

**KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DITINJAU DARI *JOB INSECURITY* DAN
STATUS KEPEGAWAIAN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

CINTHIA DIANDRA JANUAR SAPUTRI

F 100 140 228

**PROGRAM STUDI PSIKOLGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DITINJAU DARI *JOB INSECURITY* DAN STATUS KEPEGAWAIAN

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

CINTHIA DIANDRA JANUAR SAPUTRI
F 100 140 228

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Achmad Dwityanto., S.Psi, M.Si
NIK/NIDN.805/0609106802

HALAMAN PENGESAHAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DITINJAU DARI *JOB INSECURITY* DAN STATUS KEPEGAWAIAN

Yang diajukan oleh:

CINTHIA DIANDRA JANUAR SAPUTRI

F 100 140 228

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 24 Juli 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si



Penguji Pendamping I

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si, Psi



Penguji Pendamping II

Aad Satria Permadi, S.Psi, MA



Surakarta, 24 Juli 2018

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan



Susatvo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psi
NIK/NIDN.838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya bertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 17 Juli 2018

Penulis,



CINTHIA DIANDRA JANUAR SAPUTRI
F 100 140 228

KEPUASAN KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI *JOB INSECURITY* DAN STATUS KEPEGAWAIAN

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan sebuah emosi atau perasaan menyenangkan yang dirasakan setiap karyawan terhadap penilaian pekerjaannya, dimana tingkat kepuasan kerja setiap karyawan berbeda-beda disebabkan karena adanya perbedaan pada sistem nilai yang dianut, sikap, perilaku, kedisiplinan, serta kinerja karyawan. Salah satu penentu kepuasan kerja karyawan adalah keamanan kerja, ketika aspek-aspek dalam keamanan kerja tidak terpenuhi maka munculah ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Status kepegawaian menjadi salah satu aspek penyebab munculnya ketidakamanan kerja (*job insecurity*), karena pegawai merasakan ketidakpastian akan jaminan pekerjaan di masa depan, sehingga berdampak terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Melihat hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja, 2) Melihat perbedaan kepuasan kerja berdasar status pegawai, 3) Melihat tingkat *job insecurity* pada karyawan, 4) Melihat tingkat kepuasan kerja pada karyawan, 5) Melihat sumbangan efektif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja. Peneliti melibatkan 110 karyawan (55 orang pegawai tetap dan 55 orang pegawai kontrak) di PT. X. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala *job insecurity* dan kepuasan kerja sebagai alat untuk mengukur variabel, dan variabel status kepegawaian dapat dilihat dari opsi yang dipilih subjek pada kolom identitas. Metode analisis data yang digunakan yakni korelasi *product moment* dan uji *mann-whitney*. Hasil menunjukkan bahwa : 1) Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja, 2) Terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, 3) Tingkat *job insecurity* karyawan PT. X tergolong rendah, 4) Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. X tergolong tinggi, 5) Variabel *job insecurity* memberikan sumbangan efektif sebesar 7,2 % pada kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *job insecurity*, kepuasan kerja, status kepegawaian.

Abstract

Job satisfaction is an emotion or pleasant feeling that every employee feels about his work assessment, where the level of job satisfaction of each employee was different due to differences in the value system adopted, attitude, behavior, discipline, and employees' performance. One of the determinants of the job satisfaction of employee is job security, when they don't meet the aspects of job insecurity then the job insecurity appears. Employment status is one of the aspects that causes job insecurity, because they feel the uncertainty of job security in the future, thus impact the level of job satisfaction of the employee. The purpose of this study was : 1) To know the correlation between job insecurity with job satisfaction, 2) To know job satisfaction differences based on an employee status, 3) To know job insecurity level, 4) To know job satisfaction level, 5) To know the effective contribution of job insecurity to job satisfaction. The subjects were 110

employees (55 permanent employees and 55 contract employees) of PT. X. Researchers used the job insecurity and the job satisfaction scales as a tools for measuring variables, and the employment status variables can be seen from the selected option subject on the identity column. Data analysis method used was Product Moment Pearson Correlation and Mann-Whitney Test. The result shows that: 1) There was a very significant negative relationship between job insecurity with job satisfaction, 2) There was a difference of job satisfaction between permanent employee and contract employee, 3) Level of job insecurity were low, 4) Level of job satisfaction were high, 5) Job insecurity variables give effective contribution of 7.2% on employee job satisfaction.

Keywords : Job Insecurity, Job Satisfaction, Employment Status

1. PENDAHULUAN

Organisasi dapat menunjukkan perkembangan pesat ketika SDM yang dimiliki mampu menampilkan kinerja terbaik dan berkualitas (Palgunanto, Dwityanto, & Suparno, 2010). Kualitas kerja individu tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, melainkan juga faktor eksternal atau organisasi (Pratiwi & Himam, 2014). Salah satu yang berpengaruh terhadap kualitas kerja adalah tercapainya kepuasan kerja. Karyawan akan memberikan performa terbaik yang dimiliki ketika kepuasan kerjanya terpenuhi (Muhaimin, 2004).

Berdasar survei yang dilakukan oleh sebuah badan konsultasi bernama “*Accenture*” pada tahun 2013 menunjukkan dari 33 negara di dunia, Indonesia menempati urutan pertama sebagai negara dengan tingkat ketidakpuasan paling tinggi. Masalah utama yang dikeluhkan antara lain adalah adanya ketimpangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, ketersediaan jenjang karir, kekhawatiran mengenai ketidakstabilan ekonomi sehingga berdampak terhadap keberlangsungan pekerjaan (Siringo-ringo, 2014). Kemudian, portal lowongan kerja, JobsDB Indonesia melakukan sebuah survei dengan peserta sebanyak 2.324 pekerja Indonesia dari berbagai bidang dan karir. Survei tersebut dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebanyak 80 % pekerja berencana ingin keluar dari pekerjaan dalam rentang waktu 12 bulan ke depan karena mengaku tidak puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil yang diperoleh, alasan paling banyak ialah terkait upah, fasilitas, serta bonus dari perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan (Praditya, 2015).

Hasibuan (2014) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui sikap, perilaku, kedisiplinan, dan kinerja. Karyawan dengan level kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya sehingga akan bekerja secara lebih produktif bila dibandingkan seseorang dengan level kepuasan kerja rendah yang memiliki perasaan negatif seperti kebosanan dan kejenuhan pada pekerjaannya. Kepuasan kerja yang rendah seringkali menjadi penyebab terjadinya unjuk rasa, penurunan kinerja, ketidakhadiran, serta tingginya tingkat keluar-masuknya karyawan dari pekerjaan (Kaswan,2017). Schermerhorn (2005) menyatakan bahwa ada lima aspek yang melatarbelakangi kepuasan kerja karyawan: a) Pekerjaan itu sendiri. Dimensi ini berbicara mengenai bagaimana sebuah pekerjaan memberikan tugas-tugas menarik, kesempatan untuk dapat belajar, dan kesempatan dalam menerima tanggung jawab, b) Pengawas (supervisi). Bagaimana penyelia mampu menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, c) Rekan kerja. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif, d) Kesempatan promosi. Berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi, e) Gaji merupakan sejumlah imbalan yang diperoleh karyawan dan dianggap sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi merupakan aspek multidimensional dalam kepuasan kerja. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan. Beberapa ahli berpendapat bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja individu dibagi menjadi 3 bagian yaitu : a). faktor individu, yang meliputi jenis kelamin, umur, kepribadian karyawan, pemenuhan kebutuhan, sistem nilai yang dianut, b). faktor organisasi yang meliputi imbalan, kesempatan promosi, keamanan kerja, gaya kepemimpinan, pengawasan, c). faktor pekerjaan yang meliputi hubungan antar pribadi, kondisi dan situasi kerja, serta ketrampilan yang dimiliki karyawan.

