

---

**JOB INSECURITY DAN KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI AIRPORT RESCUE AND FIRE FIGHTING**

Oleh

Cyntia Togatorop<sup>1</sup>, Christiana Hari Soetjningsih<sup>2</sup><sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Jl. Diponegoro 52 – 60 Salatiga, Jawa Tengah, Indonesia 50711

Email: [1802018145@student.uksw.edu](mailto:1802018145@student.uksw.edu), [soetji\\_25@yahoo.com](mailto:soetji_25@yahoo.com)**Abstrak**

Banyak pegawai di perusahaan mengalami *job insecurity* karena ketidakpastian status maupun kondisi kerja. Tujuan penelitian ini untuk menguji korelasi antara *job insecurity* dan kepuasan kerja pada pegawai *Airport Rescue and Fire Fighting*. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan desain korelasi. Partisipan berjumlah 70 pegawai dan diperoleh melalui teknik sampling jenuh. Alat ukur yang dipakai adalah *Multidimensional Qualitative Job Insecurity Scale* (MQJIS) dan *Job Satisfaction Scale* (JSS). Analisis data menggunakan program SPSS versi 29 dengan teknik *Spearman Rho* yang memperlihatkan korelasi sebesar  $r = -0.544$  dan nilai signifikan  $<0.001$  ( $p < 0,5$ ). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja pada pegawai *Airport Rescue and Fire Fighting*. Semakin tinggi *job insecurity* maka makin rendah kepuasan kerja dan begitu pula sebaliknya makin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** *Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Pegawai Airport Rescue and Fire Fighting*

**PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai menjadi kunci untuk mencapai kemajuan serta keberhasilan perusahaan (Runa, 2020). Sumber daya manusia (SDM) akan menunjukkan kinerja yang baik apabila memiliki kepuasan kerja, seperti dikemukakan oleh Naiyananont dan Smuthranond (2017), pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menghasilkan performa lebih baik daripada pegawai dengan kepuasan kerja yang kecil. Namun pada kenyataannya sebagian SDM masih menunjukkan kepuasan kerja yang rendah. Pada tahun 2022, *JobStreet.com* melakukan survei terhadap 17.623 pegawai mengenai kepuasan kerja mereka. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% pegawai tidak puas dengan pekerjaannya karena berbagai faktor. Pertama, sekitar 54% pegawai tidak puas karena ketidaksesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, hal ini mengakibatkan produktivitas kerja menurun dan kesempatan jenjang karier menjadi kecil. Kedua, 60%

koresponden menyatakan tidak dapat meningkatkan jenjang karier di tempat mereka bekerja. Sebanyak 53% karena gaya kepemimpinan atasan yang bersifat otoriter (pemimpin menjadi pihak yang mempunyai kontrol membuat keputusan dan jarang mempertimbangkan masukan dari bawahan), paternalis (minim memberikan kesempatan bawahan untuk mengembangkan karier), dan laissez (jabatan hanya simbol dan tidak ingin tahu bagaimana bawahannya bekerja). Survei yang dilakukan oleh Mashareen dkk. (2016) pada pegawai PT. X menunjukkan sebanyak 37,5% memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dan 40% pegawai mempunyai tingkat kepuasan kerja sedang. Selain itu, ketidakpastian status kerja dapat menjadi salah satu alasan pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Data dari Kementerian Ketenagakerjaan (kemnaker) menyebutkan tahun 2022, jumlah pegawai di Indonesia yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) sekitar 25.114 orang sedangkan tahun 2023

jumlah pegawai yang terkena sebanyak 37.375 orang. Kasus lainnya, perusahaan Shopee tercatat melakukan 3 kali PHK pegawai dalam kurun 6 bulan.

Kepuasan merupakan perasaan lega atau senang yang dialami individu ketika keinginan atau harapannya sudah tercapai. Dalam dunia kerja, kepuasan dirasakan oleh pegawai apabila telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kemudian memperoleh hak yang dimiliki seperti lingkungan kerja yang nyaman, gaji yang sesuai, dan tunjangan. Menurut Spector (1997), kepuasan kerja adalah tanggapan atau perasaan individu terhadap pekerjaan secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Locke (1976) mengungkapkan kepuasan kerja sebagai salah satu bentuk respon emosional terhadap kejadian yang muncul dan intensi berperilaku dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan pandangan pegawai terhadap pekerjaannya (Handoko, 2014). Efek positif dari kepuasan kerja adalah pegawai semakin mengoptimalkan kinerjanya, meningkatkan efisiensi, loyalitas pegawai yang mengarah pada komitmen pekerjaan yang lebih besar, serta mengurangi tingkat perputaran pegawai atau *turnover rate* sedangkan kepuasan kerja rendah menimbulkan efek samping yaitu muncul keinginan untuk tidak hadir kerja, kualitas kerja pegawai menurun, tingkat *turnover* menjadi tinggi, hilangnya motivasi dan komitmen kerja, timbul rasa stres hingga *resign*.

Studi yang dilakukan oleh Auliani (2015), menemukan ada beberapa pegawai baru yang mengeluh karena senioritas dalam lingkungan kerja sehingga hubungan antara rekan kerja lain tidak berjalan baik dan mempengaruhi pekerjaan. Peluang kenaikan jabatan atau mendapat promosi juga banyak mempengaruhi pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya, kurang kesempatan dalam karier menimbulkan kekecewaan dan rasa tertekan (Wijono, 2012).

Ada berbagai komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai. Greenberg dan Baron (2003) menjelaskan faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja ada dua bagian yakni individu dan organisasi. Faktor yang berkaitan dengan seseorang dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah kepribadian, nilai – nilai yang diterapkan seseorang, minat, usia dan pengalaman kerja, pengaruh kebudayaan dan sosial, intelegensi, jenis kelamin, status serta senioritas. Faktor dari perusahaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain seperti keamanan, situasi dan kondisi pekerjaan. Selain itu menurut Bisen dan Praiyya (2010) hal yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi tiga faktor. Pertama faktor yang berhubungan dengan pekerja seperti jenis kelamin, usia, kepribadian, masa kerja, tanggungan, ambisi, dan kemampuan mental. Kedua, faktor yang berhubungan dengan perusahaan seperti seperti gaji dan tunjangan, keadilan dalam sistem promosi, keamanan, kepemimpinan, dan terakhir faktor yang berhubungan dengan pekerjaan antara lain kondisi dan lokasi tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta pekerjaan itu sendiri. Rasa tidak aman atau *job insecurity* menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi rendahnya kepuasan kerja.

*Job insecurity* merupakan ketidakamanan bekerja secara psikologis. Perasaan tidak aman karena ancaman tidak lagi menjadi pegawai tetap dalam perusahaan tempat individu bekerja atau adanya perubahan pada aspek pekerjaan. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), *job insecurity* adalah perasaan tidak berdaya yang dialami pegawai dalam mempertahankan kesinambungan pekerjaan karena situasi mengancam. Kondisi tersebut muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sesaat atau pekerjaan kontrak atau perubahan ekonomi. *Job insecurity* bukan hanya berkaitan dengan hilangnya potensi lapangan pekerjaan tetapi juga dengan ketidakpastian mengenai isu – isu pekerjaan misalnya beban kerja individu dan

kesempatan mendapat promosi. Penurunan kondisi kerja seperti *job insecurity* juga mengarah pada kecenderungan menjatuhkan kondisi psikologis yaitu kepuasan kerja, dengan demikian rasa aman terhadap pekerjaan sangat penting bagi kepuasan pegawai, apabila rasa aman tersebut tidak terpenuhi maka dalam jangka panjang bisa mempengaruhi kepuasan kerja.

Emanuel dkk. (2018) menemukan bahwa *job insecurity* berdampak negatif pada kondisi psikologis pegawai yaitu depresi, kecemasan, juga berpengaruh pada sikap di tempat kerja seperti komitmen, kepuasan kerja, dan motivasi. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan dan Putra (2016) menyatakan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja mempunyai hubungan negatif yang signifikan sedangkan penelitian Basri dkk. (2022) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja. Penelitian oleh Nemteanu dkk. (2021) mengungkapkan *job insecurity* pegawai berhubungan dengan kepuasan kerja. Seorang pegawai yang menganggap tidak ada harapan untuk pekerjaannya di masa depan akan merasa pekerjaan saat ini tidak menimbulkan kepuasan sehingga menimbulkan dampak buruk lainnya. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Buitendach dan De Witte (2005) menemukan berdampak negatif bagi kepuasan kerja secara ekstrinsik tetapi tidak pada intrinsik. Hal ini menunjukkan *job insecurity* berhubungan dengan aspek ekstrinsik kepuasan kerja. Hasil penelitian lain juga menyatakan tidak ditemukan interaksi yang signifikan antara *job insecurity* dan *employability* terhadap kepuasan kerja pada pegawai kontrak. Penemuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karnowahadi (2021), *job insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer Bappeda Provinsi Jawa Tengah.

Berdasarkan uraian latar belakang, penelitian akan mengaitkan variabel *job*

*insecurity* dan kepuasan kerja pada pegawai *Airport Rescue and Fire Fighting*.

## LANDASAN TEORI

### Kepuasan Kerja

Dikemukakan oleh Vroom (1964), kepuasan kerja adalah orientasi afektif seseorang terhadap peran kerjanya. Memiliki pendapat yang serupa dengan Vroom, yaitu berhubungan dengan perasaan senang terhadap pekerjaannya, Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai rasa puas yang hadir karena tercapainya target maupun prestasi kerja atau karena perusahaan memfasilitasi pencapaian tersebut. Menurut Spector (1997), kepuasan kerja merupakan gambaran atas tanggapan atau perasaan individu terhadap pekerjaan baik secara keseluruhan maupun berbagai aspek pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah perasaan positif yang diterima individu atas pekerjaan yang telah dilaksanakan sehingga mendapat hasil dan terwujudnya harapan yang sepadan.

Spector (1997) membagi kepuasan kerja menjadi 9 aspek, yaitu :

1. Gaji  
Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterima atas kewajiban yang telah dilakukan dan adanya kenaikan gaji.
2. Promosi  
Kebijakan promosi hendaknya adil agar setiap pegawai yang menjalankan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan kariernya.
3. Supervisi  
Pegawai akan makin nyaman bekerja bersama atasan yang memberi dukungan, memberi pujian atas kerjanya, bersahabat dan hangat dibandingkan atasan yang bersifat otoriter, atau acuh tak acuh.
4. Tunjangan tambahan

Aspek ini mengukur bagaimana perusahaan memberikan bonus atau tunjangan tambahan secara adil pada pegawai misal tunjangan kesehatan.

5. Penghargaan  
Pengabdian dan kerja keras yang dilakukan pegawai untuk kemajuan perusahaan atau organisasi dihargai sebagaimana mestinya.
6. Prosedur dan peraturan kerja  
Berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja seperti birokrasi dan beban kerja.
7. Rekan kerja  
Hubungan yang terjalin antara individu dengan rekan kerja yang lain, seperti saling melengkapi, rukun, dapat memberi dukungan terhadap rekan lainnya serta membentuk suasana kerja yang nyaman.
8. Jenis pekerjaan  
Aspek yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beban kerja pegawai, tanggung jawab, kompleksitas kerja dan kesempatan variasi tugas dan rekreasi.
9. Komunikasi  
Berkaitan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan, apabila komunikasi berjalan dengan baik maka pegawai lebih paham tentang tugas, kewajiban atau segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan serta mengurangi kemungkinan terjadinya salah paham.

Menurut Wexley dan Yukl (1984), faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti kompensasi, supervisi, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja (*job security*), dan kesempatan untuk mendapat promosi.

### **Job Insecurity**

*Job insecurity* mengacu pada rasa khawatir individu akan kehilangan pekerjaan mereka saat ini atau karakteristik pekerjaan (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Menurut Cheng dan Chan (2008) *job insecurity*

merupakan stresor yang kuat serta menghasilkan berbagai ketegangan misalnya kesejahteraan, kinerja, dan sikap kerja yang buruk. Menurut Brondino dkk. (2020) *job insecurity* adalah perubahan yang berlangsung di lingkungan kerja serta ancaman yang dirasakan dari situasi kerja di masa depan yang membawa banyak ketidakpastian. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa, *job insecurity* adalah rasa takut atau khawatir yang dirasakan oleh pegawai mengenai ketidakpastian pekerjaannya baik di masa kini dan masa depan.

Brondino dkk. (2020) menjelaskan terdapat 4 dimensi dalam *job insecurity*, antara lain :

1. *Work content*

Situasi dalam pekerjaan berkaitan beban kerja yang terlalu besar, sedikit, monoton, terlalu banyak bertanggung jawab, kompleks, berbahaya, serta menuntut hal – hal yang bertentangan atau ambigu.

2. *Working conditions*

Kondisi saat bekerja seperti suasana yang buruk (pencahayaannya, temperatur, suara, radiasi, vibrasi), tuntutan fisik, substansi beracun, situasi berbahaya, lingkungan kerja dan perlengkapan keselamatan yang tidak memadai.

3. *Employee conditions*

Situasi yang berkaitan dengan pekerja yaitu gaji yang kecil, shift, pengembangan karier tidak jelas, rasa khawatir pada pekerjaan, dan kontrak yang tidak pasti.

4. *Social relationship*

Relasi antara rekan kerja dan atasan dalam pekerjaan yang meliputi diskriminasi, liberasi, dukungan, gaya kepemimpinan, dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan yang buruk.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja. Pada variabel *job insecurity* diukur menggunakan *Multidimensional Qualitative Job Insecurity Scale* (MQJIS) oleh Brondino dkk. (2020) dan sudah diadaptasi oleh Dayatri (2022). Jumlah aitem *Multidimensional Qualitative Job Insecurity Scale* adalah 8 aitem favorable. Skala ini menggunakan metode penskalaan *Likert* dengan 4 alternatif jawaban. Kepuasan kerja diukur menggunakan *Job Satisfaction Scale* (JSS) yang disusun oleh Spector (1997) dan diadaptasi oleh Syani (2021). Jumlah aitem *Job Satisfaction Scale* terdiri dari 17 aitem favorable dan 19 aitem unfavorable. Skala ini menggunakan metode penskalaan *Likert* dengan 5 alternatif jawaban. Adapun kriteria pada penelitian ini adalah pegawai *Airport Rescue and Fire Fighting*. Partisipan diperoleh dengan teknik sampling jenuh sebanyak 70 pegawai dan mengisi kuesioner di *Google Form* (*gform*) mulai tanggal 26 September sampai 29 September 2023.

Analisis aitem dilakukan dengan uji daya diskriminasi menggunakan *corrected item-total correlation*. Aitem dikatakan mempunyai daya diskriminasi yang baik apabila memenuhi koefisien korelasi aitem total  $> 0,30$  (Azwar, 2015). Adapun skala *job insecurity* tidak terdapat aitem yang gugur dengan rentang skor  $r$  it  $0.526 - 0.719$ , dan kepuasan kerja menunjukkan ada 11 aitem yang gugur sehingga aitem yang baik berjumlah 25 aitem dengan rentang skor  $0.304 - 0.814$ . Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dan dinyatakan reliabilitas baik jika koefisien reliabilitas semakin mendekati 1 (Azwar, 2015). Koefisien reliabilitas skala *job insecurity* adalah 0.860 dan koefisien reliabilitas kepuasan kerja 0.920. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *Pearson* dan sebelumnya dilakukan uji normalitas dan linearitas. Perhitungan

dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 29.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, partisipan yang digunakan adalah pegawai *Airport Rescue and Fire Fighting* (ARFF) dari PT. X, berikut gambaran partisipan berdasarkan usia, pendidikan terakhir, status pegawai dan masa kerja keseluruhan :

**Tabel 1. Karakteristik Partisipan**

		Frekuensi	Persentase
Usia	22 – 25	13	19%
	26 – 30	26	37%
	31 – 35	19	27%
	36 – 40	12	17%
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>
Pendidikan Terakhir	SMA	27	38%
	SMK	23	33%
	D3	2	3%
	S1	18	26%
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>
Status Pegawai	Pegawai Kontrak	35	50%
	Pegawai Tetap	35	50%
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>
Masa Kerja	1 – 5 tahun	45	64%
	6 – 10 tahun	8	12%
	11 – 18 tahun	17	24%
	<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 1, usia partisipan terbanyak (37%) diketahui berusia 26 hingga 30 tahun yaitu sebanyak 26 pegawai. Pendidikan terakhir sebagian besar partisipan (38%) adalah SMA dengan jumlah 27 pegawai. Kemudian, status pegawai sebagian besar partisipan adalah pegawai kontrak (50%) dan pegawai tetap (50%), dengan total masa kerja keseluruhan sebagian besar partisipan (64%) berkisar antara 1 hingga 5 tahun.

**Tabel 2. Kategorisasi Job Insecurity**

Variabel	Kategori	N	Persentase
Job Insecurity	Tinggi	1	1,4%
	Sedang	38	54,3%
	Rendah	31	44,3%
	Total	70	100%

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 2, sebagian besar (54,3%) partisipan memiliki *job insecurity* pada kategori sedang, beberapa partisipan berada pada tingkat *job insecurity* yang rendah (44,3%) dan tinggi (1,4%).

**Tabel 3. Kategorisasi Kepuasan Kerja**

Variabel	Kategori	N	Persentase
Kepuasan Kerja	Tinggi	2	3%
	Sedang	44	63%
	Rendah	24	34%
	Total	70	100%

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 3, sebagian besar (63%) partisipan memiliki kepuasan kerja yang sedang, selain itu beberapa partisipan mempunyai tingkat kepuasan kerja pada taraf rendah (34%) dan tinggi (3%).

**Tabel 4. Uji Normalitas**

	KS-Z	Sig.	Keterangan
Job Insecurity	0.196	<0.001	tidak normal
Kepuasan Kerja	0.095	0.194	normal

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4, diketahui variabel *job insecurity* KS-Z sebesar 0.196 dengan nilai sign = 0.001 ( $p > 0.05$ ), sedangkan pada variabel kepuasan kerja sebesar 0.095 dengan nilai sign

= 0.194 ( $p > 0.05$ ). dari hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa data variabel *job insecurity* tidak berdistribusi normal dan kepuasan kerja berdistribusi normal.

**Tabel 5. Uji Linearitas**

	F beda	Sig.	Keterangan
Deviation from linearity	1.420	0.169	linear

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 5, hasil F beda = 1.420 dan nilai signifikansi yaitu = 0.169 ( $p > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linear.

**Tabel 6. Uji Korelasi**

Variabel	r xy	Sig.	Keterangan
Job Insecurity – Kepuasan Kerja	-.544	<0.001	$p < 0.05 \rightarrow$ signifikan

Sumber : hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 6, hasil koefisien r sebesar -0.544 dengan nilai signifikansi sebesar  $< 0.001$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja pada pegawai *Airport Rescue and Fire Fighting*.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja. Semakin tinggi *job insecurity* maka makin rendah kepuasan kerja dan sebaliknya makin rendah *job insecurity* maka makin tinggi kepuasan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan Parahitha (2023) tentang *job insecurity* dan kepuasan kerja, terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job insecurity* dengan kepuasan kerja, ketika salah satu variabel

tersebut meningkat maka variabel lainnya menurun. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian Riana (2019), *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali.

Pegawai *Airport Rescue and Fire Fighting* (ARFF) memiliki tugas penting yaitu melindungi keselamatan penumpang ketika terjadi suatu kecelakaan di wilayah bandar udara. Apabila pegawai memiliki *job insecurity* yang tinggi, hal ini akan berdampak pada pekerjaan sehari – hari dan cenderung mudah untuk merasa khawatir akan keberlangsungan pekerjaan yang dilakukan saat ini atau di masa depan. Akibatnya kepuasan kerja menurun sehingga menimbulkan persoalan yang bisa merugikan perusahaan seperti kualitas dan produktivitas kerja berkurang, *resign*, ketidakhadiran kerja, disiplin serta motivasi kerja menurun. Menurut Spector (2003), kepuasan kerja mempunyai peran penting bagi pegawai dan perusahaan karena berdampak pada kinerja serta produktivitas organisasi. Kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda – beda, sesuai dengan nilai yang ada pada diri (Narotama, 2022). Bentuknya dapat berupa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, dukungan dari atasan, prasarana yang menunjang kebutuhan dalam bekerja, suasana kerja yang baik, hubungan dengan rekan kerja, dan lingkungan kerja. Sebaliknya, pegawai dengan *job insecurity* yang rendah maka tingkat kepuasan kerja makin tinggi. Pegawai akan menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh – sungguh dan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menaikkan efektivitas perusahaan.

Pada *job insecurity*, sebagian besar partisipan ada dalam kategori sedang (54,3%) berarti pegawai ARFF mempunyai beban kerja yang sedang, lingkungan kerja, upah, maupun kontrak kerja yang cukup baik sehingga rasa khawatir terhadap pekerjaan berada pada kategori sedang. Pada variabel kepuasan kerja, sebagian besar partisipan ada di kategori sedang (63%) berarti kompensasi yang diberikan sesuai, pegawai mempunyai atasan dengan gaya kepemimpinan yang baik, pemberian tugas kepada pegawai jelas, hubungan dengan rekan kerja serta kesempatan promosi termasuk baik.

Sumbangan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja sebesar 29,59%, berarti masih ada faktor lain sebesar 70,41% yang bisa mempengaruhi *job insecurity* antara lain kompensasi, gaya kepemimpinan, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, latar belakang pendidikan, atau kesempatan naik pangkat. Hal tersebut membuktikan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu saat pengambilan data tidak secara langsung menemui partisipan sehingga mungkin terjadi *faking good* atau *faking bad*.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja. Semakin tinggi *job insecurity* maka makin rendah kepuasan kerja dan begitu pula sebaliknya, makin rendah *job insecurity* maka semakin tinggi kepuasan kerja. *Job insecurity* memberi sumbangan sebesar 29,59% terhadap kepuasan kerja dan sebagian besar partisipan berada di kategori sedang yaitu 54,3%. Kepuasan kerja sebagian

besar partisipan pada kategori sedang yaitu sebesar 63%.

### Saran

Bagi perusahaan yaitu meningkatkan kepuasan kerja pegawai untuk mengurangi *job insecurity* (ketidakamanan kerja) melalui beberapa cara diantaranya melakukan evaluasi dan meningkatkan fasilitas yang menunjang kemampuan pegawai *Airport Rescue and Fire Fighting*, memperhatikan lingkungan serta perlengkapan keselamatan kerja, memberikan dukungan dan apresiasi pada pegawai dengan kinerja baik seperti kenaikan upah. Bagi peneliti selanjutnya, apabila tertarik untuk mengkaji topik *job insecurity* kembali, diharapkan dapat memperhatikan variabel lain yang masih jarang diteliti seperti latar belakang pendidikan, kepribadian, dan lainnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Runa, R. (2020). Determinasi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, motivasi, gaya kepemimpinan (sebuah literatur review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 202 – 222.
- [2] Naiyananont, P., & Smuthranond, T. (2017). Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, Bangkok Metropolitan region. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38, 345 – 351.
- [3] Mashareen, Z. C., Supriyanto, & Ivanti, A. (2016). Survei tingkat kepuasan kerja karyawan PT X melalui alat ukur job satisfaction scale. *Widyakala*, 3, 9 – 22.
- [4] Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: application, assessment, causes, and consequences. Sage. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- [5] Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook Of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297 – 1343
- [6] Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31 – 45.
- [7] Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2017). Faktor – faktor kepuasan kerja pada karyawan perusahaan perjalanan wisata di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(2), 426 – 434
- [8] Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi : dalam suatu bidang gerak psikologi sumberdaya*. Prenada Media Group.
- [9] Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. Prentice-Hall, Upper Saddle River.
- [10] Bisen, V., & Priya. (2010). *Industrial Psychology*. New Age International (P) Limited, Publisher.
- [11] Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity : Toward conceptual clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438 – 448. <https://doi.org/10.2307/258284>.
- [12] Emanuel, F., Molino, M., Presti, A. L., Spagnoli, P., & Ghislieri, C. (2018). A crossover study from a gender perspective; The relationship between job insecurity, job satisfaction, and partners' family life satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 1481. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01481>.
- [13] Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2020). Pengaruh job insecurity terhadap kepuasan kerja dan turnover intention pada karyawan Legian Village Hotel. *E-jurnal Manajemen Unud*, 5(8), 4983 – 5012.
- [14] Basri, A. I., & Nugroho, S. T. (2022). The effect of organizational commitment, organizational citizenship behavior (OCB), transformational leadership, job insecurity and organizational culture on employee job satisfaction. *Bisman (Bisnis dan Manajemen) : The Journal Of Bussines and*

- .....
- Management*, 5(2), 178 – 190.
- [15] Nemteanu, M. S., Dinu, V., Dabija, D. C. (2021). Job insecurity, job instability, and job satisfaction in the context of the covid-19 pandemic. *Journal of Competitiveness*, 13(2), 65–82. <https://doi.org/10.7441/joc.2021.02.04>.
- [16] De Witte, H. (2005). Job insecurity: review of the international literatur eon definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4).
- [17] Karnowahadi, N. A., & Purnamasari, E. (2021). The influence of organizational justice, job environment and job insecurity on job satisfaction of honorary employee in Bappeda Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal JOBS*, 7(2), 158 – 172.
- [18] Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Jhon Wiley and Sons.
- [19] Wexley, K. N., & Yulk, G. A. (1984). *Organizational behavior and personnel psychology*. R.D. Irwin, Homewood, III.
- [20] Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272 – 303. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x.
- [21] Brondino, M., Bazzoli, A., Vander Elst, T., De Witte, H., & Pasini, M. (2020). Validation and mesasurement invariance of the multidimensional qualitative job insecurity scale. *Quality & Quantity*. doi:10.1007/s1135-020-00966-y.
- [22] Dayatri, N. F., & Salendu, A. (2022). Peran grit sebagai moderator hubungan antara job insecurity dan job involvement pada karyawan yang terdampak covid-19. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikokologi*, 11(1), 45 – 53.
- [23] Syani, R. S., Tentama, F., & Diponegoro, A. M. (2021). Validitas dan realibilitas konstruk skala kepuasan kerja guru. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 10(2), 92 – 99.
- [24] Parahitha, N. S., & Dewi, D. K. (2023). Hubungan job insecurity dengan job satisfaction pada sales marketing merk obat – obatan X di Surabaya. *Character: Jurnal penelitian Psikologi*, 10(3), 57 – 69.
- [25] Riana, I. G., & Minarsari, M. (2019). Implikasi job insecurity terhadap kepuasan kerja dan intention to leave. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 3(2), 206 – 225.
- [26] Narotama, I. B., & Sintaasih, D. K. (2022). The role of job satisfaction in mediation the effect of self-efficacy and job insecurity on turnover intention. *Internation Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 9(4), 494 – 513. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n4.2108>.
- .....

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN