atau pekerjaan yang dibebankan.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja juga bisa berarti aspek catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan dijalankan selama kurun waktu tertentu [8].

Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya. Kinerja karyawan suatu hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sebagai kontribusi dari para pegawai baik dalam bentuk keprilakuan, hasil maupun atribut-atribut lainnya seperti keterampilan dan kemampuan yang digunakan dalam melaksanakan tugas-tugas keorganisasian.

Kerangka Pemikiran

Job Insecurity sangat berhubungan dengan emosi dan perasaan karyawan di tempat kerja dikarenakan ketidakpastian terhadap status atau kontrak dari pekerjaannya. Dengan perasaan yang tidak stabil tersebut, kinerja karyawan akan mengalami penurunan apabila ketidakamanan kerjanya meningkat. Dalam penelitian lainnya oleh Barsah (2017) juga menunjukkan hasil *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kerja karyawan sehingga jika masalah kepuasan kerja tidak teratasi akan menghambat kelancaran operasional organisasi maupun perusahaan. Analisis data survei JDI menunjukkan bahwa kepuasan akan supervisi dan kepuasan akan pekerjaan saat ini memiliki hubungan langsung dengan kinerja keselamatan kerja, penelitian menunjukkan ada korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja.

Dengan adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai Kospin dan Merak Santosa Cirebon maka akan meningkatkan kinerja pegawai secara otomatis kinerja akan baik. Menurut Murib, dkk (2017) menyimpulkan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa jika pegawai puas dengan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerjanya.

Hipotesis

H1 : *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu merupakan penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas atau desain kausalitas menurut Sugiyono (2017: 59) merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan seluruh objek yang akan diteliti dalam sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Diketahui dari hasil pengamatan, umumnya kondisi *job insecurity* seperti pemecatan, tidak diangkat sebagai karyawan tetap dan kecelakaan kerja lebih banyak dialami oleh karyawan kontrak, sehingga akan menjadi lebih representative apabila sampel pada penelitian ini merupakan karyawan yang sering mengalami kondisi tersebut sebagaimana ketidakamanan kerja dapat berarti psikologis atau emosi dan perasaan (karyawan) yang merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan dan pekerjaan yang tidak tetap atau sesaat.

Populasi penelitian ini adalah karyawan Kospin dan Merak Santosa Cirebon yang berstatus sebagai karyawan kontrak dengan jumlah sebanyak 54 orang. Dilakukan penarikan sampel sejumlah populasi penelitian dikarenakan jumlah dibawah 100. Dengan demikian pemilihan sampel menggunakan *sampling* jenuh yaitu memilih seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel adalah 54 orang karyawan kontrak di Kospin dan Merak Santosa Cirebon.