Waluyo (2013) menuturkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan penyesuaian diri karyawan terhadap situasi dan kondisi kerja, dimana didalamnya termasuk kondisi fisik, sosial, hingga kondisi psikologis. Dalam hal ini tentu keamanan kerja menjadi salah satu faktornya (Singh & Jain, 2013). Situasi dan kondisi kerja yang aman menjadi jaminan bagi karyawan untuk tetap dapat melanjutkan pekerjaan mereka. Namun, saat keamanan kerja tersebut tidak terpenuhi maka karyawan akan merasakan kekhawatiran atau kecemasan yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Perasaan tersebut adalah *job insecurity*, yakni sebuah ancaman yang dirasakan karyawan terhadap kelangsungan dan stabilitas lapangan kerja yang sedang dialami. Definisi tersebut menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dapat terjadi apabila kondisi kerja seseorang memiliki sebuah resiko (Shoss, 2017). Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Putra (2016) memberikan bukti bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja, artinya semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan maka akan semakin rendah kepuasan kerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) juga dapat dipahami sebagai perasaan tertekan yang dirasakan karyawan mengenai tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya (Fadzilah & Martono, 2016). Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menjelaskan beberapa aspek dalam ketidakamanan kerja : 1) tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, 2) seberapa pentingnya aspek kerja bagi karyawan, 3) tingkat ancaman terhadap peristiwa negatif, 4) tingkat kepentingan yang dirasakan setiap karyawan. Menurut Green (dalam Hanafiah, 2014) ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, kondisi di luar lingkungan kerja, dan kepribadian individu.

Lebih lanjut Hapsari (2009) melakukan penelitian terhadap perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai tetap lebih tinggi dibanding kepuasan kerja

pegawai kontrak. Status pegawai yang berbeda akan menghasilkan hak dan kewajiban yang berbeda pula sehingga berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan pastinya membutuhkan kejelasan dan ketetapan mengenai pekerjaannya. Sebuah jabatan atau tugas yang mudah digeser, maupun digantikan oleh orang lain, serta kemungkinan bahwa karyawan dapat diberhentikan sewaktu-waktu merupakan salah satu faktor ketidakamanan kerja yang dirasakan. Situasi yang demikian akan menimbulkan karyawan yang tidak sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja (Anoraga, 2010).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *job insecurity* dengan kepuasan kerja, tingkat *job insecurity* karyawan, tingkat kepuasan kerja karyawan, sumbangan efektif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja, dan perbedaan kepuasan kerja berdasar status kepegawaian.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja karyawan, dan ada perbedaan kepuasan kerja berdasar status kepegawaian.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Populasi yang dipakai yaitu karyawan PT. X bagian konveksi persiapan divisi garmen yang berjumlah 660 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian sebanyak 110 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non random sampling* dengan prosedur *quota sampling* karena jumlah (kuota) sampel yang boleh diambil telah ditentukan dari perusahaan berdasarkan ciri-ciri tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu berdasar status pegawai (karyawan tetap dan karyawan kontrak). Alat pengumpulan data berupa skala kepuasan kerja yang disusun oleh Husni (2017) dengan mencakup aspek-aspek kepuasan kerja berdasar teori Schermerhorn (2005) meliputi pekerjaan itu sendiri, pengawas, rekan kerja, kesempatan promosi, dan gaji. Lalu juga digunakan skala *job insecurity* yang dikembangkan oleh Nugroho (2008) mencakup aspek-aspek *job insecurity* berdasar teori Greenhalgh & Rosenblatt (1984) meliputi tingkat ancaman pada aspek kerja yang dirasakan karyawan, seberapa pentingnya aspek kerja bagi

karyawan, ancaman terhadap peristiwa negatif, tingkat kepentingan yang dirasakan setiap karyawan.

Alat ukur yang digunakan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas mengacu pada standar yang telah ditentukan dalam tabel formula Aiken (Aiken, 1985). Penggunaan standar nilai validitas disesuaikan dengan jumlah rater dan jumlah kategori dalam penilaian. Pada proses *expert judgement*, peneliti meminta bantuan kepada 5 *rater* serta menyediakan 5 kategori penilaian, sehingga didapatkan standar nilai validitas sebesar 0,880. Standar nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap aitem yang memiliki nilai kurang dari 0,880 akan gugur. Pengujian reliabilitas menggunakan formula *Alpha Cronbach* dengan melihat koefisien reliabilitas yang dihitung menggunakan SPSS versi 15.0 *for Windows*. Pada penelitian ini didapatkan koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) *Cronbach's Alpha* skala *job insecurity* sebesar 0,721 dan skala kepuasan kerja sebesar 0,932. Penelitian ini menggunakan 2 jenis analisis data. Pertama dengan teknik korelasi *pearson product moment*, syarat uji asumsi normalitas dan linearitas harus terpenuhi. Kedua menggunakan teknik uji *independent sample t-test* dengan syarat terpenuhinya uji asumsi normalitas dan homogenitas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ketentuan uji normalitas yakni apabila memiliki nilai (p) probabilitas lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Hasil uji normalitas pada skala kepuasan kerja diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,119 ($p > 0,05$) dan skala *job insecurity* diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,112 ($p > 0,05$), yang berarti sebaran data variabel kepuasan kerja dan *job insecurity* memiliki distribusi normal. Kemudian hasil pengujian dua variabel yang memiliki hubungan linear dapat dilihat dengan dua cara, yakni apabila *Linearity* memiliki nilai signifikansi $p < 0,05$ dan atau *Deviation from linearity* memiliki nilai signifikansi $p > 0,05$. Berdasarkan uji linearitas hubungan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja, pada baris *Linearity* diperoleh nilai signifikansi (p)=0,006 ($p < 0,05$) dan baris *Deviation from linearity* diperoleh signifikansi (p)=0,868 ($p > 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung bersifat linear (searah). Uji asumsi homogenitas menggunakan *Levene's Test* dengan

terpenuhinya syarat $p > 0,05$. Hasil uji homogenitas variabel kepuasan kerja diperoleh Sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berdasar hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa subjek penelitian ini tidak setara (heterogen) sehingga dalam uji perbedaan tidak dapat menggunakan analisis parametrik (*independent sample t-test*) melainkan analisis non-parametrik (*Mann-whitney*).

Pengujian hipotesis pertama, peneliti menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*. Hasil memperoleh Sig. (1-tailed) sebesar 0,002 ($p \leq 0,01$). Ketentuan penerimaan atau penolakan apabila signifikansi (p) $\leq 0,01$. Artinya, terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara variabel *job insecurity* dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang diajukan terbukti.

Tabel 1. Uji Hipotesis Korelasi *Product Moment*

	r_{xy}	Sig	Keterangan
<i>Pearson Correlation</i>	-0,269	0,002	Signifikan

Kemudian dilakukan pengkategorisasian data penelitian dengan rerata empirik (RE) dan rerata hipotetetik (RH). Pada variabel kepuasan kerja didapat RE sebesar 95,62 dan RH sebesar 80. Sedangkan pada variabel *job insecurity* didapat RE sebesar 45,59, dan RH sebesar 60.

Berdasar hasil penelitian diatas diperoleh bahwa ada hubungan sangat signifikan antara variabel *job insecurity* dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil riset yang dilakukan oleh Martini dan Waluyo (2014), dimana semakin tinggi tingkat ketidakamanan (*job insecurity*) yang dirasakan karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja yang didapat, juga sebaliknya semakin rendah tingkat ketidakamanan (*job insecurity*) yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Waluyo (2013) menuturkan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan berkaitan dengan penyesuaian diri individu tersebut terhadap situasi dan kondisi kerja. Respon afektif pekerja dalam menghadapi situasi kerja merupakan dimensi utama tercapainya kepuasan kerja (Engko, 2008). Situasi dan kondisi kerja yang

baik tentunya akan memberikan rasa aman sehingga menjadi jaminan bagi karyawan untuk tetap melanjutkan pekerjaan mereka. Namun, ketika situasi dan kondisi kerja buruk maka akan menimbulkan rasa cemas, ketakutan dan rasa ketidakamanan (*job insecurity*). Keadaan timbulnya perasaan cemas dan tidak aman inilah yang dapat mengganggu emosi karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Singh dan Jain (2013) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah keamanan kerja (*job security*).

Sumbangan efektif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 7,2% yang dapat dilihat dari koefisien determinan (*R square*). Hal tersebut menunjukkan masih terdapat sekitar 92,3% faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja antara lain hubungan karyawan dengan atasan (supervisor), gaya kepemimpinan atasan, hubungan karyawan dengan rekan kerja, jenis kelamin, maupun rekan kerja.

Berdasar pengkategorisasian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki rerata yang tergolong tinggi. Hal ini berarti bahwa perusahaan mampu memenuhi aspek-aspek kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan. Sebagaimana penjelasan oleh Robbins dan Judge (2015) dimana semakin banyak jumlah aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin besar karyawan merasakan kepuasan kerja, begitupun apabila semakin sedikit aspek pekerjaan yang sesuai dengan karyawan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Lebih lanjut, rerata ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang dirasakan karyawan tergolong rendah. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa sebagian besar karyawan PT. X tidak mengalami kecemasan atau kekhawatiran terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Artinya, perusahaan mampu meminimalisir terjadinya resiko yang dapat mengganggu kondisi kerja karyawan.

Herzberg menjelaskan bahwa inti dari keamanan kerja adalah bagaimana seorang pekerja mempersepsi keberlangsungan dan stabilitas pekerjaan di masa mendatang sebagai jaminan untuk melanjutkan pekerjaan (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) timbul karena adanya

persepsi karyawan yang cenderung kurang mampu dalam mengontrol dan memprediksi situasi terhadap keberlangsungan pekerjaannya di masa mendatang (Mahaputra et al., 2013). Gallie, dkk. (2017) menyatakan salah satu aspek yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaan adalah status pegawai. Status pegawai yang berbeda akan menghasilkan hak dan kewajiban yang berbeda pula sehingga berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya pada pengujian hipotesis kedua, dilakukan analisis perbedaan menggunakan tehnik uji *mann-whitney*. Hasil analisis diperoleh *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Lalu perolehan hasil rata-rata kepuasan kerja karyawan tetap lebih tinggi bila dibandingkan dengan karyawan kontrak, yaitu karyawan tetap sebesar 70,55 dan karyawan kontrak sebesar 40,45. Berdasar hasil tersebut hipotesis kedua dalam penelitian ini terbukti.

Tabel 2. Uji *Mann-Whitney*

Kepuasan Kerja	N	Mean	Sig	Keterangan
Karyawan Tetap	55	70,55	0,000	Sangat Signifikan
Karyawan Kontrak	55	40,45		

Berdasar hasil diatas, disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2009) terdapat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan status pegawai, dimana kepuasan kerja pegawai tetap lebih tinggi dibanding kepuasan kerja pegawai kontrak.

Karyawan kontrak dan tetap menerima beban kerja yang sama namun *reward* yang didapatkan berbeda seperti tidak adanya jenjang karir yang jelas, promosi jabatan, tunjangan lembur pada karyawan kontrak, dan lain sebagainya. Menurut Locke (dalam Waluyo, 2013) kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh kesesuaian antara keinginan dan hasil keluar yang didapat. Sehingga perbedaan yang didapatkan karyawan kontrak menimbulkan kekecewaan dan menjadi penyebab penurunan kepuasan kerja, karena mereka merasa apa yang didapatkan tidak sesuai dengan harapan.

Selain itu, karyawan kontrak juga merasa diperlakukan tidak adil dengan adanya perbedaan hak serta kewajiban yang mereka terima, padahal menurut Kreitner dan Kinicki (2010) salah satu faktor penentu kepuasan kerja adalah *equity* (keadilan) dimana kepuasan kerja merupakan fungsi dari seberapa adilnya karyawan diperlakukan di tempat kerja mereka.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data, dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, didapatkan kesimpulan sebagai berikut: 1) Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja karyawan, artinya semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin rendah kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka akan semakin tinggi kepuasan kerja, 2) Tingkat kepuasan kerja karyawan PT. X tergolong tinggi, 3) Tingkat *job insecurity* karyawan PT. X tergolong rendah, 4) Sumbangan efektif *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X tergolong rendah, yakni sebesar 7,2 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada sekitar 92,8 % faktor lain yang dapat menjadi prediktor kepuasan kerja, yakni antara lain hubungan karyawan dengan atasan (supervisor), gaya kepemimpinan atasan, hubungan karyawan dengan rekan kerja, jenis kelamin, maupun rekan kerja, 5) Terdapat perbedaan kepuasan kerja berdasarkan status pegawai. Dimana pegawai tetap memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibanding karyawan kontrak.

Berdasar kesimpulan tersebut, penulis mengajukan saran yakni: 1) Bagi perusahaan. Diharapkan berguna sebagai informasi mengenai pentingnya peningkatan implementasi keamanan (*job security*) dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan proses pengembangan karyawan karena menjadi salah satu aspek penting keberhasilan organisasi. Karyawan yang merasakan ancaman terhadap keamanan kerja, akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dimana hal ini berimbas pada kinerja karyawan, 2) Bagi karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi karyawan agar terus meningkatkan kinerja mereka di perusahaan, sehingga perusahaan memberi perhatian lebih karena hal tersebut untuk menghindari terjadinya *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, 3) Bagi para peneliti selanjutnya. Diharapkan

dapat memperdalam penelitian ini dengan metode-metode penelitian yang memungkinkan peneliti untuk menggali lebih dalam informasi mengenai permasalahan *job insecurity* dan kepuasan kerja karyawan yang terjadi. Kemudian peneliti juga dapat menambahkan variabel lain untuk melihat faktor-faktor yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. R. (1985). Three Coefficients for Analyzing the Reliability and Validity of Ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 131-142.
- Anoraga, P. (2010). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Engko, C. (2008). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja individual dengan self esteem dan self efficacy sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1-12.
- Fadzilah, & Martono, S. (2016). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepercayaan Organisasional pada Keinginan Berpindah. *Management Analysis Journal*, 5(3), 167-177.
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity . *Work, Employment and Society*, 31(1), 36–53.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover intention) pada karyawan PT. Buma Desa Suara Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E Journal Psikologi*, 1(3), 303-312.
- Hapsari, A.D. (2009). *Perbedaan Tingkat Kepuasan Kerja pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak* (Skripsi Program Sarjana tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husni, I.R. (2017). *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja pada Pegawai Non-Medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta* (Skripsi Program Sarjana tidak dipublikasikan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi Cetakan 1*. Bandung: Alfabeta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw Hill.

- Mahaputra, B., Riantoputra, C. D., & Respati, A. (2013). Peran Employability dalam Hubungan Job Insecurity dan Kepuasan Kerja. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(2), 90-98.
- Martini, E., & Waluyo, L. E. (2014). Pengaruh jangka pendek job insecurity dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing di Pt. Askes (persero) kantor pusat. *Jurnal Psikologi*, 2(7), 48-53.
- Muhaimin. (2004). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di Bandung. *Journal Psyche*, 1(1).
- Nugroho, A.M.D. (2008). Hubungan antara Job Insecurity dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Cepu Jaya Cilegon Banten (Skripsi Program Sarjana tidak dipublikasikan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Palgunanto, Y., Suparno, & Dwityanto, A. (2010). Kinerja Karyawan ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 12(1), 66-73.
- Praditya, I. I. (2015, August 6). *Liputan 6*. Retrieved September 24, 2017, from liputan6.com: <http://bisnis.liputan6.com/read/2287728/73-karyawan-di-ri-tak-puas-dengan-pekerjaannya>
- Pratiwi, K., & Himam, F. (2014). Kualitas Kehidupan Kerja ditinjau dari Kepuasan Kerja dan Persepsi terhadap Kinerja. *Jurnal Psikologi Undip*, 13(1), 42-49.
- Robbins, S. P., & A.Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi; Organizational Behaviour Edisi 16*. Jakarta: Salemba empat.
- Schermerhorn, J. (2005). *Managing Organizational Behavior. 2 nd Ed.* Canada: John Wiley & Sons Inc.
- Setiawan, I. N., & Putra, M. S. (2016). Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. 5(8), 4983-5012.
- Shoss, M. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 1-29.
- Singh, J. K., & Jain, M. (2013). A Study of Employees Job Satisfaction and Its Impact on their Performance. *Journal of Indian Research*, 1(4), 105–111.
- Siringo-ringo, S. B. (2014, February 19). *Rendahnya tingkat kepuasan para pekerja Indonesia*. Retrieved November 16, 2017, from medanbisnisdaily.com: http://www.medanbisnisdaily.com/news/read/2014/02/19/79886/rendahnya_tingkat_kepuasan_para_pekerja_indonesia/
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata.