Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 2 (2024): Juli, 1560-1564
DOI: 10.33087/jiubj.v24i2.3921

Job Insecurity Selama Pandemi Covid-19

Susanti Saragih, Renata Yeldiana Kodarisman
Universitas Kristen Maranatha
Correspondence: susanti.saragih@eco.maranatha.edu, renatayeldiana@gmail.com

Abstrak. Ketidakpastian bisnis di masa pandemi Covid-19 memicu perasaan terancam dan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan takut kehilangan pekerjaan dan membuat stres kerja semakin tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, kinerja, stres kerja, dan niat karyawan untuk berpindah di masa pandemi Covid-19. Ada 101 responden dari industri jasa yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Hasil studi menunjukkan bahwa walaupun *job insecurity* yang tinggi selama pandemi tetapi tidak membuat karyawan berniat untuk berpindah jika mereka merasa berkinerja baik. Akan tetapi, niat berpindah akan semakin tinggi jika karyawan merasa bahwa ketidaknyamanan dalam pekerjaan telah membuat mereka stres ketika bekerja. Penelitian ini memberikan beberapa saran implikasi penting bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia selama pandemi Covid-19.

Kata kunci : kinerja karyawan, *job insecurity*, stres kerja, niat berpindah

Abstract. *Business uncertainty during the Covid-19 pandemic triggers feelings of threat and discomfort for employees in carrying out their work. Employees are afraid of losing their jobs and making work stress higher. This study aims to determine the effect of job insecurity, performance, work stress, and turnover intention on employees during the Covid-19 pandemic. There were 101 respondents from the service industry who participated in this study. The results of the study show that even though job insecurity is high during the pandemic, it does not make employees intend to move if they feel they are performing well. However, turnover intention will be higher if employees feel that the discomfort at work has made them stressed at work. This study provides several suggestions of important implications for organizations in managing human resources during the Covid-19 pandemic.*

Keywords **:** *employee performance, job insecurity, job stress, turnover intention*.

PENDAHULUAN

Di masa pandemi Covid-19 perusahaan harus berhadapan dengan tantangan untuk dapat terus menjalankan bisnisnya. Sebagai contoh: aktifitas sosial masyarakat yang terbatas, pembatasan jam operasional dan proses bisnis yang semakin bergantung dengan teknologi. Secara khusus untuk pekerja sektor non-esensial, pemerintah menghimbau agar perusahaan menjalankan skema *work from home* (WFH) di mana hal tersebut disasarkan agar penyebaran Covid-19 dapat diminimalisir. Situasi ini menciptakan permasalahan yang lebih besar, yaitu pendapatan perusahaan menjadi tidak stabil karena operasional usaha tidak berjalan lancar. Hal ini mengakibatkan kecenderungan perusahaan untuk merumahkan karyawan, mengurangi pembayaran gaji, atau mengurangi jam kerja karyawan.

Situasi di tempat kerja di masa pandemi ini tentunya memunculkan dampak positif dan negatif bagi karyawan. Bagi karyawan yang menjalankan skema WFH, mereka mendapat keuntungan dapat menghemat waktu perjalanan ke tempat kerja dan biaya transportasi. Penelitian Rupietta & Beckmann (2016) menjelaskan bahwa skema *work from home* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karena lebih karyawan merasa lebih fleksibel dalam hal waktu ketika menyelesaikan pekerjaan. Di sisi yang lain, situasi ketidakpastian bisnis di masa pandemi membuat tingkat ketidakamanan karyawan semakin tinggi. Karyawan khawatir jika perusahaan akan merumahkannya, mengurangi jam kerja atau mengurangi gaji dan tunjangan yang biasanya di terima.

Penelitian Darvishmotevali & Ali (2020) yang melibatkan karyawan di industri perhotelan menemukan bahwa selama masa pandemi, karyawan mengalami ketidakpastian dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Pandemi membuat hotel tidak beroperasi dalam waktu yang tidak pasti. Karyawan khawatir dengan status pekerjaannya dan kinerja karyawan menurun karena *job insecurity*. Hal yang sama juga ditemukan Aguiar-Quintana dkk. (2021) yang menemukan bahwa karyawan hotel

mengalami *job insecurity* yang tinggi dan membuat mereka memiliki tingkat kecemasan dan stres kerja yang tinggi. Penelitian Kang dkk (2012) menyebutkan bahwa *job insecurity* membuat karyawan tidak dapat bekerja secara optimal karena pikiran mereka yang memikirkan kemungkinan-kemungkinan negatif yang mungkin terjadi. Dalam jangka panjang job insecurity tidak hanya memberikan stres dalam bekerja karena stres kerja akan mempengaruhi kinerja individu dan organisasi (Siswati dan Ratna, 2018).

Bekerja di masa pandemi menjadi sangat mengkhawatirkan. Karyawan tidak hanya menghawatirkan statusnya di tempat kerja tetapi juga kesehatan keluarga dan dirinya sendiri. Perusahaan harus memberikan perhatian pada karyawan terkait hal ini. Hal ini penting dilakukan karena dampak luas *job insecurity* bagi sikap kerja dan kinerja individu dan organisasi. Dalam lingkungan kerja, ketika karyawan merasa tidak aman dan tidak pasti, sikap dan perilaku negatif mungkin akan muncul. Sehingga pemimpin organisasi harus memiliki strategi khusus untuk menghadapi keadaan emosional dan psikis karyawan terkait hal ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja, stres kerja, dan niat berpindah karyawan yang bergerak di industri jasa. Penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian lain karena penelitian ini dilakukan ketika masa pandemi Covid-19, dimana perusahaan harus beradaptasi dengan sistem kerja yang baru dan berhadapan dengan tantangan lingkungan bisnis yang cukup beragam.

Tinjauan Pustaka

Job insecurity, niat berpindah dan kinerja karyawan

Penelitian Herlambang & Fajrianthi (2014) dan Wardani dkk. (2014) menunjukkan bahwa *job insecurity* meningkatkan niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Mendapat pekerjaan yang tetap dan menyenangkan adalah keinginan dari banyak orang. Karyawan ingin bekerja dengan situasi kerja yang positif dan pasti. Sari & Anjaningrum (2023) juga menjelaskan bahwa situasi pekerjaan yang positif dan menyenangkan ditandai dengan ikatan emosional yang kuat dari karyawan. Ikatan emosional ini akan menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah. Oleh karena itu situasi bekerja yang penuh dengan ketidak pastian dan keamanan akan mendorong karyawan untuk memikirkan tempat baru yang lebih menyenangkan. Selain itu, ketidak amanan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Situasi kerja yang tidak pasti membuat karyawan menurunkan usahanya untuk bekerja dengan optimal, sehingga rasa ketidaknyamanan ini juga menurunkan kinerja karyawan. Di masa pandemi Covid-19, banyak karyawan yang harus beradaptasi dengan sistem kerja yang baru yaitu *work from home* (WFH). Selain cara dan tempat bekerja yang berbeda, karyawan juga diperhadapkan pada kebijakan-kebijakan yang tidak stabil. Perusahaan mungkin memberikan perubahan jam kerja dan perubahan dalam sistem kompensasi. Hal-hal ini membuat fokus karyawan pada pekerjaan menjadi rendah dan secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Situasi ini mendorong karyawan berniat untuk berpindah (Barsah, 2017). Oleh karena itu dikembangkan hipotesis:

H1: *Job insecurity* mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah

H2: *Job insecurity* mempengaruhi niat karyawan untuk berpindah dengan kinerja sebagai variabel mediasi.

Job insecurity, niat berpindah dan stres kerja

Minanti (2015) dan Kurniadi (2016) menyimpulkan bahwa *job insecurity* dengan stres kerja memiliki korelasi yang signifikan. Ketika karyawan dihadapkan pada ketidakpastian dan ketidaknyamanan di tempat kerjanya, maka stres kerja akan meningkat. Di masa pandemi Covid-19, perusahaan harus beradaptasi dengan sistem kerja yang baru dan berhadapan dengan tantangan lingkungan bisnis yang cukup beragam. Peristiwa ini memunculkan kekhawatiran bagi karyawan jika perusahaan akan merumahkannya, mengurangi jam kerja atau mengurangi gaji dan tunjangan yang biasanya dia terima. Stres kerja menjadi semakin tinggi karena situasi yang tidak pasti di pekerjaan dan kesehatan karyawan itu sendiri. Oleh karena itu dikembangkan hipotesis:

H3: Terdapat pengaruh *job insecurity* dan niat berpindah dengan stres kerja sebagai variabel mediasi.

METODE

Populasi penelitian ini adalah karyawan *cleaning service* dari salah satu perusahaan di kota Bandung. Terdapat 101 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada

responden untuk mendapatkan informasi yang akurat dari responden. Untuk mengukur variabel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen penelitian dari penelitian terdahulu. Pertama adalah *job insecurity*, yang diukur dengan menggunakan instumen dari Jung dkk. (2021), yang terdiri dari delapan pertanyaan. Contoh pertanyan adalah saya sangat yakin bahwa saya dapat mempertahankan pekerjaan saya. Kedua, adalah kinerja, yang diukur dengan menggunakan instrumen dari Yousef (2000). Instrumen pengukuran kinerja terdiri dari 4 pertanyaan. Contoh pertanyaan nya adalah kualitas hasil kerja saya sangat baik. Sementara itu, untuk stres kerja menggunakan instrumen dari Price (2001) terdiri dari 6 pertanyaan. Contoh pertanyaannya adalah: Saya tahu prosedur-prosedur apa yang harus digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan saya. Terakhir, adalah variabel niat berpindah. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen dari Jung dkk.(2021) terdiri dari 4 pertanyaan. Contoh pertanyaannya adalah: Kadang-kadang saya merasa ingin keluar dari pekerjaan saat ini. Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan lima skala likert (1 = tidak setuju sama sekali, 2 = tidak setuju, 3 = tidak setuju, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

HASIL

Jumlah 101 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, 83.2% dari mereka adalah laki-laki. Secara umum, responden didominasi oleh karyawan dengan usia 28-37 tahun (57.4%) dilanjutkan dengan rentang usia 18-27 tahun (40.6%). Sebanyak 59.4% responden sudah menikah dan mayoritas dari mereka (59.5%) sudah bekerja sebagai *cleaning service* selama 1-4 tahun. Priyatno (2014) mengemukakan bahwa uji validitas dipergunakan untuk mengukur seberapa akurat jawaban yang disampaikan responden atas pertanyaan yang disebutkan dalam kuesioner. Perhitungan uji validitas pada penelitian ini menggunakan nilai signifikansi pada butir pernyataan. Apabila nilai signifikansinya berada pada angka < 0,05, hal ini menandakan butir pernyataan tersebut valid. Hasil validitas menunjukan bahwa setiap butir pertanyaan pada penelitian ini memiliki nilai korelasi *pearson* diatas 0,05. Artinya semua butir pertayaan valid dan signifikan. Berdasarkan Tabel 1 hasil reliabilitas menunjukan nilai *cronbach alpha* dari butir pertanyaan berada pada range 0,478-0,713 yang artinya reliabel.

Tabel 1
Hasil Tes Uji Validitas

	Nilai *Pearson Correlation (Range)*	***Cronbach Alpha***
Job insecurity (8 Pertanyaan)	*0*.513** - 0.727**	0.713**
Kinerja (4 Pertanyaan)	0.680** - 0.893**	0.779**
Stress Kerja (4 Pertanyaan)	0.418** - 0.746**	0.478**
Niat Berpindah (4 pertanyaan)	0.582** - 0.731**	0.647**

Sumber : data olahan

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Analis jalur dipilih karena dapat digunakan untuk mengidentifikasikan penyebab dan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antara variabel X, Y, dan Z.

Tabel 2
Hasil Pengujian Hipotesis

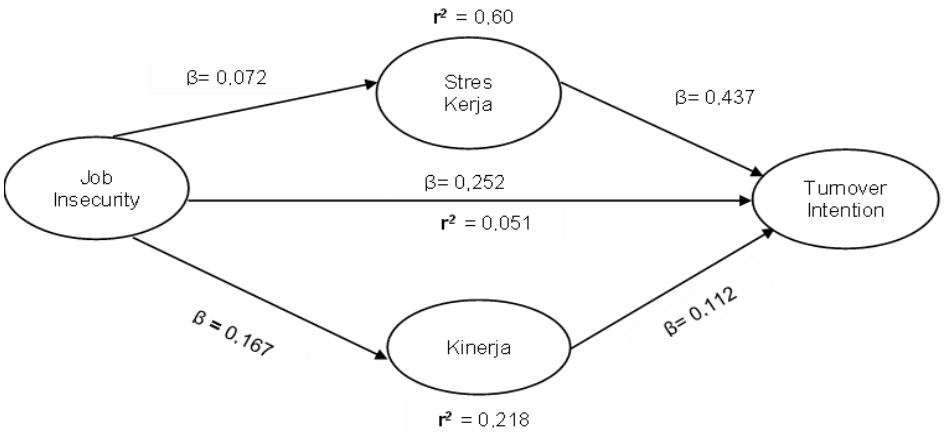
Jalur	**R^2**	**Adjusted R2**	**β**	**ρ**	**t**	**Sig.**
JI → TI	0,273	0,266	0,252	0,523	6,099	0,01 (level 0.05)
JI → SK → TI	0,218	0,202	JI = 0,072	0,467	JI = 0,775	JI = 0,452
			SK= 0,437		SK = 4,586	SK = 0,01
JI →K →TI	0,600	0,041	JI = 0,167	0,244	JI = 1,450	JI = 0,150
			K= 0,112		K = 0,972	K = 0,333

Sumber : data olahan

Pengujian jalur juga menemukan nilai koefisien beta *job insecurity* dengan stres kerja bernilai 0,072 dan 0,437 dan koefisien beta *job insecurity* dengan kinerja memiliki nilai 0,167 dan 0,122. Oleh karena itu, besarnya pengaruh tidak langsung dari *job insecurity* terhadap niat

berpindah dengan kinerja sebagai variabel mediasi adalah (0,167) x (0,122) = 0,020 atau total pengaruh *job insecurity* adalah 0,167 + (0,020) = 0,256. Perhitungan yang didapatkan mengindikasikan bahwa nilai pengaruh tidak langsung melalui kinerja lebih tinggi daripada nilai pengaruh langsung. Hal ini terjadi karena situasi kerja yang tidak aman akan menurunkan kemungkinan karyawan untuk keluar. Situasi pandemi Covid-19 menjadi kondisi darurat bagi semua perusahaan, oleh karena itu kemungkinan karyawan menemukan tempat kerja yang aman akan sulit dimasa-masa krisis seperti pandemi. Selain itu, jika karyawan memiliki kinerja yang baik di perusahaan, karyawan akan mengurungkan niatnya untuk berpindah sekalipun karyawan tersebut melihat situasi yang tidak aman di perusahaan. Oleh karena itu, kinerja terbukti memediasi hubungan *job insecurity* dan kinerja.

Pengujian variabel *job insecurity* dengan stres kerja menunjukkan nilai koefisien beta 0,072 dan 0,437. Besarnya pengaruh tidak langsung *job insecurity* dengan stres kerja yaitu (0,072) x (0,437) = 0,031. Sementara itu total pengaruh *job insecurity* dengan stress kerja adalah 0,072 + (0,031) = 0,103. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung *job insecurity* dengan niat berpindah melalui stres kerja lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung *job insecurity* dengan niat berpindah. Hal ini terjadi karena kondisi kerja yang tidak aman menjadi salah satu bentuk stressor bagi karyawan. Ketika situasi ini mempengaruhi mereka dalam bekerja, karyawan cenderung mengambil keputusan untuk mencari pekerjaan baru. Walaupun dalam kenyataannya, situasi pandemi mempengaruhi semua perusahaan, tetapi stres yang dialami dari situasi pandemi tetap menciptakan niat karyawan untuk berpindah.



Sumber: data olahan

Gambar 1
Hasil Pengujian Model Struktural

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* di mediasi oleh kinerja dengan stres kerja. Pemahaman dan pengelolaan *job insecurity* menjadi penting di masa pandemi karena perubahan situasi lingkungan bisnis dan pekerjaan yang terus berubah dan tidak pasti. Hal ini menimbulkan kekhwatiran karyawan dalam bekerja, sehingga harus mempertahankan pekerjaan dan tantangan bagi karyawan khususnya bagi pekerjaan sebagai petugas kebersihan. Penelitian ini memberikan beberapa implikasi bagi para akademisi dan para praktisi. Pertama, bagi para praktisi penelitian ini diharapakan dapat membantu menekan tingkat perputaran karyawan dengan cara memberikan kenyamanan dalam bekerja di masa banyaknya ketidak pastian. Sebagai contoh: jaminan terkait status kepegawaian, komunikasi yang jelas antara pimpinan dengan karyawan terkait dengan aturan kerja baru. Kedua, bagi para akademisi, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada perkembangan riset di topik *job insecurity* khususnya pada masa krisis seperti pandemi. Hasil penelitian ini searah dengan Halimah (2016) yang menemukan bahwa *job insecurity* berdampak positif dan signifikan terhadap niat berpindah.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap niat

karyawan untuk berpindah. Selama masa pandemi, karyawan petugas kebersihan mengalami ketidakamanan terhadap pekerjaannya. Hal ini terjadi karena perkantoran banyak yang melakukan skema WFH, sehingga aktifitas membersihkan lingkungan kantor dikurangi. Banyak gedung-gedung perkantoran yang dibatasi aksesnya sehingga pekerjaan *cleaning service* juga menjadi berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

Aguiar-Quintana, T., Nguyen, H., Araujo-Cabrera, Y., & Sanabria-Díaz, J. M. 2021. Do job insecurity, anxiety and depression caused by the Covid-19 pandemic influence hotel employees' self-rated task performance? The moderating role of employee resilience. *International Journal of Hospitality Management*, 94.

Barsah, A. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Job insecurity Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Serasi Autoraya Bandung). *PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi Dan Bisnis*, 2.

Darvishmotevali, M., & Ali, F. 2020. Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87.

Halimah, T. N. , F. A. , &Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh Job insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2, 1–16.

Herlambang, M. G. dan Fajrianthi. 2014. Pengaruh Career Growth dan Job insecurity terhadap Intensi Turnover pada Pegawai Kontrak di Instansi X. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 4, 183–192.

Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. 2021. Covid-19: The Effects Of Job insecurity On The Job Engagement And Turnover Intent Of Deluxe Hotel Employees And The Moderating Role Of Generational Characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92.

Kang, D. seok, Gold, J., & Kim, D. 2012. Responses to job insecurity: The impact on discretionary extra-role and impression management behaviors and the moderating role of employability. *Career Development International*, 17(4), 314–332.

Kurniadi, A. , K. D. , & K. I. 2016. Pengaruh Kepribadian Tipe A & B, Job insecurity dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Garda Total Security Padang. *Manajemen Universitas Bung Hatta*, 1–12.

Minanti, P. 2015. Pengaruh Job insecurity, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja Pada Sopir PO Citra Wisata Mandiri (Cwm). *Repository Universitas Jember*, 1–8.

Price, J. L. 2001. Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower MCB University Press*. 22(7)

Priyatno, D. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offset.

Rupietta, K., & Beckmann, M. 2016. Working from Home-What is the Effect on Employees' Effort?

Sari, N. & Anjaningrum, W. D. 2023. Can the Affective Commitment and Job Satisfaction Mediate the Impact of Job Embeddedness on Turnover Intention?, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 1, 47-54.

Siswati, E. & Ratna 2018. Pengaruh Stres Kerja, Tekanan pekerjaan dan keletihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Wilayah Muara Bulian. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 2, 437-442.

Wardani, S. I. , P. R. E. 2014. Pengaruh Job insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa* 2014.

Yousef, D. A. 2000. Organizational Commitment: A Mediator Of The Relationships Of Leadership Behavior With Job Satisfaction And Performance In A Non-Western Country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6–24.