Metode Pengumpulan dan Analisis Data

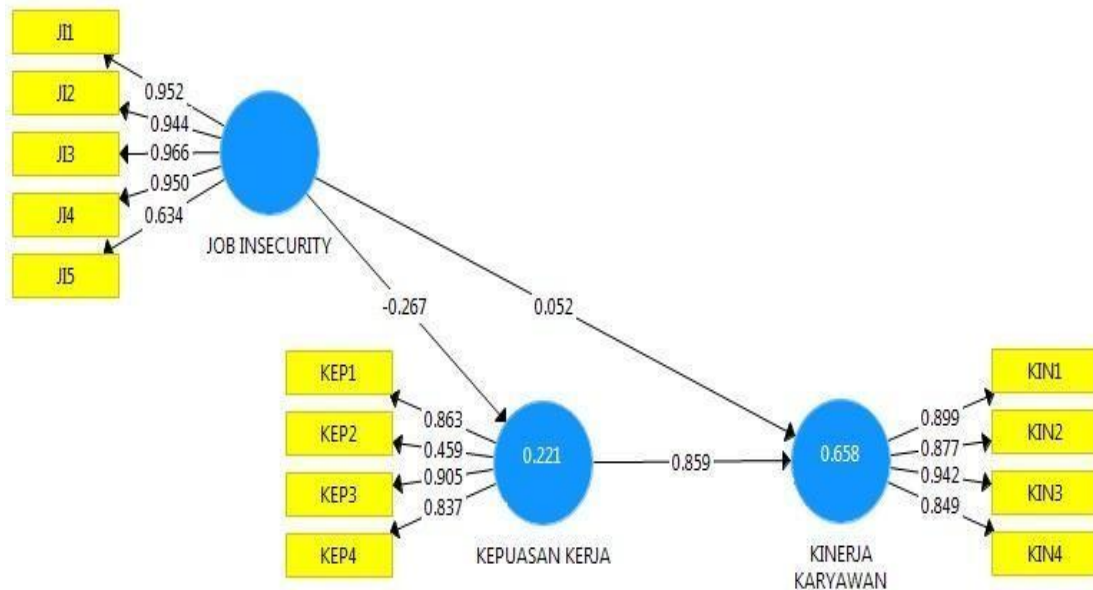
Untuk mempermudah penelitian, maka metode pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner. Dalam penelitian ini kuesioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan tertutup dan terstruktur. Pengukuran variabel menggunakan skala interval 1-10 di mana semakin tinggi angka bermakna bahwa responden setuju dan begitupun sebaliknya. Lebih jelasnya, angka 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju dan 10 Sangat Setuju. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang akan digunakan adalah metode *Structural Equation Model* (SEM) menggunakan PLS. *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah sekumpulan teknik statistika yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit yang tidak dapat diselesaikan oleh persamaan regresi linear. SEM dapat juga

dianggap sebagai gabungan dari analisis regresi dan analisis faktor [9].

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya [10], pada penelitian ini menggunakan *convergent validity* yang dievaluasi melalui tiga tahap, yaitu: indikator validitas, reliabilitas konstruk, dan nilai *average variance extracted (AVE)*.



Gambar 1. Hasil *Outer Loading* Sebelum Reduksi (**Sumber:** hasil olah data SmartPLS.)

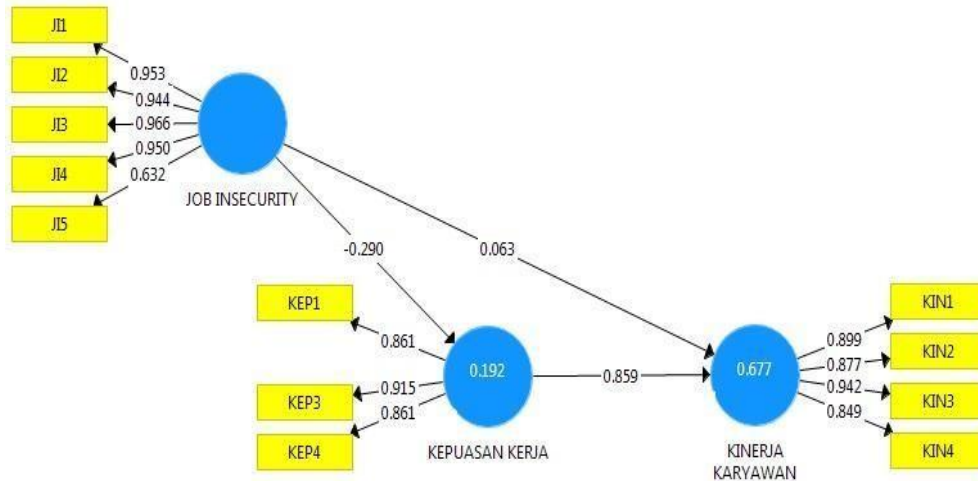
Hasil *outer loading* sebelum reduksi pada gambar 4.1 memperlihatkan masih ada indikator yang memperoleh nilai < 0,6 yaitu KEP2 (0,459). Kedua indikator ini dikatakan tidak valid (memiliki validitas yang tidak signifikan) karena nilai *outer loading* yang diperoleh kurang dari batas kritis validitas konstruk sebesar 0,6.

Tabel 2. Hasil Validitas Konstruk

	<i>Job insecurity</i>	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan
Jl1	0,952		
Jl2	0,944		
Jl3	0,966		
Jl4	0,950		
Jl5	0,634		
KEP1		0,863	
KEP2		0,459	
KEP3		0,905	
KEP4		0,837	
KIN1			0,899
KIN2			0,877
KIN3			0,942
KIN4			0,849

(Sumber: hasil olah data SmartPLS)

Pada variabel *job insecurity* terlihat nilai *outer loading* paling rendah adalah JI5 (0,634). Variabel kepuasan kerja memiliki nilai *outer loading* paling rendah yaitu KEP2 (0,459). Sedangkan kinerja karyawan memiliki nilai *outer loading* paling rendah yaitu KIN4 (0,849). Nilai *outer loading* paling rendah pada penelitian ini ditentukan batas kritis sebesar 0,6 sehingga dua indikator yang memiliki nilai *outer loading* kurang dari 0,6 yaitu KEP2 harus dikeluarkan dari model. Hasil uji model pengukuran setelah mereduksi indikator yang tidak valid disajikan berikut:



Gambar 2. Hasil *Outer Loading* setelah direduksi (Sumber: hasil olah data SmartPLS)

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah evaluasi pengukuran terpenuhi maka dilakukan evaluasi terhadap model struktural dengan melihat *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model* (untuk melihat besarnya variabel eksogen secara bersama-sama/ serentak dapat menjelaskan variabel endogen). Selanjutnya untuk melihat signifikansi pengaruh dilakukan dengan melihat koefisien parameter dan nilai signifikansi dari *t* statistik. Pengujian terhadap model struktural dengan cara melihat *R-square*, hasil output *SmartPLS* dengan menggunakan *calculate-PLS Algorithm* sebagai berikut:

Tabel 3. R Square

	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan
R Squared	0,192	0,677
Adjusted R Squared	0,160	0,657

Sumber: hasil olah data SmartPLS

Pengolahan data menggunakan *R squared* disebabkan *R Square* menunjukkan hasil bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0,192, artinya variabel konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel konstruk *job insecurity* sebesar 19,2% sedangkan

sisanya sebesar 80,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Selanjutnya pengaruh variabel konstruk *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap variabel konstruk kinerja karyawan memberikan nilai *R Square* sebesar 0,677, artinya variabel konstruk kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel konstruk *job insecurity* dan kepuasan kerja sebesar 67,7%, sedangkan sisanya 32,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Sedangkan Adjusted R Squared berfungsi sebagai hasil dari nilai R Squared yang telah disesuaikan. Adapun untuk melihat signifikansi pengaruh *job insecurity* dan budaya K3 terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, pada penelitian ini dilihat dari nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Hasil tersebut diperoleh dari output *SmartPLS* dengan menggunakan *calculate-PLS Bootstrapping* sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Signifikasi

	Original sampel	T statistics	P values
<i>Job insecurity</i> -> kinerja karyawan	0,063	1,085	0,141
<i>Job insecurity</i> -> kepuasan kerja	-0,290	2,815	0,003
Kepuasan kerja -> kinerja karyawan	0,859	11,699	0,000

(Sumber: hasil olah data SmartPLS.)

Hasil *path coefficients job insecurity* terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,063 dan *t statistics* 1,085 kurang dari t tabel 1,960 (*t statistics* < t tabel) pada tingkat signifikansi 5% (uji dua pihak). Dengan demikian variabel *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Path coefficients memperlihatkan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar -0,290 dan *t statistics* 2,815 lebih dari t tabel 1,960 (*t statistics* > t tabel) pada tingkat signifikansi 5% (uji dua pihak). Dengan demikian variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Nilai koefisien jalur yang bertanda negatif menunjukkan bahwa pengaruh dari *job insecurity* terhadap kepuasan kerja adalah negatif, yang artinya tingginya *job insecurity* akan menurunkan kepuasan kerja. Begitu sebaliknya, untuk memperoleh kepuasan kerja yang tinggi maka diperlukan *job insecurity* yang rendah.

Hasil *path coefficients* memperlihatkan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,859 dan *t statistics* 11,699 lebih dari t tabel 1,960 (*t statistics* > t tabel) pada tingkat signifikansi 5% (uji dua pihak). Dengan demikian variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan arah yang positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Analisis Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dianalisa dari nilai *original sample* dan membandingkan nilai *t statistics* dengan nilai t tabel (1,96) serta *p value* pada tingkat signifikansi 5%. Berikut ini disajikan hasilnya:

Hipotesis 1 : Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *SmartPLS* diperoleh *Original Sample (O)* sebesar 0,063 dengan *t statistics* 1,085 dan *p value* 0,141. Untuk menunjukkan adanya signifikansi pengaruh antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan dibutuhkan nilai *t statistics* > *t* tabel yang menurut hasil penelitian ini tidak dapat dipenuhi karena *t statistics* 1,085 < *t* tabel 1,96. Dengan demikian hasil ini menolak hipotesis 1, yang dapat diartikan tidak terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Meskipun karyawan memiliki kekhawatiran yang tinggi atas kejelasan pekerjaannya di perusahaan, namun hal tersebut tidak menjadi faktor yang dapat menurunkan kinerja yang dihasilkan.

Hipotesis 2 : Berdasarkan hasil analisis data diperoleh *Original Sample (O)* sebesar -0,290 dengan *t statistics* 2,815 dan *p value* 0,003. Untuk menunjukkan adanya signifikansi pengaruh antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dibutuhkan nilai *t statistics* > *t* tabel yang menurut hasil penelitian ini dapat dipenuhi karena *t statistics* 2,815 > *t* tabel 1,96. Dengan demikian hasil ini menerima hipotesis 3, yang dapat diartikan *job insecurity* terbukti berpengaruh signifikan secara negatif terhadap kepuasan kerja. Apabila karyawan memiliki kekhawatiran yang terlalu besar atas ketidakamanan kerja, maka akan menurunkan kepuasan kerja yang dirasakannya.

Hipotesis 3 : Berdasarkan hasil analisis data diperoleh *Original Sample (O)* sebesar 0,859 dengan *t statistics* 11,699 dan *p value* 0,000. Untuk menunjukkan adanya signifikansi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dibutuhkan nilai *t statistics* > *t* tabel yang menurut hasil penelitian ini dapat dipenuhi karena *t statistics* 11,699 > *t* tabel 1,96. Dengan demikian hasil ini menerima hipotesis 5, yang dapat diartikan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Tingginya kepuasan yang mampu dipenuhi oleh perusahaan, membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam menghasilkan kinerja yang maksimal.

Analisis Uji Variabel Intervening

Setelah melakukan uji pengaruh langsung dari *job insecurity* dan budaya K3 terhadap kinerja karyawan, penelitian ini juga akan diteliti pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara langsung diketahui *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian *job insecurity* hanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis data sebagaimana pada tabel 4.12 dimana koefisien jalur *job insecurity* terhadap kinerja sebesar 0,063; *job insecurity* terhadap kepuasan kerja -0,290, dan kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 0,859. Dengan demikian pengaruh tidak langsung mempunyai koefisien jalur lebih besar yaitu -0,249 (-0,290 x 0,859) dibanding dengan koefisien jalur secara langsung

sebesar 0,063. Koefisien jalur ini membuktikan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding dengan pengaruh langsung yang berarti kepuasan kerja terbukti mampu memberikan pengaruh mediasi pada hubungan keduanya.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja Karyawan

Job insecurity muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak, dimana semakin banyak pekerjaan yang ada akan menyebabkan semakin banyak karyawan yang mengalami *job insecurity*. Hasil analisis uji hipotesis membuktikan tidak terdapat pengaruh signifikan baik dengan arah negatif maupun positif antara *job insecurity* terhadap kinerja karyawan di PT Harapan Teknik Shipyard.

Penyebab tidak berpengaruhnya kondisi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan kontrak di Kospin dan Merak Santosa Cirebon terhadap kinerja adalah karena meskipun mereka memiliki tingkat kecemasan yang tinggi akan ancaman kehilangan pekerjaan yang dapat terjadi kapan saja, namun hal tersebut tidak menyurutkan mereka untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas sesuai standar perusahaan. Hal ini karena perhatian yang diberikan oleh manajemen perusahaan pada karyawan kontrak terutama soal kompensasi melebihi ekspektasi sehingga mampu menekan ketakutan yang dirasakan oleh perusahaan atas statusnya di perusahaan. Disamping itu, adanya keahlian yang dimiliki karyawan juga menjadi penyebab tinggi kepercayaan diri sehingga karyawan tidak terlalu menghiraukan kondisi *job insecurity* yang berada di sekitarnya.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan beberapa penelitian terdahulu yang mayoritas menyatakan terdapat pengaruh signifikan secara negatif dari *job insecurity* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh Pradhanawati (2017) karena menunjukkan ketidakamanan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Cosmoprof Indokarya Kabupaten Banjarnegara.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja

Selain memicu masalah psikologis seperti kecemasan dan depresi, *job insecurity* juga berpengaruh terhadap kepuasan hidup terutama kepuasan kerja. *Job insecurity* berakibat pada rendahnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan analisis hipotesis yang menunjukkan bahwa *job insecurity* terbukti berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Job insecurity memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Adanya pengaruh negatif mengindikasikan level *job insecurity* yang tinggi pada karyawan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah level *job insecurity* maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mempunyai fungsi dan peran yang sangat penting bagi

pimpinan organisasi dalam mengelola organisasinya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kerja karyawan sehingga jika masalah kepuasan kerja tidak teratasi akan menghambat kelancaran operasional organisasi. Hal ini sejalan dengan analisis data yang membuktikan adanya pengaruh signifikan dari kepuasan kerja dengan arah yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah menyimpulkan bahwa sebaiknya di CV. Batik Indah Roro Djonggrang lebih memperhatikan karyawan agar *job insecurity*, *job stress*, *work-family conflict* dan *turnover intention* tidak akan dialami karyawan di CV. Batik Indah Roro Djonggrang. Penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Murib, dkk (2017) karena telah menyimpulkan bahwa bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

E. KESIMPULAN

Dari analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik simpulan penelitian yaitu *Job insecurity* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun karyawan memiliki rasa ketidakamanan yang tinggi dalam pekerjaan, namun hal tersebut tidak dapat menurunkan kinerja karyawan. *Job insecurity* berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kepuasan kerja. Tingginya *job insecurity* yang dirasakan, membuat karyawan merasa tidak puas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang juga tinggi.

SARAN

Dari simpulan penelitian tersebut, maka dapat diberikan saran penelitian yaitu Hasil uji hipotesis menyimpulkan bahwa *job insecurity* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, perusahaan tetap harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat memicu peningkatan pada *job insecurity* misalnya seperti ancaman kehilangan pekerjaan yang menurut hasil deskripsi memperoleh nilai indeks paling tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan penyesuaian kembali pada karyawan kontrak yang dianggap mampu memberikan loyalitas tinggi pada perusahaan dan mengangkatnya sebagai karyawan tetap, sehingga menurunkan ancaman tersebut. *Job insecurity* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini menyebabkan perlunya menekan faktor pemicu *job insecurity* agar karyawan merasa lebih terpuaskan dalam pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga dapat mengganti perasaan *job insecurity* tersebut dengan memberikan karyawan kontrak kompensasi yang memadai sesuai dengan resiko kerja yang dihadapi karena hasil deskripsi kepuasan kerja menunjukkan bayaran sebagai indikator dengan nilai indeks paling tinggi.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan dapat melakukan berbagai pendekatan pada karyawan untuk dapat meningkatkan indikator kepuasan kerja yang masih rendah yaitu hubungan kerja, misalnya dengan memfasilitasi hubungan kerja yang

harmonis antar karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan.

F. DAFTAR PUSTAKA

- H. E. Sari and R. Prasetiawati, "Analisis Sistem Informasi Customer Relationship Management Berbasis Web Pada PT. INOVATIF TEKNIK MESINDO: ID," *Technomedia J.*, vol. 5, no. 1 Agustus, pp. 1–13, 2020.
- N. M. Widayarsi, I. Dewi, and M. Subudi, "Pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi Terhadap kepuasan kerja dan turnover intention Karyawan besakih beach hotel Denpasar," *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 5, pp. 2103–2132, 2017.
- T. S. Pawestri and A. Pradhanawati, "Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu PT. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnegara," *J. Adm. Bisnis*, vol. 6, no. 2, pp. 80–95, 2018.
- M. Bakeri and J. Dalle, "Pengaruh Fingerprint Terhadap Jam Kerja Lembur di Perusahaan PT. Jasapower Indonesia: Information Technology," *Technomedia J.*, vol. 3, no. 2 Februari, pp. 171–184, 2019.
- B. Akhmar, "Pengaruh Iklim Organisasi, Job insecurity dan Turnover intention Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Serasi Autoraya Bandung)," *Pekobis J. Pendidikan, Ekon. Dan Bisnis*, vol. 2, no. 3, pp. 1–15, 2017.
- A. P. Lutfiani, "Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Kompetensi Akuntansi, Dan Konflik Peran Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Karyawan Divisi Akuntansi Pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)," 2019.
- O. Soleh and W. Hidayat, "Analisa Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Proses Rekrutmen, Demosi dan Mutasi di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik," *Technomedia J.*, vol. 3, no. 2 Februari, pp. 146–156, 2019.
- B. P. Sari, Y. Yulianto, and A. D. Hartanto, "Implementasi Algoritma Booyer-Moore Pada Chatbot Wisata Yogyakarta," *TMJ (Technomedia Journal) Vol. 5 No. 1 Agustus 2020*, p. 54, 2021.
- L. K. Harahap and M. Pd, "Analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan SMARTPLS (partial least square)," Makal. Ilm. Tidak Diterbitkan. Semarang Fak. Sains dan Teknol. UIN [Universitas Islam Negeri] Walisongo. Tersedia secara online juga di http://fst.walisongo.ac.id/wp-content/uploads/2020/06/Artikel_Lenni-Khotimah-Harahap.pdf [diakses di Ban, 2018].
- H. E. Sari and H. Adam, "Business Intelligence Viewboard iLearning Media (iMe) Dalam Pengembangan Motivasi Belajar Menggunakan Metode Simple Additive Weighting Pada SMK Pustek Serpong," *Technomedia J.*, vol. 4, no. 1 Agustus, pp.

113–125, 2019.

- N. Fitriawati, Q. Aini, and N. C. Aristo, "Efektifitas Rinfogroups Sebagai Media Komunikasi Untuk Meningkatkan Keaktifan Mahasiswa Pada iLearning Plus," *Technomedia J.*, vol. 4, no. 2 Februari, pp. 170–185, 2020.
- W. Wicaksono, "Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention CV. Batik Indah Rara Djonggrang," *J. Fak. Ekon. Univ. Muhammadiyah Yogyakarta*, 2017.