LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

PENGARUH KETIDAKAMANAN PEKERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT X.

Anisa Rahmania Prihastiwi[1], Arfian[2], Andreas Corsini Widya Nugraha[3]

Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta, Indonesia
Email: anisarahmaniaprihastiwi@gmail.com, arfian@dsn.ubharajaya.ac.id, andreas.corsini@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of job insecurity on job satisfaction among employees of PT X. The research employed a quantitative method with a correlational approach to analyze the relationship between job insecurity and job satisfaction among permanent employees. The sample consisted of 160 employees selected using a random sampling technique. Data were collected using a Likert scale through two main instruments, namely the Job Insecurity Scale and the Job Satisfaction Scale. Data analysis was conducted using simple linear regression to test the effect between variables. The results indicated that job insecurity had a significant effect on job satisfaction, with a significance value of 0.000 (p < 0.05). The coefficient of determination (R^2) was 0.383, indicating that job insecurity accounted for 38.3% of the variance in job satisfaction, while the remaining 61.7% was influenced by other factors not examined in this study. The findings conclude that job insecurity has a significant effect on job satisfaction among permanent employees at PT X.

Keywords: Job Insecurity, Job Satisfaction, Permanent Employees, Manufacturing Industry, Linear Regression, Industrial and Organizational Psychology

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan pekerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantatif dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan pekerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap PT X. Sampel penelitian 160 karyawan yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala likert dengan dua instrument utama, yaitu ketidakamanan pekerja Scale dan Job Satisfaction Scale. Analisis data dilakukan melalui regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh antar variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ketidakamanan pekerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (p < 0,05) serta nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,383 menunjukan bahwa 38,3%. Sedangkan 61,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan hasil penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerja mempunyai pengaruh signifikan antara ketidakamanan pekerja terhadap kepuasan kerja.

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism Checker No 77
DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Liberosis

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

LIBEROSIS Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

Kata kunci: Pengaruh Ketidakamanan pekerja, Kepuasan Kerja, karyawan tetap, industry manufaktur, Regresi Linear, Psikologi Industri, Organisasi

1. Pendahuluan

Perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi komponen otomotif memiliki peran penting dalam mendukung rantai pasok industri kendaraan bermotor di Indonesia. Proses produksi yang melibatkan penggunaan bahan baku karet dan logam membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar dengan keterampilan teknis yang tinggi. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset utama perusahaan karena berperan langsung dalam menjaga kualitas produk dan kelancaran proses produksi. Keberhasilan perusahaan manufaktur tidak hanya bergantung pada teknologi dan sistem kerja, tetapi juga pada pengelolaan SDM yang efektif dan berorientasi pada kesejahteraan psikologis karyawan.

Manajemen SDM yang baik mencakup perhatian terhadap kepuasan kerja, yaitu kondisi di mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, serta penghargaan yang diterima. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam psikologi industri dan organisasi karena memengaruhi semangat kerja, komitmen organisasi, dan produktivitas individu. Menurut Afandi, (2021) kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa puas terhadap pekerjaannya berdasarkan kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang diterima, baik dari segi gaji, lingkungan kerja, maupun hubungan interpersonal. Sementara itu Nurodin dan Ardianti, (2024) menjelaskan bahwa kepuasan kerja Adalah perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang di tujukan melalui sikap perilaku dalam bekerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Ketika karyawan merasa pekerjaan mereka stabil dan memiliki masa depan yang jelas, maka tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat. Sebaliknya, rasa tidak aman terhadap pekerjaan dapat menurunkan semangat kerja dan komitmen terhadap organisasi Santosa dan Prayoga, (2021) menambahkan bahwa konflik di tempat kerja dan perbedaan nilai antarindividu juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang menghadapi konflik peran dan kurangnya dukungan organisasi sering kali mengalami stres kerja yang berdampak pada turunnya kepuasan kerja Saumi dan Rahayu, (2024).

Dalam konteks industri manufaktur yang padat karya, fenomena kepuasan kerja menjadi perhatian penting. Berdasarkan hasil pra-survei peneliti terhadap 300 karyawan pada bulan September 2025 diketahui menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan yang cukup signifikan terkait dengan kepuasan kerja di lingkungan perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh, sebanyak 62% responden menyatakan merasa khawatir terhadap masa depan pekerjaan mereka, terutama akibat perubahan kebijakan perusahaan dan ketidakpastian kondisi ekonomi industri otomotif. Selain itu 54% responden menyatakan bahwa sistem evaluasi kinerja di perusahaan belum berjalan secara transparan dan adil, sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap mekanisme penilaian kerja dan pemberian penghargaan. Hal ini memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan belum sepenuhnya merasa mendapatkan perlakuan yang objektif dalam sistem manajemen kinerja. Selain itu, 46% responden mengaku sering mengalami tekanan kerja tinggi dan kelelahan emosional akibat beban produksi yang berat serta target kerja yang ketat. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian karyawan merasa jenuh, mudah lelah, dan kehilangan motivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah Ketidakamanan pekerja atau perasaan ketidakamanan kerja. Ketidakamanan pekerja didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap ancaman kehilangan pekerjaan dan ketidakpastian mengenai masa

depan pekerjaannya De Witte, Vander Elst, (2021). Perasaan ini dapat muncul meskipun karyawan belum kehilangan pekerjaan secara nyata, karena adanya kekhawatiran terhadap stabilitas posisi dan prospek kerja di masa depan. Menurut Huang Lee, (2022) ketidakamanan pekerja muncul tidak hanya karena ancaman kehilangan pekerjaan secara langsung, tetapi juga karena kekhawatiran kehilangan aspek penting dari pekerjaan seperti penghasilan, kesempatan promosi, atau status sosial. Dalam era digitalisasi dan otomatisasi industri, perasaan tidak aman terhadap pekerjaan semakin meningkat, bahkan di kalangan karyawan tetap.

Penelitian yang dilakukan Andriyansyah, (2024) menunjukkan bahwa Ketidakamanan pekerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui mediasi stres kerja. Artinya, semakin tinggi perasaan tidak aman terhadap pekerjaan, semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, dan hal ini berdampak langsung pada penurunan kepuasan kerja. Temuan serupa juga dijelaskan oleh Agoestyna & mulyana, (2022) yang menemukan bahwa tingkat ketidakpastian kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa Ketidakamanan pekerja tidak hanya memengaruhi kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga berdampak pada sikap kerja yang menentukan efektivitas organisasi. Berdasarkan teori *Conservation of Resources Hobfoll*, (1989), individu cenderung berusaha mempertahankan sumber daya yang dimilikinya, termasuk rasa aman dalam bekerja. Ketika keamanan kerja dirasakan terancam, individu akan mengalami tekanan psikologis yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Dengan demikian, fenomena Ketidakamanan pekerja yang terjadi di lingkungan industri manufaktur perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Metodologi

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif asosiatif. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain, dan variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Variabel Bebas (X) yaitu Ketidakamanan pekerja dan Variabel Terikat (Y) yaitu Kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap PT X, sebanyak 160 orang. Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah kelompok obyek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu, yang akan menjadi dasar pengambilan kesimpulan penelitian. Dalam penelitian ini digunakan teknik Simple Random Sampling atau Proportional Random Sampling. Setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel, tanpa membedakan tingkatan atau strata (Sekaran & Bougie, 2017). Sampel yang digunakan berjumlah 160 orang, sama dengan populasi. Responden dipilih berdasarkan kriteria agar penelitian dapat memfokuskan analisis pada pengaruh ketidakamanan pekerja terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertulis yang bertujuan untuk memperoleh data secara langsung mengenai pengaruh ketidakamanan pekerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap PT X. Skala yang digunakan adalah skala Likert. Analisis menggunakan metode korelasi person product moment untuk menganalisis data penelitian. Menurut (Azwar, 2015) analisis korelasi person product moment dipakai untuk mencari tahu pengaruh dari 2 variabel, yaitu variabel Ketidakamanan pekerja dengan variabel kepuasan kerja. Uji korelasi merupakan uji yang digunakan untuk memperlihatkan kekuatan hubungan tersebut positive maupun negative. Data penelitian selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan IBM SPSS.

3. Hasil Penelitian

LIBEROSIS Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

Penelitian ini melibatkan 160 karyawan PT X sebagai responden. Pengukuran data dilakukan menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 5. Variabel yang dianalisis meliputi kepuasan kerja yang diukur melalui 12 item pernyataan serta Ketidakamanan pekerja yang diukur menggunakan 15 item pernyataan. Hasil analisis deskriptif berupa nilai mean, median, dan standar deviasi disajikan dalam tabel berikut berdasarkan skor per item.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Mean	Median	S.D
Kepuasan Kerja	53.23	55.00	8.218
Ketidakamanan pekerja	131.10	136.00	14.526

Sumber: Olahdata *SPSS*

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai mean 53,23, median 55,00, dan standar deviasi 8,218. Adapun Ketidakamanan pekerja memiliki nilai rata-rata sebesar 131,10, nilai median 135,00, serta standar deviasi sebesar 14,526.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Berja Ketidakamanan pekerja	Between Groups	(Combined)	9541.707	42	227.184	22.211	.000
		Linearity	4108.041	1	4108.041	401.626	.000
		Deviation from Linearity	5433.666	41	132.528	12.957	.000
	Within Groups		1196.737	117	10.229		
	Total		10738.444	159			

Sumber: Olahdata *SPSS*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel yang disajikan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut berada di bawah batas 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak bersifat linear.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		160
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.45760362
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.124
	Negative	-.166
Test Statistic		.166
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olahdata *SPSS*

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Dengan nilai tersebut yang lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi distribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas

		Sig
Ketidakamanan pekerja	*Based on Mean*	0,635
Kepuasan Kerja	*Based on Mean*	0,590

Sumber: Olahdata *SPSS*

Hasil uji homogenitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Ketidakamanan pekerja sebesar 0,645 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,590. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan bersifat homogen.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.358	4.665		1.577	.117
	Ketidakamanan pekerja	.350	.035	.619	9.894	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Olahdata *SPSS*

Hasil pengolahan data menunjukkan persamaan regresi linear sederhana Y = 7,358 + 0,350X. Nilai Constanta sebesar 7,358 menunjukkan tingkat kepuasan kerja ketika ketidakamanan pekerja tidak berubah. Koefisien regresi ketidakamanan pekerja sebesar 0,350 yang bernilai positif mengindikasikan bahwa peningkatan ketidakamanan pekerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,350, dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 6. Hasil Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4108.041	1	4108.041	97.893	.000[b]
	Residual	6630.402	158	41.965		
	Total	10738.444	159			

a. Dependent Variable, Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Ketidakamanan pekerja
Sumber: Olahdata *SPSS*

Ketidakamanan pekerja dinyatakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja berdasarkan hasil uji ANOVA. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 97,893 dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif diterima. Selanjutnya, untuk melihat besarnya kontribusi ketidakamanan pekerja dalam menjelaskan kepuasan kerja, digunakan koefisien determinasi (R^2) yang ditampilkan pada tabel dibawah.

LIBEROSIS Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.619[a]	.383	.379	6.47801	2.207

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X
Sumber: Olahdata *SPSS*

Berdasarkan tabel hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,619 yang menunjukkan adanya pengaruh dengan tingkat sedang antara ketidakamanan pekerja dan kepuasan kerja. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,383 mengindikasikan bahwa ketidakamanan pekerja memengaruhi kepuasan kerja sebesar 38,3%, sedangkan 61,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji t
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.358	4.665		1.577	.117
	Ketidakamanan pekerja	.350	.035	.619	9.894	.000

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Olahdata *SPSS*

Hasil dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Ketidakamanan pekerja (X) dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Y). berikut adalah hasil uji t. Nilai t hitung Ketidakamanan pekerja (X) diperoleh koefisien beta (ß) dalam penelitian ini sebesar 0,350. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,894 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada taraf signifikansi 0,05, yaitu sebesar 1,654, maka nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan demikian, H0 dan Ha diterima, yang berarti ketidakamanan pekerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh ketidakamanan pekerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT X. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT X. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan cenderung mengalami perubahan. Ketidakamanan pekerja dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti kekhawatiran terhadap keberlangsungan pekerjaan, ketidakjelasan status kerja, maupun ancaman pemutusan hubungan kerja. Kondisi tersebut dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan berdampak pada tingkat kenyamanan serta kepuasan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Hubungan antara ketidakamanan pekerja dan kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,619, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel

tersebut. Nilai ini mengindikasikan bahwa perubahan pada tingkat ketidakamanan pekerja diikuti oleh perubahan yang cukup signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, ketidakamanan pekerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,383 menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerja memberikan kontribusi sebesar 38,3% terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, lebih dari sepertiga variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketidakamanan pekerja. Sementara itu, sebesar 61,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, peluang pengembangan karier, serta beban kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui persamaan regresi yang sejalan dengan teori serta didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa dalam kondisi tertentu, ketidakamanan kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap sikap kerja karyawan. Signifikansi hubungan ini menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerja merupakan variabel yang memiliki peran penting dalam membentuk persepsi kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Hasil analisis regresi menjelaskan bahwa setiap peningkatan ketidakamanan pekerja sebesar 1% berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja sebesar 38,3%. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi ketidakamanan pekerja yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga cenderung meningkat. Kondisi ini dapat dipahami apabila ketidakamanan pekerja dipersepsikan sebagai tantangan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja, kedisiplinan, serta komitmen terhadap pekerjaan. Dalam konteks organisasi, rasa ketidakamanan kerja dapat memicu karyawan untuk lebih menghargai pekerjaan yang dimiliki, sehingga muncul perasaan puas ketika masih dapat mempertahankan posisi dan peran dalam perusahaan. Selain itu, ketidakamanan pekerja juga dapat meningkatkan motivasi intrinsik, di mana karyawan berusaha menunjukkan performa terbaik agar tetap dianggap bernilai oleh perusahaan. Hal ini pada akhirnya dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dirasakan.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerja tidak selalu dipersepsikan sebagai tekanan yang merugikan, melainkan dapat menjadi faktor pendorong yang meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam kondisi tertentu, ketidakamanan yang bersifat moderat dan disertai dengan sistem penilaian kinerja yang jelas serta peluang pengembangan yang adil dapat mendorong munculnya kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dari hasil itu, dapat disimpulkan bahwa kondisi ketidakpastian kerja merupakan faktor penting yang berdampak pada persepsi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Fenomena Ketidakamanan pekerja yang dialami karyawan PT X terlihat dari adanya kekhawatiran terhadap masa depan pekerjaan, ketidakjelasan sistem evaluasi kinerja, serta tekanan beban produksi yang tinggi. Kombinasi faktor tersebut menyebabkan berkurangnya rasa aman, stabilitas psikologis, serta motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini secara teoritis menunjang pandangan Sverke dan Hellgren (2002) yang menyatakan bahwa ketidakamanan pekerja merupakan prediktor kuat yang menurunkan kepuasan kerja karyawan. Ketidakamanan kerja dipandang sebagai kondisi psikologis yang muncul akibat ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaan, perubahan peran, maupun stabilitas organisasi. Situasi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang berkepanjangan bagi karyawan. Sverke dan Hellgren menegaskan bahwa ketidakpastian kerja memiliki keterkaitan yang konsisten dengan meningkatnya stres kerja, menurunnya komitmen

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

terhadap organisasi, serta berkurangnya kepuasan kerja. Karyawan yang terus-menerus berada dalam kondisi tidak aman cenderung mengalami kecemasan, ketegangan emosional, dan perasaan tidak berdaya dalam menghadapi masa depan pekerjaannya. Kondisi ini dapat mengurangi rasa nyaman dan kebanggaan terhadap pekerjaan yang dijalani.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan tersebut, di mana karyawan yang merasakan tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Ketidakjelasan mengenai masa depan pekerjaan membuat karyawan sulit untuk merasakan stabilitas dan kepastian, sehingga kepuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, maupun kesempatan pengembangan diri, menjadi menurun. Perasaan tidak aman juga dapat menghambat keterlibatan karyawan secara emosional terhadap organisasi. Selain itu, ketidakamanan pekerja dapat memengaruhi cara karyawan memaknai pekerjaannya. Fokus karyawan cenderung bergeser dari pencapaian kinerja dan pengembangan diri menuju upaya mempertahankan posisi kerja. Perubahan orientasi ini berpotensi menurunkan rasa pencapaian dan kepuasan yang seharusnya diperoleh dari pekerjaan. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas kehidupan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan De Witte (2005) yang menjelaskan bahwa ketidakamanan pekerja merupakan salah satu stresor psikologis yang dapat memengaruhi kondisi emosional karyawan. Ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaan, tuntutan kinerja, serta perubahan kebijakan organisasi dapat memicu berbagai reaksi psikologis negatif pada karyawan. Kondisi tersebut sering kali muncul dalam bentuk rasa cemas, kelelahan emosional, serta menurunnya motivasi kerja. De Witte menekankan bahwa ketidakamanan pekerja tidak hanya berdampak pada aspek kognitif, tetapi juga berpengaruh pada kesejahteraan emosional karyawan secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa masa depan pekerjaannya tidak pasti, energi psikologis yang dimiliki lebih banyak terserap untuk menghadapi kekhawatiran tersebut dibandingkan untuk mengembangkan potensi diri atau meningkatkan kualitas kinerja. Akibatnya, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja cenderung menurun.

Fenomena tersebut juga terlihat pada sebagian karyawan PT X yang mengaku mengalami kejenuhan, tekanan psikologis, dan kelelahan kerja. Beban produksi yang tinggi serta target kerja yang ketat memperkuat rasa ketidakamanan yang dirasakan karyawan. Tekanan untuk terus mencapai target dalam situasi kerja yang tidak pasti membuat karyawan rentan mengalami stres berkepanjangan. Kondisi ini dapat mengurangi antusiasme karyawan terhadap pekerjaannya dan memengaruhi stabilitas emosional mereka. Selain itu, kombinasi antara tuntutan kerja yang tinggi dan ketidakamanan pekerjaan berpotensi mempercepat munculnya kelelahan emosional. Karyawan yang berada dalam kondisi tersebut cenderung mengalami penurunan motivasi, berkurangnya semangat kerja, serta meningkatnya keinginan untuk menarik diri secara psikologis dari pekerjaan. Apabila situasi ini berlangsung dalam jangka panjang, maka kepuasan kerja karyawan dapat terus menurun dan berdampak pada produktivitas organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerja merupakan faktor penting yang perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Pengelolaan beban kerja yang seimbang, kejelasan target, serta komunikasi yang terbuka terkait kebijakan dan kondisi perusahaan dapat membantu mengurangi tekanan psikologis yang dirasakan karyawan. Upaya tersebut diharapkan mampu menjaga kondisi emosional karyawan agar tetap stabil dan mendukung terciptanya kepuasan kerja yang lebih baik.

Dalam konteks penelitian di Indonesia, hasil penelitian ini mendukung temuan Dewi dan Putra (2021) yang menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada industri manufaktur. Studi tersebut menekankan bahwa

ketidakamanan kerja tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, khususnya sistem manajemen sumber daya manusia yang kurang transparan dan komunikatif. Dewi dan Putra menjelaskan bahwa ketidaktransparanan dalam sistem penilaian kinerja serta minimnya komunikasi dari pihak manajemen dapat memperkuat persepsi ketidakamanan yang dirasakan karyawan. Ketika karyawan tidak memahami secara jelas indikator penilaian kinerja, mekanisme evaluasi, serta dasar pemberian penghargaan atau sanksi, mereka cenderung merasa posisinya dalam organisasi tidak pasti. Kondisi tersebut berdampak langsung pada menurunnya rasa keadilan dan kepuasan kerja.

Situasi yang serupa juga terlihat pada kondisi di PT X, di mana sebagian karyawan merasa bahwa sistem evaluasi kinerja dan pemberian penghargaan belum sepenuhnya dijalankan secara objektif dan konsisten. Persepsi tersebut menimbulkan keraguan terhadap peluang pengembangan karier dan keberlanjutan pekerjaan, sehingga rasa aman dalam bekerja menjadi berkurang. Ketidakjelasan ini berpotensi memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk menurunnya kepuasan kerja. Selain itu, kurangnya komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan turut memperkuat rasa ketidakamanan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh informasi yang memadai mengenai kebijakan perusahaan, target kerja, maupun arah organisasi cenderung membangun asumsi negatif terkait masa depan pekerjaannya. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menurunkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan mengurangi kepuasan mereka dalam bekerja.

Temuan penelitian ini diperkuat oleh Rahmawati (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi serta ketidakpastian kebijakan perusahaan dapat meningkatkan tingkat ketidakamanan pekerja dan pada akhirnya berdampak pada penurunan kepuasan kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan sering kali membuat karyawan merasa tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan sumber daya dan dukungan yang tersedia, sehingga memicu tekanan fisik maupun psikologis. Rahmawati menjelaskan bahwa ketidakpastian kebijakan perusahaan, seperti perubahan aturan kerja, target produksi, maupun sistem penilaian kinerja yang tidak konsisten, dapat memperkuat persepsi ketidakamanan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kejelasan mengenai arah dan kebijakan perusahaan cenderung merasa posisinya tidak stabil, sehingga rasa aman dalam bekerja semakin berkurang. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kenyamanan dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Kondisi serupa juga terjadi pada sebagian karyawan PT X yang merasakan tingginya tekanan kerja dan beban produksi. Target kerja yang ketat menuntut karyawan untuk terus meningkatkan performa dalam waktu yang terbatas, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan kerja. Tekanan tersebut, apabila disertai dengan minimnya kepastian kebijakan dan dukungan manajerial, dapat memperkuat rasa ketidakamanan yang dirasakan karyawan. Selain itu, tingginya beban kerja membuat karyawan sulit mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas personal. Situasi ini tidak hanya berdampak pada kondisi fisik, tetapi juga pada aspek psikologis, seperti menurunnya motivasi dan semangat kerja. Dalam jangka panjang, akumulasi tekanan kerja dan ketidakamanan pekerjaan dapat menurunkan kepuasan kerja serta memengaruhi sikap karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini secara empiris memperkuat berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa ketidakamanan pekerja merupakan salah satu faktor utama yang berperan dalam menurunkan kepuasan kerja karyawan. Ketidakamanan kerja muncul sebagai kondisi psikologis yang ditandai oleh ketidakpastian mengenai keberlanjutan pekerjaan, perubahan kebijakan organisasi, serta ketidakjelasan peran dan penilaian kinerja. Situasi tersebut menciptakan tekanan tersendiri bagi karyawan karena mereka harus menghadapi ketidakpastian yang berkaitan langsung dengan stabilitas ekonomi dan keberlangsungan karier.

LIBEROSIS
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889

Ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan menjadi sumber kekhawatiran yang signifikan bagi karyawan. Karyawan yang merasa posisinya tidak aman cenderung mengalami kecemasan berkepanjangan, karena mereka tidak memiliki kepastian terkait keberlangsungan kontrak, peluang promosi, maupun keamanan penghasilan. Kondisi ini berdampak pada menurunnya rasa nyaman dalam bekerja dan menghambat munculnya kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani. Perhatian karyawan lebih terfokus pada upaya mempertahankan pekerjaan dibandingkan pada pengembangan diri atau pencapaian kinerja yang optimal.

Selain itu, ketidakjelasan dalam sistem penilaian kinerja turut memperkuat rasa ketidakamanan kerja. Ketika indikator penilaian tidak disampaikan secara transparan atau diterapkan secara tidak konsisten, karyawan sulit memahami standar keberhasilan yang diharapkan oleh organisasi. Situasi tersebut menimbulkan persepsi ketidakadilan dan ketidakpastian, yang pada akhirnya memengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Ketidakjelasan ini dapat menurunkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen serta mengurangi kepuasan kerja secara keseluruhan.

Tekanan kerja yang berlebihan juga menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap meningkatnya ketidakamanan pekerja. Tuntutan target yang tinggi, beban produksi yang besar, serta keterbatasan sumber daya membuat karyawan merasa berada dalam kondisi kerja yang penuh tekanan. Apabila tekanan tersebut tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai, karyawan berpotensi mengalami kelelahan fisik dan emosional. Kondisi ini berdampak langsung pada kesejahteraan psikologis karyawan dan menurunkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pekerjaan yang sarat dengan ketidakpastian cenderung membuat karyawan menilai lingkungan kerjanya secara negatif. Ketidakamanan kerja memengaruhi persepsi karyawan terhadap berbagai aspek lingkungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, interaksi dengan rekan kerja, serta sistem penghargaan yang diterapkan oleh perusahaan. Karyawan yang merasa tidak aman cenderung menilai bahwa atasan kurang memberikan dukungan, sistem penghargaan tidak adil, dan upaya kerja yang dilakukan tidak dihargai secara layak.

Selain itu, ketidakamanan pekerja turut memengaruhi persepsi karyawan terhadap prospek karier di dalam organisasi. Karyawan yang merasa masa depan pekerjaannya tidak pasti akan memandang peluang pengembangan karier sebagai sesuatu yang terbatas atau tidak jelas. Hal ini dapat menurunkan motivasi untuk berprestasi dan mengurangi keterikatan karyawan terhadap organisasi. Persepsi negatif terhadap prospek karier tersebut berkontribusi pada rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan. Faktor-faktor seperti hubungan dengan atasan, sistem penghargaan, dan prospek karier merupakan komponen penting dalam pembentukan kepuasan kerja. Ketika ketiga aspek tersebut dipersepsikan secara negatif akibat tingginya ketidakamanan kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun. Karyawan tidak hanya merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, tetapi juga dapat kehilangan rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerja memiliki dampak yang kompleks dan luas terhadap kepuasan kerja karyawan. Dampak tersebut tidak hanya terbatas pada aspek emosional, tetapi juga memengaruhi cara karyawan memaknai lingkungan kerja dan peran mereka di dalam organisasi. Apabila kondisi ketidakamanan kerja berlangsung dalam jangka panjang tanpa pengelolaan yang tepat, maka penurunan kepuasan kerja berpotensi menjadi masalah serius yang dapat memengaruhi kinerja dan keberlangsungan organisasi.

Adapun beberapa keterbatasan penelitian ini antara lain karena cakupan sampel penelitian terbatas pada satu perusahaan saja, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan ke

seluruh industri manufaktur. Selain faktor ketidakamanan pekerja, masih terdapat variabel lain seperti stres kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang kemungkinan turut memengaruhi tingkat kepuasan kerja, namun belum diteliti dalam penelitian ini. Untuk kelanjutan penelitian ini, peneliti bisa menambah variabel mediasi atau moderator, serta membandingkan Ketidakamanan pekerja antar divisi atau jenis pekerjaan. Dengan demikian, pemahaman mengenai dinamika Ketidakamanan pekerja dan kepuasan kerja dapat diperoleh secara lebih komprehensif.

Keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerja merupakan faktor penting yang perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen perusahaan. Ketidakamanan kerja tidak hanya berdampak pada aspek psikologis karyawan, tetapi juga berpengaruh terhadap sikap, perilaku, serta tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan rasa aman karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Perusahaan perlu menyadari bahwa ketidakamanan pekerja sering kali bersumber dari kurangnya transparansi kebijakan dan ketidakjelasan arah organisasi. Karyawan yang tidak memperoleh informasi yang memadai mengenai kebijakan perusahaan, perubahan struktur, maupun target jangka panjang cenderung membangun persepsi negatif terhadap masa depan pekerjaannya. Kondisi ini dapat menurunkan rasa percaya terhadap manajemen dan menghambat terbentuknya kepuasan kerja yang optimal.

Selain itu, kejelasan sistem evaluasi kinerja menjadi aspek krusial dalam menciptakan rasa aman bagi karyawan. Sistem penilaian kinerja yang tidak transparan atau diterapkan secara tidak konsisten berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan. Karyawan membutuhkan pemahaman yang jelas mengenai indikator penilaian, mekanisme evaluasi, serta keterkaitan antara kinerja dan penghargaan yang diterima. Kejelasan tersebut dapat membantu karyawan merasa dihargai secara objektif dan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Manajemen beban kerja juga merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam mengurangi ketidakamanan pekerja. Beban kerja yang berlebihan, target yang terlalu tinggi, serta keterbatasan sumber daya dapat meningkatkan tekanan kerja dan memperkuat rasa tidak aman karyawan. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, karyawan berpotensi mengalami kelelahan fisik dan emosional yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja disesuaikan dengan kapasitas karyawan serta didukung oleh fasilitas dan sumber daya yang memadai.

Komunikasi yang terbuka dan efektif antara manajemen dan karyawan juga berperan penting dalam membangun rasa aman di lingkungan kerja. Komunikasi yang jelas memungkinkan karyawan untuk memahami harapan perusahaan, menyampaikan kendala yang dihadapi, serta memperoleh umpan balik yang konstruktif. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, karyawan akan merasa dilibatkan dan diperhatikan, sehingga motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat meningkat.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui, sebesar 38,3% perubahan kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketidakamanan pekerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,383. Adapun 67,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Ketidakamanan pekerja juga memiliki kontribusi nyata terhadap kepuasan kerja, yang terlihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,350. Pengaruh tersebut terbukti signifikan karena nilai t hitung sebesar 9,894 lebih besar dibandingkan t tabel 1,654 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

Daftar Referensi

Agoestyna & mulyana. (2022). Hubungan antara Ketidakamanan pekerja dengan kepuasan kerja pada karyawan di masa pandemi COVID-19, Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis. *Https://Doi.Org/10.21831/Jimb.V13i2.43521*, *13*(2), 145–153.

Alfina, N., & Irawanto, D. W. (2023). Pengaruh Job Insecurity, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Tetap. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 2(2), 119.

Andriyansah, M. (2024). Pengaruh Ketidakamanan pekerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Departemen Offline PT X. Jurnal Psikologi dan Kesejahteraan Karyawan. *Jurnal Psikologi Dan Kesejahteraan Karyawan*, *6*(1), 50–59.

Ardianti, N. dan. (2024). Determinants of job satisfaction among manufacturing employees in Indonesia. *Jurnal Ilmu Psikologi Terapan*, *12*(1), 77–89.

Aziri. (2020). *ob satisfaction: Concept and measurement updates. European Journal of Business and Management*. *12*(3), 10–20.

De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2021). Review 0f 30 years of Longitudinal Studies on the Association Between Ketidakamanan pekerja and Health and Well-Being:Is There Causal Evidence? *Review of 30 Years of Longitudinal Studies on the Association between* Ketidakamanan pekerja *and Health and Well-being: Is There Causal Evidence?, Australian Psychologist*, *51*(1), 18–31.

Fauzi, A., Jauhari, F. A., & Suhada, S. (2024). Dampak Job Insecurity dan Job Stres terhadap Turnover Intention: Peran Mediasi Kepuasan Kerja di Bank Muamalat Yogyakarta. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 10(3), 3119–3127.

Huang, Lee, dan C. (2022). Work uncertainty, Ketidakamanan pekerja, and employee well-being in the digital era. Frontiers in Psychology. *Https://Doi.Org/10.3389/Fpsyg.2022.835210*, *13*, 835210.

Jufrizen & Sitorus. (2021). *Job satisfaction and employee performance in industrial sector. Jurnal Psikologi Terapan Indonesia*. *8*(1), 33–44.

Kreitner dan Knicki. (2015). *Perilaku Organisasi : Dalam Pendidikan.Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. (ND)*.

Nasition dan Rahayu. (2023). *The impact of* Ketidakamanan pekerja *on employee well-being and motivation. Jurnal Psikologi Industri Modern*. *5*(1), 14-27.

Nurodin dan Ardianti. (2024). Analisis Ketidakamanan pekerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. Baashima: Jurnal Bisnis Digital, Akuntansi, Kewirausahaan, dan Manajemen. *Https://Doi.Org/10.61492/Baashima.V2i1.162*, *2*(1), 83–98.

Putri, N. P., Sudiyani, N. N., & Widya Goca, I. G. P. A. (2025). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja Freelancer di Kota Denpasar (Studi Kasus: Gen Z). Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 3(9), 439–449.

Rahayu N & Fitri. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan pekerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Alno Agro Utama. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains,* 292–303.

Riana, I. G., Minarsari, M., & Piartini, P. S. (2020). Pengaruh Ketidakamanan pekerja terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan manufaktur di Bali. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *17*(1), 87–98.

Riana. (2018). Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance. *Jurnal Teknik Industri*, *20*, 127–134.

Santosa dan prayoga. (2021). Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa." Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, *1*(1), 1–14.

Saumi, Rahayu, & P. (2024). Pengaruh Ketidakamanan pekerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Sipil di PT. ABC. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *10*(2), 380–392. https://doi.org/10.32528/jmbi.v10i2.2541

Selan, D. A., & Abadiyah, R. (2023). Job Insecurity, Work Environment, and Job Satisfaction: An Investigation with a Mediating Role of Job Stress. Academia Open, 9(2).

Stifie & Gulo, Y. (2024). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM), 2(4), 129-138.

Wulanfitri, E., Sumartik, S., & Indayani, L. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT Lumina Packaging. JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan), 6(1), 425.

Zulfikar. (2024). Ketidakamanan pekerja *and psychological well-being among factory workers in Indonesia, Jurnal Psikologi Humaniora*. *9*(1), 54–70