HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETIDAKAMANAN KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK DI DAERAH JABODETABEK AKIBAT PANDEMI COVID-19

SKRIPSI

Disusun oleh:

Eviliana Putri Yanuardanti

18320007

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI & ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2022

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETIDAKAMANAN KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK DI DAERAH JABODETABEK AKIBAT PANDEMI COVID-19

Diajukan kepada Program Studi Psikologi, Jurusan Psikologi,
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia,
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Derajat Sarjana
S1 Psikologi



Disusun oleh:

Eviliana Putri Yanuardanti

18320007

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI & ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETIDAKAMANAN KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK DI DAERAH JABODETABEK AKIBAT PANDEMI COVID-19

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi, Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Guna Memperoleh Sarjana S-1 Psikologi

Pada tanggal:

30 Mei 2022

Mengesahkan,

Program Studi Psikologi, Jurusan Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Ketua Prodi

Resnia Novitasari, S.Psi., M.A.

Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Dr.rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., M.Psi., Psikolog.	
2. Dr. Phil. Emi Zulaifah, M.Sc.	
3. Wanadya Ayu Krishna Dewi, S.Psi., M.A.	

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama	: Eviliana Putri Yanuardanti
NIM	: 18320007
Program Studi	: Psikologi
Judul Skripsi	: Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja pada Karyawan Kontrak di daerah JABODETABEK Akibat Pandemi COVID-19

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya melanggar etika akademik maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Tangerang, 13 Mei 2022

Yang menyatakan



Eviliana Putri Yanuardanti

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْـــــــــــــــمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْمِ

Alhamdulillahi Rabbil'alamin.

Puji serta syukur saya ucapkan kepada *Allah Subhanahu Wa Ta'ala* atas segala rahmat dan ridho-Nya, sehingga saya percaya bahwa setelah kesulitan pasti ada kemudahan dan karya sederhana ini dapat terselesaikan dengan baik.

Saya persembahkan karya yang penting ini kepada:

Ayah Subono

Ibu Sukini

Terima kasih atas cinta dan kasih sayang yang sudah dicurahkan kepada diriku selama 22 tahun dan sampai seterusnya nanti. Terima kasih atas kesabaran dan dukungannya kepada anak bungsumu ini hingga menjadi anak yang mandiri dan mampu bertanggung jawab atas apa yang sudah dimulai. Karya ini ku dedikasikan untuk kedua orang tua dan semoga bermanfaat untuk banyak pihak lainnya.

Diriku sendiri

Terima kasih untuk diriku sendiri yang telah berjuang sampai akhir, meluangkan waktu tidur dan rebahannya serta berhasil melawan perasaan *overthinking* untuk menyelesaikan karya ini. Terima kasih sudah berusaha dan bekerja keras sampai detik ini. Terima kasih sudah kuat dan tidak menyerah. *You did a great job!*

HALAMAN MOTTO

بِسْـــــــــــــــمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْمِ

لَا يُكَلِّفُ اللهُ نَفْسًا اِلَّا وُسْعَهَا

"*Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya*."

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

"Believe in yourself and all that you are. Know that there is something inside you that is greater than any obstacle."

(Christian D. Larson)

"It always seems impossible until it's done"

(Nelson Mandela)

"it's an impossibility to be perfect but it's possible to do the best"

(Unknown)

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh Alhamdulillahi Rabbil 'Alamin.

Alhamdulillahi Rabbil Alamin, puji dan syukur selalu tercurah kepada *Allah Subhanahu Wa Ta'ala* dan shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan kemudahan, kekuatan, kelancaran dan keyakinan untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab saya yaitu skripsi. Bukanlah suatu yang mudah dan baik dalam pengerjaan skripsi ini tanpa adanya izin *Allah Subhanallahu Wa Ta'ala* sebagai zat yang Maha Besar, Tuhan yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang.

Pada proses penyusunan dan penyelesaian skripsi, saya mendapatkan doa, arahan, dukungan, motivasi, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak, sehingga kesulitan yang dirasakan selama proses penyusunan skripsi dapat ditangani dengan baik. Dengan kerendahan hati saya, melalui tulisan ini saya ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini. Tanpa adanya dukungan dan bantuan dari semua pihak yang menjadi perantara dari *Allah Subhanahu Wa Ta'ala* untuk dapat menyelesaikan skripsi ini, saya bukanlah apa-apa. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.A., Psikolog. selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Resnia Novitasari, S.Psi., M.A. selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Dr.rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., M.A., Psikolog. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sudah memberikan bimbingan, arahan, meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dan kesabaran dalam membantu penyelesaian skripsi ini. Saya mohon maaf sebesar-besarnya apabila selama proses bimbingan ini terdapat salah kata dan perbuatan yang disengaja maupun tidak disengaja.

4. Ibu Lifthya Ahadiati Akmala, S.Psi., M.Psi., Psikolog. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan ilmu, nasihat, motivasi, tenaga, dan pikiran serta memberikan arahan yang bermanfaat dari awal hingga akhir kegiatan perkuliahan.
5. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia yang dengan ikhlas membagi ilmu kepada saya selama menjalani perkuliahan. Terima kasih atas motivasi dan nasihat yang diberikan kepada saya selama berkuliah di Program Studi Psikologi. Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan Bapak/Ibu Dosen dengan kebaikan yang lebih berlimpah.
6. Seluruh karyawan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Terima kasih atas segala bantuan serta arahan yang diberikan dengan baik, sehingga memberikan kemudahan kepada saya selama mengurus hal terkait perkuliahan hingga penelitian tugas akhir.
7. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner saya sehingga penulis mampu menyelesaikan pengambilan data penelitian.
8. Kedua orang tua saya, Ayah Subono dan Ibu Sukini. Terima kasih telah menjadi orang tua yang baik dan selalu mencurahkan segala perhatian dan kasih sayang kepada saya hingga saya tumbuh menjadi anak yang mandiri. Saya sangat bersyukur mempunyai orang tua yang selalu suportif dan tidak pernah menuntut anaknya untuk menjadi yang sempurna. Terima kasih karena telah memfasilitasi segala kebutuhan saya selama berkuliah di Program Studi Psikologi. Skripsi ini saya persembahkan untuk ayah dan ibu saya yang sudah turut membantu saya dalam menyelesaikannya melalui doa dan dukungan yang tiada hentinya.
9. Untuk kakakku, Mas Iwan. Terima kasih atas segala dukungan, perhatian dan kasih sayang yang telah diberikan kepada adik satu-satu mu ini selama proses menyelesaikan skripsi.
10. Untuk keluarga besar dan saudara-saudara saya yang jauh disana. Terima kasih atas doa dan dukungan yang diberikan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Kepada guru-guru saya sewaktu di sekolah baik dari saya kecil hingga dewasa. Terima kasih telah membekali ilmu yang berharga hingga saya berada di titik ini.
12. Untuk Syafira Ainnur, Fikriyanti Elfrianita, Monica Angela, dan Anindita Shalsabilla selaku sahabat seperjuangan dan tempat berkeluh kesah saya dari tahun 2018 hingga saat ini. Terima kasih atas dukungan, motivasi, dan kerjasama yang kalian berikan dari awal perkuliahan hingga saat ini. Terima kasih banyak sudah mau berproses bersama selama kurang lebih 4 tahun perkuliahan, semoga kita bisa menggapai cita-cita dan mimpi kita masing-masing dimasa depan nanti.
13. Sahabat-sahabat SMA saya, Nabilah, Shafira, Resya, Farsya, Farah, Pocut, Rara, dan Meli Terima kasih atas segala dukungan dan motivasi yang diberikan kepada saya sehingga saya menjadi kuat dan tidak menyerah selama proses pengerjaan skripsi ini.
14. Untuk semua teman seperjuangan saya di Prodi Psikologi Angkatan 2018. Terima kasih atas pertemanan dan persaudaraan yang terjalin selama masa kuliah.

Semoga Allah SWT memberikan limpahan rahmat dan balasan yang lebih baik kepada sekuruh pihak-pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu terwujudnya skripsi ini.

Tangerang, 13 Mei 2022



Eviliana Putri Yanuardanti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

HALAMAN PERNYATAAN iii

HALAMAN PERSEMBAHAN iv

HALAMAN MOTTO v

PRAKATA vi

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR LAMPIRAN xiii

ABSTRAK xiv

ABSTRACT xv

BAB I 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 14

C. Tujuan Penelitian 14

BAB II 15

A. Ketidakamanan Kerja 15

1. Definisi ketidakamanan kerja 15

2. Aspek-aspek ketidakamanan kerja 17

3. Komponen-komponen ketidakamanan kerja 18

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakamanan kerja 19

B. Persepsi Dukungan Organisasi 21

1. Definisi persepsi dukungan 21

2. Aspek-aspek persepsi dukungan organisasi 23
C. Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja pada Karyawan Kontrak di daerah JABODETABEK 24
D. Hipotesis Penelitian 28
BAB III 29
A. Desain Penelitian 29
B. Subjek Penelitian 30
C. Pengukuran 30
1. Ketidakamanan kerja 30
2. Persepsi Dukungan Organisasi 31
3. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur 32
D. Prosedur Penelitian..... 33
BAB IV 35
A. Hasil Penelitian 35
1. Uji Coba Alat Ukur 35
2. Deskripsi Responden Penelitian 37
3. Deskripsi Data Penelitian 41
4. Uji Asumsi..... 43
5. Uji Hipotesis 44
6. Analisis Tambahan 45
B. Pembahasan 50
BAB V 58
A. Kesimpulan 58
B. Saran 58
DAFTAR PUSTAKA 60
LAMPIRAN 67

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Butir Skala Variabel Tergantung 31

Tabel 2. Distribusi Butir Skala Variabel Bebas 31

Tabel 3. Distribusi Aitem Skala Ketidakamanan Kerja Setelah Uji Coba 36

Tabel 4. Distribusi Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi Setelah Uji Coba 36

Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 38

Tabel 6. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia 38

Tabel 7. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir 38

Tabel 8. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja 39

Tabel 9. Deskripsi Responden Berdasarkan Lokasi Perusahaan 39

Tabel 10. Deskripsi Responden Berdasarkan Sektor Perusahaan 40

Tabel 11. Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan 40

Tabel 12. Deskripsi Data Penelitian Ketidakamanan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi 41

Tabel 13. Kriteria Kategorisasi Skala 41

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Ketidakamanan Kerja 42

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi 42

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas 43

Tabel 17. Hasil Uji Linearitas 44

Tabel 18. Hasil Uji Hipotesis 45

Tabel 19. Uji Beda Ketidakamanan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin 46
Tabel 20. Uji Beda Ketidakamanan Kerja Berdasarkan Pendidikan Akhir 46
Tabel 21. Uji Beda Ketidakamanan Kerja Berdasarkan Usia 46
Tabel 22. Uji Beda Ketidakamanan Kerja Berdasarkan Lokasi Perusahaan 47
Tabel 23. Uji Korelasi Tambahan 48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Ketidakamanan Kerja dan

Persepsi Dukungan Organisasi 68

Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian 80

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 101

Lampiran 4. Hasil Uji Normalitas 109

Lampiran 5. Hasil Uji Linearitas 111

Lampiran 6. Hasil Uji Korelasi 115

Lampiran 7. Hasil Analisis Tambahan 117

Lampiran 8. Hipotetik 128

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETIDAKAMANAN KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK DI DAERAH JABODETABEK AKIBAT PANDEMI COVID-19

Eviliana Putri Yanuardanti

Arief Fahmie

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak yang bekerja di daerah JABODETABEK akibat pandemi COVID-19. Hipotesis dalam penelitian ini diketahui akan memiliki hubungan negatif antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja. Responden dalam penelitian ini berjumlah 121 karyawan kontrak (88 perempuan dan 33 laki-laki) yang bekerja di daerah JABODETABEK. Alat ukur ketidakamanan kerja yang digunakan adalah *Job Insecurity Scale* (Ashford, dkk, 1989). Alat ukur persepsi dukungan organisasi yang adalah *Survey of Perceived Organizational Support* (Eisenberger & Huntington, 1986). Metode analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan *SPSS 23 for windows*. Hipotesis dalam penelitian ini ditolak dikarenakan hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan negatif antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak yang bekerja di daerah JABODETABEK.

Kata Kunci: Ketidakamanan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi, Karyawan Kontrak

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND JOB INSECURITY ON CONTRACT EMPLOYEES IN THE JABODETABEK REGION THAT AFFECTED BY THE COVID-19 PANDEMIC

Eviliana Putri Yanuardanti

Arief Fahmie

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between perceived organizational support and job insecurity among contract employees who work in the JABODETABEK area due to the COVID-19 pandemic. The hypothesis in this study is known to have a negative relationship between perceived organizational support and job insecurity. Respondents in this study amounted to 121 contract employees (88 women and 33 men) who work in the JABODETABEK area. The measuring tool for job insecurity used is the Job Insecurity Scale (Ashford, et al. 1989). The measuring instrument for perceived organizational support is the Survey of Perceived Organizational Support (Eisenberger & Huntington, 1986). The data analysis method used is the Product Moment Pearson Correlation technique with the help of SPSS 23 for windows. The hypothesis in this study was rejected because the results showed that there was no negative relationship between perceived organizational support and job insecurity for contract employees working in the JABODETABEK area.

Keyword: *Job Insecurity, Perceived Organizational Support, Contract Employees*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah Penelitian

Pada saat ini hampir seluruh negara di dunia sedang berada dalam krisis kesehatan karena munculnya pandemi *Coronavirus disease* (COVID-19) atau disebut juga sebagai virus corona yang menyebar dengan cepat dari satu individu ke individu lainnya. Di Indonesia sendiri virus COVID-19 mulai menyebar luas pada awal bulan Maret 2020. Indonesia yang dinyatakan sebagai negara dengan penduduk terbanyak nomor empat di dunia diprediksi akan mengalami dampak yang cukup signifikan dan akan berlangsung lama mengingat sikap disiplin warga Indonesia yang masih kurang. Dampak yang muncul akibat dari pandemi ini bukan hanya pada dunia kesehatan saja, namun juga sangat berpengaruh terhadap seluruh bidang kehidupan masyarakat seperti pendidikan, sosial, dan terutama pada bidang perekonomian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nicola, dkk (2020) menyebutkan bahwa pandemi COVID-19 menyebabkan krisis ekonomi dan resesi. Pembatasan sosial, isolasi mandiri serta pembatasan perjalanan telah mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja hampir di seluruh sektor dan menyebabkan banyak pekerjaan hilang.

Akibat dari pandemi COVID-19 banyak perusahaan yang ada di Indonesia mengurangi jumlah karyawannya. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Syahrial (2020) yang mengatakan bahwa dengan munculnya virus COVID-19 ini terpaksa sejumlah perusahaan mengurangi jumlah tenaga kerja dengan cara melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai strategi pencegahan penyebaran virus tersebut. Berdasarkan Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, maksud dari pemutusan hubungan kerja yaitu pemberhentian status sebagai karyawan karena suatu hal tertentu yang menyebabkan tidak ada lagi hak dan kewajiban antara tenaga kerja atau buruh dengan perusahaan (Silambi, 2019). Selain pemberlakuan PHK selama masa pandemi, perusahaan juga

merumahkan sebagian tenaga kerja, pencabutan kontrak kerja lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, pemangkasan gaji, sampai pemberlakukan prinsip *no work no pay*.

Dikutip dari laman Bisnis.com pada tanggal 5 April 2022, menyebutkan bahwa akibat dari virus COVID-19 mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara signifikan, sebesar 15,6 % karyawan merasakan PHK dan 40% karyawan lainnya mengalami penurunan pendapatan, dari jumlah tersebut sebanyak 7% pendapatan buruh turun hingga 50%. Selain itu, berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan pada tanggal 20 April 2020 tercatat sebanyak 2.084.593 karyawan dari 116.370 perusahaan dirumahkan serta terkena Pemutusan Hubungan Kerja, kondisi tersebut disebabkan karena beberapa perusahaan mengalami penurunan produksi hingga berhenti berproduksi (Aldila, 2020). Dari jumlah angka yang melebihi dua digit tersebut tentu saja menimbulkan perasaan tidak aman dan perasaan khawatir dalam diri karyawan mengenai keberlangsungan pekerjaannya.

Penetapan kebijakan PHK di masa pandemi dilakukan oleh sejumlah industri karena mengingat permintaan pembeli yang semakin menurun, terbatasnya akses untuk mendapatkan bahan baku serta ketakutan akan penyebaran virus COVID-19. Hal tersebut lah yang menimbulkan rasa ketakutan dan kekhawatiran dalam diri karyawan. Sejalan dengan pendapat Karatepe, dkk (2020) menyebutkan bahwa penggiliran kerja, restrukturisasi dan PHK dapat meningkatkan perasaan khawatir dalam diri karyawan. Sesungguhnya ketika menjalani sebuah pekerjaan seorang karyawan pasti memerlukan rasa nyaman, aman, dan terhindar dari perasaan terancam, karena hal itu bisa berdampak pada rasa puas dengan pekerjaannya. Perasaan aman dalam kondisi ini bukan hanya aman dari kecelakaan kerja saja, namun rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Akan tetapi berdasarkan realita terkadang tidak sedikit karyawan yang merasa tidak aman dan khawatir dalam menjalani aktivitas pekerjaannya akibat pandemi ini.

Bentuk perilaku yang muncul apabila seorang karyawan merasa tidak aman dengan lingkungan kerja atau pekerjaannya salah satunya yaitu *job insecurity* atau ketidakamanan kerja. Menurut Nopiando (2012) mengungkapkan bahwa definisi ketidakamanan kerja adalah kondisi psikologis yang ada dalam diri karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya pada masa yang akan datang. Menurut Ashford, dkk (1989) mengungkapkan jika ketidakamanan kerja adalah tingkatan dimana para karyawan merasa bahwa adanya ancaman terhadap pekerjaannya serta memiliki perasaan tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap kondisi tersebut. Menurut Dierendonck & Jacobs (2012) rasa tidak aman dan ancaman yang dialami karyawan adalah bisa disebabkan karena adanya *layoff* atau kebijakan PHK dan pengurangan gaji dimana dapat menimbulkan kesedihan, kecemasan, depresi, stres, dan menurunnya tingkat produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Simamora & Kadiyono (2021) menyebutkan bahwa selama masa pandemi karyawan kontrak disalah satu maskapai di Indonesia mengalami ketidakamanan kerja akibat kebijakan pemotongan gaji yang disebabkan karena jumlah jam serta hari kerja karyawan berkurang drastis. Selain itu, karyawan merasa khawatir dengan kelangsunga masa depan kerja mereka, dikarenakan sebelumnya terdapat sebagian besar karyawan yang di PHK oleh perusahaan. Karyawan yang masih aktif bekerja tersebut merasa khawatir jika di kemudian hari akan merasakan hal yang sama. Menurut Sora, dkk (2010) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasakan ketidakamanan kerja yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memunculkan perilaku negatif terhadap pekerjaannya maupun lingkungan kerjanya. Hal tersebut menyebabkan karyawan akan merasakan *insecure* dalam dirinya serta akan merasakan kegelisahan dalam pekerjaannya.

Perasaan ketidakamanan kerja muncul dalam diri karyawan yaitu karena adanya kondisi yang berubah-ubah dalam situasi pekerjaan yang

dialami oleh mereka. Perubahan pekerjaan yang dimaksud yakni permasalahan karir, sifat pekerjaan, pemangkasan durasi kerja, dan terutama yang paling penting yaitu kehilangan pekerjaan (Silla, dkk, 2010). Sejalan dengan Atmoko, dkk (2020) menyebutkan bahwa perubahan kondisi diperusahaan ketika pandemi COVID-19 menyebabkan ketidakamanan kerja pada buruh atau karyawan kontrak. Berdasarkan sudut pandang karyawan, perasaan ketidakamanan kerja tidak hanya sebatas kehilangan pekerjaan, akan tetapi juga meliputi tentang pemikiran akan kehilangan hal lain yang juga tidak kalah penting seperti gaji, status, dan kesempatan untuk dipromosikan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Risambessy (2021) yang mengatakan jika ketidakamanan kerja juga bisa disebabkan karena pemangkasan atau pemotongan gaji serta kemungkinan dirumahkan.

Menurut Ashford, dkk (1989) Terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi ketidakamanan kerja pada karyawan. Pertama yaitu mengenai situasi lingkungan di organisasi, hal tersebut dapat ditunjukkan dengan komunikasi organisasional dan perubahan organisasional seperti restrukturisasi, *merger*, dan *downsizing* oleh perusahaan. Kedua, jabatan karyawan dan karakteristik individual, dimana berkaitan dengan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, senioritas, latar belakang budaya, status sosial dan ekonomi, posisi pada perusahaan serta pengalaman kerja. Ketiga, karakteristik personal karyawan, contohnya seperti *locus of control*, perasaan optimis atau pesimis pada karyawan dan *self esteem*.

Ketidakamanan kerja sangat lekat hubungannya dengan karyawan yang berstatus sebagai karyawan kontrak. Karyawan kontrak merupakan karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk menjalankan pekerjaan tertentu, dimana perusahaan tidak memberikan jaminan akan kelangsungan masa kerja mereka (Dunggio & Basri, 2019). Adapun menurut Herawati (2010) mengungkapkan bahwa kontrak merupakan bentuk hubungan kerja yang masuk kedalam kelompok *precarious work* dimana biasanya istilah tersebut digunakan untuk menggambarkan kondisi hubungan kerja yang tidak tetap, memiliki jangka waktu tertentu, tidak terjamin atau tidak aman

dan tidak pasti. Oleh karena itu, untuk mengakhiri hubungan kerja dengan karyawan kontrak sangat mudah dilakukan oleh perusahaan, terlebih lagi jika masa kontrak kerja yang telah disepakati telah selesai, maka secara otomatis hubungan kerja tersebut pun akan berakhir.

Dilihat dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa status sebagai karyawan kontrak dianggap sangat merugikan bagi karyawan itu sendiri, karena pekerjaan yang bersifat sementara bisa menyebabkan perasaan tidak berdaya bagi karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Pada dasarnya karyawan kontrak sendiri juga mempunyai beban kerja yang hampir setara dengan karyawan tetap. Akan tetapi, dalam hal gaji dan tunjangan yang diberikan akan sangat berbeda, terutama dalam hal pemberian pesangon jika perusahaan sudah tidak lagi memakai jasa karyawan kontrak. Oleh karena itu keadaan ini semakin membuktikan bahwa karyawan yang berstatus kontrak mempunyai tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi, kondisi tersebut disebabkan karena pekerjaan mereka yang sifatnya tidak pasti. Berdasarkan dari pernyataan tersebut, hal itu sejalan dengan pendapat Naswall & De Witte (2003) yang mengatakan bahwa karyawan yang bekerja pada bidang industri dengan status sebagai karyawan kontrak lebih menganggap jika dirinya mengalami *job insecurity* atau ketidakamanan kerja.

Berdasarkan sejumlah informasi dapat diketahui bahwa beberapa perusahaan yang berada di wilayah industri sekitar JABODETABEK menerapkan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan mengurangi gaji para karyawannya yang disebabkan karena pandemi COVID-19. Pemerintah Provinsi DKI Jakarta mengeluarkan Peraturan Gubernur Nomor 33 Tahun 2020 tentang Pemberlakukan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam mengurangi penyebaran virus di Provinsi DKI Jakarta (Soehardi, dkk, 2020). Kondisi tersebut membuat karyawan khususnya karyawan yang berstatus sebagai karyawan kontrak yang berada di daerah tersebut mengalami ketidakamanan kerja. Sebagai contoh, DKI Jakarta yang menjadi tolak ukur sistem perekonomian di Indonesia tidak luput

memberlakukan sistem PHK kepada karyawan saat masa pandemi. Sebesar 11,8% buruh atau karyawan yang berada di Jakarta terkena PHK, beberapa karyawan yang tidak menjadi korban PHK juga harus merasakan penderitaan yaitu mereka mengalami penurunan gaji. Sejumlah 6,8 % tenaga kerja mengalami penurunan gaji lebih dari 50% dari pendapatannya, sementara 30,8% tenaga kerja mengalami penurunan gaji dibawah 50% (Ngadi, dkk, 2020).

Selain itu, adapun menurut Muslim (2020) mengungkapkan bahwa sebanyak 1.543 orang karyawan yang berada di Kota Bekasi menjadi korban PHK akibat adanya Pandemi Covid-19. Kemudian, salah satu pabrik sepatu yang berada di Kabupaten Tangerang juga menerapkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada sebanyak 1.800 buruh atau karyawan kontrak dikarenakan dampak dari pandemi COVID-19. Perusahaan milik negara (BUMN) juga tidak lepas dari pemberlakukan PHK yaitu PT Garuda Indonesia melakukan pemutusan kontrak sebanyak 700 pegawainya. Bahkan perusahaan *startup* pun melakukan hal yang sama terhadap para karyawannya. Seperti, *startup* Gojek melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada 430 karyawan atau sekitar 9% dari jumlah karyawan.

Data yang telah disebutkan diatas adalah menggambarkan indikator ketidakamanan kerja dimana sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shoss (2017) yang menyebutkan bahwa ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan disebabkan karena Pemutusan Hubungan Kerja, restrukturisasi dan merger. Berdasarkan dari data yang telah disajikan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan yang berada di daerah JABODETABEK mengalami ketidakamanan kerja selama masa pandemi. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa perusahaan yang berada di daerah Jakarta, Bekasi, dan Tangerang menerapkan penurunan gaji hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap para karyawannya akibat adanya pandemi ini.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada tiga narasumber yang bekerja di perusahaan yang berada di kota

Tangerang, diperoleh kesimpulan bahwa bahwa ketika bekerja selama masa pandemi narasumber merasa khawatir akan keberlangsungan pekerjaannya. Narasumber tersebut bekerja pada perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur. Narasumber mengungkapkan jika perusahaan tempatnya bekerja mengalami kerugian yang cukup besar dikarenakan menurunnya permintaan barang akibat adanya pandemi COVID-19, dimana menyebabkan perusahaan tersebut mengurangi jumlah karyawan hingga memangkas gaji para karyawannya. Kemudian beliau menceritakan bahwa jam kerjanya juga mengalami perubahan yang tidak menentu, dimana ketika pandemi dalam sebulan hanya bekerja selama 2 minggu saja yang dilakukan secara berselang-seling. Hal tersebut mengakibatkan narasumber menerima gaji tidak secara penuh melainkan hanya mendapat bayaran selama 2 minggu kerja saja.

Lebih lanjut narasumber memaparkan mengenai statusnya sebagai karyawan kontrak, apabila terpapar virus COVID-19 narasumber tidak memperoleh gaji secara penuh dengan kata lain gajinya dipotong karena melakukan isolasi mandiri. Narasumber juga mengungkapkan bahwa selama pandemi beliau berusaha untuk meningkatkan kinerjanya ketika bekerja agar tidak memperoleh sanksi hingga pemecatan oleh perusahaan. Terlebih lagi, status narasumber sebagai karyawan kontrak membuat beliau semakin khawatir dan merasa cemas apakah kontrak kerjanya akan diperpanjang atau tidak oleh perusahaannya selama masa pandemi ini.

Berdasarkan hasil penelitian Sulastri & Dede (2021) terhadap karyawan yang masih aktif bekerja selama masa pandemi menyebutkan bahwa karyawan yang tidak di PHK tetapi dengan adanya kebijakan PHK membuat mereka merasa tidak aman dalam bekerja yaitu mereka merasa cemas dan khawatir karena sewaktu-waktu bisa saja mereka yang merasakan giliran untuk di PHK. Dengan demikian berdasarkan penjelasan wawancara tersebut, dapat dikatakan bahwa narasumber memenuhi indikator penyebab terjadinya ketidakamanan kerja.

Perasaan ketidakamanan kerja yang ada dalam diri seorang karyawan dapat menimbulkan dampak negatif yaitu pada sisi psikologis maupun non-psikologis. Pada sisi psikologis dampak yang ditimbulkan yakni seperti depresi, rasa cemas, stres dan juga beberapa sikap di lingkungan kerja misalnya, kepuasan kerja, komitmen karyawan, dan motivasi (Emanuel, dkk, 2018). Sementara dari sisi non-psikologis dampak negatif yang timbul yaitu adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Ketidakamanan kerja diprediksi mampu berperan terhadap minimnya kontrol atau ketidakberdayaan karyawan untuk mengendalikan situasi-situasi dalam lingkungan kerja. Perasaan ketidakamanan kerja yang ada dalam diri karyawan pada jangka panjang akan menimbulkan dampak buruk pada kinerja mereka, dimana hal tersebut akan menimbulkan penurunan pada produktivitas kerja.

Merujuk pada teori kontrak psikologis yang mengatakan bahwa *job insecurity* atau ketidakamanan kerja mampu mengancam keserasian hubungan antara organisasi dengan karyawan (Niesen, dkk, 2018). Perasaan aman dalam bekerja dianggap sebagai salah satu hal yang sangat penting bagi karyawan karena kondisi tersebut akan membuat mereka merasa tidak memiliki perasaan terancam ketika bekerja, sehingga keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan menjadi kecil. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengatasi atau meminimalisir ketidakamanan kerja yang ada dalam diri karyawan yaitu bisa dengan memberikan dukungan kepada karyawan yang bisa disebut juga sebagai *Perceived Organizational Support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi. Menurut pendapat Bal, dkk (2010) mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat memperkuat rasa kendali dan meringankan karyawan dari perasaan ketidakamanan dalam pekerjaan mereka. Menurut Man & Hadi (2013) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai kepercayaan yang ada dalam diri karyawan mengenai bagaimana suatu perusahaan atau organisasi memberikan apresiasi berupa penghargaan atas usaha dan kondisi kesejahteraan mereka.

Adapun menurut Robbins & Judge (2008) mengatakan jika persepsi dukungan organisasi merupakan kondisi mengenai persepsi yang ada dalam diri karyawan terkait dengan keyakinannya terhadap organisasi akan menghargai usaha mereka dan memperhatikan keadaan kesejahteraan karyawan. Pada dasarnya, POS yang tinggi akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Saat karyawan merasa memperoleh *support* yang besar dari perusahaan, maka mereka kedepannya akan memberikan pandangan yang lebih positif kepada perusahaan. Selain itu, karyawan juga menyadari akan tanggung jawabnya dengan menunjukkan usaha mereka untuk berpartisipasi lebih tinggi dan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin demi perusahaan atau organisasi. Perasaan aman, rasa dihargai, serta kepuasan yang ada dalam diri karyawan sangat erat kaitannya dengan dukungan yang diberikan oleh organisasi secara penuh.

Dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan dipandang sebagai kepastian akan adanya pertolongan dari perusahaan, ketika pertolongan tersebut diperlukan untuk membantu menjalankan pekerjaan dari para karyawan agar dapat dilakukan secara efektif serta dapat membantu para karyawan apabila mereka menghadapi kondisi penuh tekanan (Rhoades & Eisenberger, 2002). *Perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi yang dilakukan kepada karyawan merupakan usaha untuk mengimplementasikan kesejahteraan dan memberikan penghargaan atas partisipasi dan penilaian kinerja karyawan. Persepsi dukungan organisasi dinilai mampu memberikan dampak positif bagi karyawan diantaranya yaitu, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, keinginan untuk mempertahankan pekerjaan, dan meningkatnya kinerja.

Menurut Setiawan, dkk (2012) mengungkapkan bahwa konsep yang ada dalam dukungan organisasi yang mana menjelaskan tentang berbagai interaksi para karyawan dengan perusahaan atau organisasi, dimana didalamnya mempelajari mengenai seperti apa perusahaan dalam memperlakukan seluruh karyawannya. Adapun pendapat lain dari Eisenberger & Huntington (1986) yang mengatakan bahwa konsep dari

persepsi dukungan organisasi menekankan fakta bahwa seberapa jauh organisasi mampu memperdulikan & memperhatikan kesejahteraan dan masa depan para karyawannya. Hal tersebut menunjukkan apabila karyawan merasa didukung dan diperhatikan oleh organisasinya, maka mereka akan merasa bahwa organisasi tersebut mampu mewujudkan kesejahteraan dan masa depan mereka, dengan demikian para karyawan dengan senang hati juga melakukan usaha untuk mencapai tujuan organisasinya.

Dari sudut pandang ketidakamanan pekerjaan, karyawan yang menerima dukungan yang lebih besar dari organisasi mereka menganggap bahwa proses restrukturisasi kurang mengancam. Dukungan organisasi yang diberikan dapat membantu karyawan untuk mengurangi ketidakpuasan yang dirasakan oleh mereka ketika dihadapkan pada tekanan, ketakutan, dan kekhawatiran akan keberlangsungan pekerjaan yang sedang dijalani. Pada situasi pandemi seperti sekarang ini, karyawan bukan hanya diharuskan untuk terampil dalam menyelesaikan pekerjaan, namun juga harus kuat untuk bertahan dan memberikan dedikasi yang tinggi pada perusahaan walaupun mereka harus berhadapan dengan resiko lingkungan kerja yang gampang menimbulkan stres. Terlebih lagi, saat ini karyawan sedang dihadapkan oleh kondisi yang tidak stabil akibat pandemi COVID-19 yang membuat mereka harus beradaptasi terhadap perubahan situasi kerja yang drastis. Maka dari itu, karyawan sangat membutuhkan dukungan dari organisasi untuk membantu mereka dalam menyesuaikan pekerjaannya ketika menghadapi pandemi saat ini guna mempertahankan kesejahteraan dan kualitas kerja mereka.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amelia (2021) dengan judul "Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan Optimisme Terhadap *Job Insecurity* Pada Karyawan Kontrak" mengungkapkan fakta jika *perceived organizational support* memiliki pengaruh terhadap *job insecurity* pada karyawan kontrak sebesar 41,2% sementara 58,2% dipengaruhi oleh hal lain. Adapun menurut pendapat Rhoades & Eisenberger (2002) menunjukkan jika *job insecurity* memiliki

hubungan yang signifikan dengan *perceived organizational support*. Hal tersebut dikarenakan salah satu komponen yang ada dalam persepsi dukungan organisasi adalah dukungan dari atasan. Dukungan yang diberikan oleh atasan memberikan pengaruh yang besar terhadap persepsi dukungan organisasi karyawan terutama dalam meminimalisir perasaan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrawati & Ramadhan (2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit X yang berada di Jakarta. Hasil penelitian itu menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja yang dialami perawat akan berkurang selama pandemi COVID-19 apabila dukungan organisasi dapat diberikan dengan baik.

Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan mengenai latar belakang tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian lebih mendalam lagi tentang ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan yaitu membahas mengenai hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak di daerah JABODETABEK akibat pandemi COVID-19.

Penelitian mengenai ketidakamanan kerja sebagai variabel dependen dan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel independen sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh Amelia (2021) yang berjudul "Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Optimisme terhadap *Job Insecurity* Pada Karyawan Kontrak". Responden yang ada pada penelitian tersebut merupakan 118 karyawan kontrak RS Columbia Asia Medan. Pada penelitian tersebut alat ukur yang digunakan untuk mengukur *perceived organizational support* disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh (Kurtessis & Rhoades dan Eisenberger, 2002) yaitu *fairness, support from leaders, and human resources practices and work condition*. Kemudian, untuk mengukur variabel optimisme yaitu menggunakan alat ukur yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Seligman (2006), yaitu: *permanent, pervasive* dan *personalization*.

Selanjutnya, untuk mengukur variabel *job insecurity* yaitu menggunakan alat ukur yang disusun berdasarkan teori yang dikemukan oleh Dachapalli & Parumansur (2012).

Penelitian lainnya mengenai ketidakamanan kerja dilakukan oleh Halungunan pada tahun 2013 dalam skripsinya yang berjudul "Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Occupational Self-Efficacy* Pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang". Responden yang ada dalam penelitian ini merupakan 104 karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. Pada penelitian tersebut alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel *job insecurity* yaitu menggunakan alat ukur yang disusun berdasarkan komponen yang dikemukakan oleh Ashford, dkk (1989). Kemudian untuk mengukur variabel *occupational self efficacy* yaitu menggunakan alat ukur yang disusun berdasarkan berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bandura.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Pancadana (2020) yang berjudul "Hubungan *Self Esteem* dan *Job Insecurity* pada karyawan *outsourcing*". Responden yang ada dalam penelitian ini merupakan karyawan *outsourcin*g sebanyak 211 orang. Pada penelitian tersebut alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel *job insecurity* menggunakan *Job Insecurity Scale* (JIS) milik De Witte (2000) yaitu pengukuran global dari *job insecurity*. Sementara untuk mengukur variabel Self Esteem yaitu menggunakan *Rosenberg Self Esteem Scale* (RSES) milik Rosenberg (1965) dimana merupakan pengukuran global dari *self esteem* yang tersusun dari gaya respon berupa kata-kata positif dan negatif.

Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian ini dapat dikatakan sama dari segi topik penelitiannya yaitu pada variabel dependen dan independen. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian milik Amelia (2021) yang berjudul "Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Optimisme terhadap *Job Insecurity* Pada Karyawan Kontrak". Topik yang diangkat memiliki persamaan yaitu pada variabel *perceived organizational support* dan *job insecurity*. Namun, pada penelitian ini

terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu peneliti ingin meneliti tentang hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak akibat Pandemi COVID-19 dimana sebelumnya topik tersebut belum pernah diteliti oleh siapapun. Oleh karena itu, peneliti ingin mencari tahu lebih dalam mengenai hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak akibat pandemi COVID-19.

Kemudian, landasan teori untuk variabel ketidakamanan kerja pada penelitian ini menggunakan teori dari Ashford, dkk (1989), sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan teori dari Dachapalli & Parumansur (2012). Sementara landasan teori variabel persepsi dukungan organisasi pada penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Eisenberger & Huntington (1986), sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan teori dari Kurtessis, dkk, (2017) dan Eisenberger & Rhoades (2002).

Selanjutnya, Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini mengadaptasi dari alat ukur yang sudah ada sebelumnya. Pada variabel dependen yaitu ketidakamanan kerja, peneliti menggunakan alat ukur *Job Insecurity Scale* yang disusun oleh Ashford, dkk (1989). Sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan alat ukur yang disusun dari teori yang disampaikan oleh Dachapalli & Parumansur (2012). Sementara, untuk variabel independen yakni persepsi dukungan organisasi memakai alat ukur *Survey of Perceived Organizational support* yang disusun oleh Eisenberger & Huntington (1986). Sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Kurtessis dkk, (2017).

Terakhir, Penelitian ini menggunakan responden karyawan yang berstatus kontrak yang berada di daerah JABODETABEK. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amelia (2021) menggunakan responden karyawan kontrak yaitu sebanyak 118 orang yang berada di Rumah Sakit Columbia Asia Medan.

Berdasarkan pemaparan di atas, meskipun telah ada penelitian sebelumnya baik mengenai ketidakamanan kerja maupun persepsi

dukungan organisasi, namun dapat dapat dikatakan berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan. Hal tersebut dapat terlihat jelas dalam pengambilan subjek yang diambil pada penelitian ini. Selain itu, penelitian ini berhubungan dengan masa pandemi, dimana dapat dikatakan baru dan masih jarang dilakukan di Indonesia. Dengan demikian, topik dalam penelitian ini dapat dikatakan berbeda dengan penelitian sebelumnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak di daerah JABODETABEK akibat pandemi COVID-19? ”

C. Tujuan Penelitian

Dari hasil permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan dengan variabel ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak di daerah JABODETABEK akibat pandemi COVID-19.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Ketidakamanan Kerja

1. Definisi Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*)

Ketidakamanan kerja adalah tingkatan dimana para karyawan merasa bahwa adanya ancaman terhadap pekerjaannya serta memiliki perasaan tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap kondisi tersebut (Ashford, dkk, 1989). Menurut Hellgren, dkk (1999) mengatakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan suatu persepsi akan hilangnya kelangsungan pekerjaan yang meliputi eksistensi pekerjaan yang dilakukan pada saat ini serta permasalahan di dalamnya. Hellgren, dkk (1999) juga menyatakan bahwa terdapat dua tipe ketidakamanan kerja yakni ketidakamanan kerja kuantitatif dan kualitatif. Ketidakamanan kerja kuantitatif adalah perasaan khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, serta kelanjutan pekerjaan dimasa yang akan datang. Sedangkan, ketidakamanan kerja kualitatif berfokus pada kemungkinan kerugian atau ancaman mengenai kualitas posisi organisasi, contohnya seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya memperoleh promosi serta penurunan gaji. Kang (2012) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai perasaan kekhawatiran yang ada dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mana mereka dihadapkan dengan situasi yang tidak menyenangkan.

De Witte (2005) berpendapat bahwa ketidakamanan kerja merupakan fenomena sosial yang bisa diukur dikarenakan adanya perubahan yang mendasar atau paling penting seperti restrukturisasi dan penambahan jumlah karyawan kontrak dalam sebuah organisasi yang berfokus pada kecenderungan karyawan yang terancam kehilangan pekerjaan. Karyawan yang memiliki perasaan tidak aman mengenai kelangsungan pekerjaannya akan mudah memiliki perasaan cemas, dimana hal tersebut menyebabkan standar kinerja mereka menjadi semakin rendah atau menurun (Rossenblatt & Ruvio, 1996). Rowntree (2005)

berpendapat bahwa ketidakamanan kerja merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan rasa takut individu akan kehilangan pekerjaannya atau kemungkinan akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya yang mempengaruhi kondisi kerja yang berhubungan dengan menurunnya kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Rasa takut yang berlebih dalam diri karyawan menyebabkan mereka mempunyai keinginan untuk selalu bekerja lebih giat untuk menghindari ancaman ketidakamanan dalam bekerja.

Sementara itu, de Cuyper, dkk (2010) mengungkapkan bahwa ketidakamanan kerja adalah kondisi dimana para karyawan memiliki perasaan tidak aman ketika sedang menjalankan pekerjaan dan dapat menimbulkan terjadinya ketegangan ketika sedang bekerja. Munculnya perubahan dalam sebuah organisasi atau perusahaan mampu mengakibatkan timbulnya ketidakamanan kerja dalam diri karyawan misalnya seperti perasaan khawatir, gelisah, serta perasaan terancam yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Smithson & Lewis (2000) memberikan gambaran bahwa ketidakamanan kerja merupakan keadaan psikologis yang dirasakan oleh karyawan dimana mereka menunjukkan rasa bingung atau perasaan tidak aman yang disebabkan karena situasi lingkungan yang tidak pasti (*perceived impermanence*). Sejalan dengan hal tersebut, Zheng, dkk (2014) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap kondisi yang ada di dalam perusahaan dimana ia bekerja yang memunculkan ketidakamanan terhadap keberlangsungan pekerjaannya sehingga menyebabkan timbulnya rasa tidak berdaya bagi karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian mengenai beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ketidakamanan kerja merupakan perasaan dimana karyawan merasa tidak aman dan terancam yang berhubungan dengan pekerjaan yang ada di dalam perusahaan seperti tentang ketidakpastian posisi pekerjaan atau ketidakpastian yang berhubungan dengan masalah gaji serta kesempatan memperoleh pelatihan atau promosi jabatan. Pada penelitian ini, peneliti mengacu kepada teori ketidakamanan kerja yang dijelaskan oleh Ashford, dkk

(1989) yang mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai kondisi yang dirasakan oleh karyawan bahwa adanya ancaman terhadap pekerjaannya serta memiliki perasaan tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap kondisi tersebut.

2. Aspek-aspek ketidakamanan kerja (*job insecurity*)

Terdapat beberapa aspek-aspek dari ketidakamanan kerja yang dikemukakan oleh Ashford, dkk (1989) yaitu sebagai berikut:

1. Arti pekerjaan tersebut bagi karyawan

   Menilai seberapa penting pekerjaan tersebut bagi karyawan menyebabkan perasaan *insecure* atau perasaan tidak aman ketika bekerja. Selain itu, sejauh mana karyawan menilai komponen-komponen pekerjaan misalnya seperti kondisi lingkungan kerja yang aman atau nyaman dan gaji mampu mempengaruhi seberapa besar tingkat kenyamanan dan keamanan karyawan ketika sedang menjalani pekerjaan.
2. Tingkat ancaman yang ada dalam diri karyawan tentang aspek-aspek di lingkungan pekerjaan

   Adalah seberapa tinggi tingkat ancaman yang ada dalam diri karyawan yang berhubungan dengan aspek-aspek pekerjaan mereka yang bersifat negatif,

   contohnya seperti apabila karyawan tidak memperoleh gaji atau upah sesuai harapan serta kesempatan mendapat promosi.
3. Tingkat ancaman yang mampu mempengaruhi pekerjaan karyawan secara negatif berhubungan dengan keseluruhan kerja karyawan

   Adalah kemungkinan munculnya ancaman kerja yang mampu berpengaruh terhadap keseluruhan kerja karyawan dimana hal itu berasal dari dalam perusahaan, contohnya seperti dipindahkan ke bagian atau ke kantor cabang yang tidak sesuai, dan bahkan melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) kepada karyawan.

4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang ada dalam diri karyawan tentang potensi pada setiap peristiwa

   adalah kontribusi atau partisipasi karyawan ketika bekerja dalam perusahaan, contohnya seperti tingkat kekhawatiran karyawan agar menjadi karyawan tetap dalam perusahaan.

5. Perasaan tidak berdaya dalam diri karyawan (*powerlessness*)

   Adalah perasaan yang ada dalam diri karyawan mengenai ketidakmampuan untuk melakukan pencegahan terhadap ancaman yang mempengaruhi aspek-aspek pekerjaan serta pekerjaan secara keseluruhan yang telah disebutkan pada empat aspek sebelumnya.

Selain itu, menurut Rowntree (2005) mengungkapkan bahwa terdapat tiga aspek dari ketidakamanan kerja yakni sebagai berikut:

1. Perasaan takut yang berkaitan dengan kehilangan pekerjaan, para pekerja yang merasakan ancaman negatif dimana hal itu berhubungan dengan pekerjaan akan memungkinkan munculnya rasa ketidakamanan kerja dalam diri mereka
2. Perasaan takut yang berkaitan dengan kehilangan status sosial dalam masyarakat, para pekerja yang memiliki kemungkinan kehilangan status sosial akan menyebabkan munculnya perasaan ketidakamanan kerja yang besar dibandingkan dengan pekerja yang tidak memiliki perasaan terancam tentang status kerjanya
3. Perasaan tidak berdaya. Para pekerja yang kehilangan pekerjaan akan memungkinkan memiliki rasa ketidakberdayaan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Komponen-Komponen Ketidakamanan Kerja

Ashford, dkk (1989) mengembangkan komponen-komponen ketidakamanan kerja dimana didalamnya terdapat tiga komponen yaitu sebagai berikut:

1. Muculnya perasaan terancam pada bentuk kerja (*Job Features*)

Adanya perasaan terancam pada bentuk kerja atau job feature adalah perwujudan dari kehilangan elemen-elemen dari pekerjaan. Contohnya seperti, perubahan pada kondisi organisasi bisa jadi mengakibatkan individu mengalami kesulitan dalam melakukan kemajuan organisasi, merasa berkurangnya kekuasaan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan.

2. Munculnya perasaan terancam pada total pekerjaan (*total job*)

   Munculnya perasaan terancam terhadap total pekerjaan adalah perasaan dimana karyawan merasa kehilangan secara keseluruhan atau banyaknyapekerjaan yang dimiliki, contohnya seperti ketika karyawan dipindahkan pada bagian lain dimana posisi tersebut lebih rendah dari posisi sebelumnya.

3. Perasaan tidak berdaya (*powerlessness*)

   Munculnya perasaan tidak berdaya dapat diartikan sebagai perasaan yang ada dalam diri individu mengenai kurangnya kontrol atau ketidakberdayaan untuk mengatasi peristiwa-peristiwa di tempat kerja

Berdasarkan pemaparan diatas, pada penelitian ini peneliti merujuk pada komponen dan konsep yang dijelaskan oleh Ashford, dkk (1989). Hal tersebut karena komponen dan alat ukur ketidakamanan kerja yang dikemukakan oleh Ashford, dkk (1989) dianggap lebih sesuai dengan fenomena dan permasalahan pada penelitian ini serta komponen tersebut dirasa telah mewakili variabel ketidakamanan kerja secara keseluruhan dimana berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), gaji, dan kesempatan promosi.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*)

Dari hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Greenhalgh & Rosenblatt (1984) mengungkapkan terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi ketidakamanan kerja diantaranya yaitu:

1. Kondisi lingkungan dan organisasional

   Situasi ini meliputi perubahan yang ada di dalam organisasi (merger, *downsizing*, dan restrukturisasi), *employability*, persepsi dukungan organisasi, serta komunikasi organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Morgan (2018) menunjukkan jika dengan meningkatkan persepsi dukungan organisasi mampu meminimalisir perasaan ketidakamanan kerja dalam diri karyawan, khususnya hal itu berkaitan dengan perusahaan atau organisasi yang akan menjalankan perubahan di dalam perusahaannya. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Blackmore, Caroline, Kuntz & JRC (2011) yang menyatakan bahwa karyawan yang sedikit memperoleh dukungan dari organisasi akan memiliki pandangan bahwa perubahan dalam organisasi akan memperbesar perasaan ketidakamanan kerja bagi mereka, begitu juga sebaliknya jika karyawan merasa memperoleh persepsi dukungan organisasi yang besar, maka hal tersebut akan mengurangi perasaan ketidakamanan kerja dalam diri karyawan.
2. Karakteristik Individual

   Contoh dari karakteristik ini meliputi *gender*, status ekonomi dan sosial, tingkat pendidikan, umur, pengalaman kerja, serta posisi dalam perusahaan.
3. karakteristik personal karyawan

   Contoh dari karakteristik ini meliputi rasa kebersamaan karyawan yang berada didalam suatu perusahaan atau organisasi. Apabila rasa kebersamaan yang dirasakan semakin besar maka akan menyebabkan kenyamanan dalam diri masing-masing karyawan akan semakin tinggi pula. Hal tersebut dapat berguna untuk meningkatkan motivasi kerja dalam diri karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat tiga faktor yang mampu mempengaruhi perasaan ketidakamanan

kerja pada karyawan yaitu karakteristik personal, didalamnya meliputi rasa kebersamaan karyawan ketika berada dalam suatu perusahaan. Kemudian, karakteristik individual di dalamnya meliputi gender, status ekonomi dan sosial, tingkat pendidikan, umur, dan pengalaman kerja. Terakhir, Kondisi lingkungan dan organisasional didalamnya meliputi (merger, *downsizing*, dan restrukturisasi), *employability*, persepsi dukungan organisasi, serta komunikasi organisasi).

B. Persepsi Dukungan Organisasi

1. Definisi Persepsi dukungan organisasi

Persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat kepercayaan yang ada dalam diri karyawan mengenai penghargaan yang diberikan oleh organisasi akan kontribusi yang mereka berikan (*valuation of employees contributions*) dan perhatian yang diberikan oleh organisasi terhadap kesejahteraan para karyawan (*care about employees well-being*) (Eisenberger & Huntington, 1986). Sehubungan dengan teori yang diungkapkan oleh Eisenberger, dukungan organisasi yang dirasakan oleh para karyawan dalam dirinya akan berguna bagi mereka dalam meningkatkan kinerja dan performa. Hal tersebut karena karyawan merasa memiliki keterlibatan dengan perusahaan atau organisasi yang menyebabkan mereka merasa memiliki kewajiban dan hubungan timbal balik dengan pihak perusahaan.

Sementara Menurut Gouldner (1960) mengungkapkan jika hubungan timbal balik yang muncul antara perusahaan dan karyawan ini menyebabkan karyawan menjadi merasa bahwa dirinya adalah bagian dari perusahaan serta merasa memiliki tanggung jawab dengan memberikan kinerja yang terbaik di perusahaan tempat mereka bekerja. Apabila karyawan merasa jika dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka mereka akan merasa dihargai dan akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi didalam dirinya serta kemudian akan menumbuhkan persepsi dan hubungan yang lebih positif

terhadap organisasi tersebut. Selanjutnya adapun menurut Erdogan & Enders (2007) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai sejauh mana karyawan percaya jika organisasi peduli tentang dirinya, nilai dirinya, dan memberikan dukungan serta bantuan.

Persepsi dukungan organisasi menurut Robbins & Judge (2008) didefinisikan sebagai tingkat sejauh mana karyawan percaya bahwa perusahaan atau organisasi menghargai kinerja mereka serta memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Sejalan dengan Man & Hadi (2013) yang menjelaskan bahwa Persepsi dukungan organisasi berkaitan dengan kepercayaan yang ada dalam diri karyawan mengenai bagaimana suatu perusahaan atau organisasi memberikan apresiasi berupa penghargaan atas usaha dan kondisi kesejahteraan mereka. Menurut Bakker & Liether (2010) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai tingkat dimana karyawan menganggap perusahaan peduli dan memperhatikan kesejahteraan mereka dengan baik dan menilai kerja keras yang sudah mereka lakukan kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian mengenai beberapa definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan kepercayaan yang ada dalam diri karyawan tentang seberapa jauh perusahaan menghargai kinerja mereka serta memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi yang dirasakan akan membuat karyawan merasa memiliki tanggung jawab serta memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Dari beberapa definisi yang sudah dijabarkan diatas, peneliti mengacu kepada teori yang dijelaskan oleh Eisenberger & Huntington (1986) yang menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat kepercayaan yang ada dalam diri karyawan mengenai penghargaan yang diberikan oleh organisasi akan kontribusi yang mereka berikan (*valuation of employees contributions*) dan perhatian yang diberikan oleh organisasi terhadap kesejahteraan para karyawan (*care about employees well-being*).

2. Aspek-aspek persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*)

Menurut Eisenberger & Huntington (1986) mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai dua aspek yang berasal dari definisinya, yakni sebagai berikut:

1. Penghargaan pada kontribusi karyawan

   Penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap kerja keras atau usaha yang sudah dilakukan oleh karyawan yaitu dalam bentuk perhatian dan pengakuan, kesempatan promosi dan gaji, serta akses informasi atau bentuk lainnya yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik.
2. Perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan

   Perhatian yang diberikan oleh perusahaan yaitu dalam bentuk memperhatikan kesejahteraan karyawan, memperdulikan pendapat dan keluhan karyawan dan memperhatikan kesejahteraan pekerjaan para karyawan.

Selain itu, menurut Allen & Brady (1997) mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki 3 aspek yaitu sebagai berikut:

1. Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan

   Apabila organisasi dipandang oleh karyawan mampu menghargai dan memperhatikan ide-ide yang disampaikan oleh karyawannya, maka persepsi dukungan organisasi menjadi positif. Begitu juga sebaliknya, jika organisasi selalu membantah atau menolak ide yang disampaikan oleh karyawan dan segala keputusan hanya merupakan kehendak dari manajemen tertinggi maka persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan menjadi negatif.
2. Sikap organisasi terhadap karyawan yang mengalami masalah

   Apabila organisasi dipandang kurang menunjukkan usaha untuk membantu karyawan yang sedang menghadapi masalah. Hal tersebut

akan menimbulkan persepsi karyawan bahwa tidak ada dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan tersebut.

3. Sikap organisasi terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan.

   Persepsi dukungan organisasi dinilai tinggi, apabila karyawan memandang bahwa organisasi memberikan dukungan sehingga setiap karyawan mampu melakukan pekerjaan secara maksimal agar terwujudnya tujuan bersama.

Berdasarkan pemaparan diatas, pada penelitian ini peneliti merujuk pada aspek yang dijelaskan oleh Eisenberger & Huntington (1986) yaitu penghargaan pada kontribusi karyawan dan peduli atau perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Aspek yang dikemukakan oleh Eisenberger & Huntington (1986) dianggap lebih sesuai dengan konsep penelitian ini serta aspek tersebut dirasa telah mewakili variabel persepsi dukungan organisasi secara keseluruhan, dimana berkaitan dengan perhatian yang diberikan oleh organisasi saat karyawan membutuhkan pertolongan dan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan yang berhubungan dengan gaji dan kesempatan mendapat promosi.

C. Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja

Persepsi tentang dukungan organisasi dinilai sebagai suatu kepercayaan secara menyeluruh atau kepercayaan universal yang tumbuh dari setiap karyawan. Konsep yang terdapat dalam persepsi dukungan organisasi menekankan fakta mengenai seberapa jauh perusahaan peduli terhadap masa depan para karyawannya. Menurut George (1993) mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi dinilai sebagai bentuk dukungan dan bantuan terhadap karyawan, bahwa organisasi bersedia berdiri dibelakang mereka ketika mereka menjalankan pekerjaan serta membantu karyawan apabila karyawan memiliki perasaan stres dan khawatir. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) mengungkapkan apabila karyawan merasa dihormati dan didukung oleh

perusahaanya serta memiliki perasaan bahwa perusahaan tersebut memperhatikan masa depan mereka, hal itu membuat para karyawan bersungguh-sungguh melakukan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Akan tetapi, pada situasi pandemi seperti sekarang ini, pemerintah membuat peraturan yang diatur dalam PP No. 21 Tahun 2020 mengenai PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dimana bertujuan untuk memutus rantai penyebaran virus COVID-19.

Berdasarkan peraturan yang telah dibuat tersebut membuat beberapa perusahaan yang secara tiba-tiba menerapkan kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada sejumlah karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut dengan tujuan untuk meminimalisir kerugian yang diakibatkan oleh Pandemi COVID-19 (Juaningsih, 2020). Keadaan tersebut dapat membuat perasaan ketidakamanan kerja serta muncul kekhawatiran mengenai kelanjutan kerja bagi para karyawan. Ketidakamanan kerja dapat diartikan sebagai keadaan psikologis yang ada dalam diri karyawan, dimana mereka memiliki perasaan tidak aman terhadap masa depan pekerjaan mereka, yang disebabkan karena kondisi perusahaan yang terus berubah dan tidak pasti (Sverke, dkk, 2002). Berdasarkan kondisi tersebut maka salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meminimalisir perasaan ketidakamanan kerja dalam diri karyawan yaitu dengan adanya persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi menurut Eisenberger & Huntington (1986) mencakup dua aspek yang berasal dari definisinya yaitu penghargaan pada kontribusi karyawan (*valuation of employees contributions*) dan Perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan (*care about employees well-being*)

Aspek persepsi dukungan organisasi yang pertama adalah *valuation of employees contributions* atau dalam Bahasa Indonesia yaitu penghargaan pada kontribusi karyawan. Aspek ini menggambarkan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap kerja keras atau usaha yang sudah dilakukan oleh karyawan yaitu dalam bentuk perhatian dan pengakuan, kesempatan promosi dan gaji, serta akses informasi atau bentuk lainnya yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik. Pada masa pandemi seperti sekarang

ini, banyak perusahaan yang melakukan pengurangan gaji hingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada karyawannya. Penetapan kebijakan tersebut di masa pandemi dilakukan oleh sejumlah industri karena mengingat permintaan pembeli yang semakin menurun, serta ketakutan akan penyebaran virus COVID-19, dimana kondisi tersebut dapat menimbulkan kekhawatiran dan ketidakamanan kerja bagi karyawan. Hal itu sesuai dengan Hellgren, dkk (1999) yang mengungkapkan bahwa dimensi dari ketidakamanan kerja salah satunya adalah kehilangan fitur-fitur pekerjaan yang dianggap penting yaitu seperti kesempatan promosi dan kenaikan gaji.

Pada kenyataannya penerimaan gaji secara utuh hingga kesempatan mendapat promosi merupakan dua hal yang sangat penting dimana diharapkan oleh seorang karyawan ketika bekerja. Hal itu penting karena pemberian gaji hingga kesempatan mendapat promosi merupakan salah satu bentuk perhatian dan dukungan yang diberikan perusahaan terhadap kesejahteraan para karyawannya atas kontribusi yang telah mereka dilakukan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Salleh, dkk (2012) dan Tschopp, dkk (2013) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan diberi kesempatan mendapatkan promosi yang adil lebih merasakan perasaan yang nyaman untuk mengembangkan karirnya dalam organisasi. Selain itu, adapun pendapat dari. Risambessy (2021) yang mengatakan jika ketidakamanan kerja juga bisa disebabkan karena pemangkasan atau pemotongan gaji serta kemungkinan dirumahkan. Dengan demikian, berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan berupa pemberian gaji dan kesempatan mendapat promosi merupakan hal yang penting untuk mengurangi atau meminimalisir rasa ketidakamanan.

Selanjutnya, aspek kedua yang ada dalam persepsi dukungan organisasi yaitu perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan (*care about employees well-being*). Aspek ini menggambarkan perhatian yang diberikan oleh perusahaan yaitu dalam bentuk memperhatikan kesejahteraan karyawan, memperdulikan pendapat dan keluhan karyawan dan memperhatikan kesejahteraan pekerjaan para karyawan. Aspek ini juga berperan dalam

meminimalisir perasaan ketidakamanan kerja yang ada dalam diri karyawan. Dalam menjalankan sebuah pekerjaan karyawan pasti membutuhkan adanya jaminan kerja, hal tersebut karena dalam melakukan pekerjaan terdapat resiko yang akan dialami pasti terdapat resiko yang akan dialami dan ditanggung oleh karyawan dalam suatu perusahaan, jika tidak diperhatikan secara serius mampu menyebabkan ketidakamanan kerja bagi karyawan. Ketidakamanan kerja yang ada dalam diri karyawan pada umumnya akan menyebabkan karyawan tersebut menjadi tidak nyaman, sehingga pada akhirnya mampu mengganggu proses pencapaian tujuan dari suatu perusahaan serta berakibat merugikan perusahaan.

Pada kondisi seperti sekarang ini, keamanan kerja dianggap sebagai sebuah jaminan kerja yang sangat penting, tidak hanya berkaitan dengan gaji yang diterima karyawan setiap bulan saja tetapi juga berhubungan erat dengan kelangsungan hidup karyawan ketika bekerja. Terlebih lagi, saat ini karyawan sedang dihadapkan oleh kondisi yang tidak stabil akibat pandemi COVID-19 yang membuat mereka harus beradaptasi terhadap perubahan situasi kerja yang drastis secara tiba-tiba. Dalam kondisi tersebut karyawan mengembangkan persepsi umum mengenai seberapa jauh atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Hal tersebut karena atasan dianggap sebagai agen dari organisasi yang mempunyai tanggung jawab untuk mengevaluasi dan mengarahkan kinerja bawahan, yang membuat karyawan melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi terdapatnya dukungan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Lebih lanjut dikatakan pula karyawan yang mendapatkan dukungan atasan dapat membuat mereka merasakan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Dukungan atasan dianggap sebagai suatu hal yang penting untuk memahami hubungan antara karyawan dan tempat kerja. Oleh karena itu, karyawan sangat membutuhkan perhatian dari organisasi untuk membantu mereka dalam menyesuaikan pekerjaan mereka terutama ketika menghadapi pandemi seperti sekarang ini dimana untuk mengurangi perasaan cemas, khawatir, hingga perasaan ketidakamanan dalam bekerja dalam diri karyawan. Hal tersebut dapat

ditunjukkan oleh organisasi dengan memperdulikan dan memperhatikan pendapat dan keluhan yang dirasakan oleh para karyawan.

Dalam konteks ketidakamanan kerja bagi karyawan yang merasa stres peran, dukungan organisasi yang dirasakan menjadi sangat penting (Astarlioglu, dkk, 2011). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Gillet, dkk (2013) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi mampu membantu sebuah perusahaan atau organisasi dalam meminimalisir perasaan ketidakamanan kerja pada karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ashford, dkk (1989) yang mengungkapkan jika persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh para karyawan berfungsi untuk mengurangi perasaan ketidakamanan kerja. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrawati & Ramadhan (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit X yang berada di Jakarta.

Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan diatas peneliti melihat bahwa ada hubungan negatif antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja, sehingga peneliti ingin melakukan penelitian yang lebih mendalam untuk membuktikan kebenarannya bahwa ada hubungan negatif antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak di daerah JABODETABEK akibat pandemi COVID-19.

D. Hipotesis Penelitian

Ada hubungan negatif antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak di daerah JABODETABEK akibat pandemi COVID-19. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah tingkat ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak. Sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, yang bertujuan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu, dimana analisis data bersifat kuantitatif dan statistik, yang berfungsi untuk menguji hipotesis yang telah dibuat (Sugiyono, 2018). Kemudian, penelitian ini dilakukan menggunakan desain korelasional. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel dengan satu atau beberapa variabel lain (Yusuf, 2017). Pemilihan desain korelasional mampu digunakan untuk menjelaskan bagaimana variabel persepsi dukungan organisasi mampu memprediksi timbulnya variabel ketidakamanan kerja. Peneliti memfokuskan penelitian ini untuk melihat hubungan dari satu atau lebih variabel terhadap variabel lainnya, yaitu mengenai hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap terhadap ketidakamanan kerja.

Secara konseptual, ketidakamanan kerja merupakan tingkatan dimana para karyawan merasa bahwa adanya ancaman terhadap pekerjaannya serta memiliki perasaan tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap kondisi tersebut (Ashford, dkk, 1989). Secara operasional variabel ketidakamanan kerja ini dapat diukur menggunakan skala *Job Insecurity Scale* (JIS) dari Ashford, dkk (1989). Skala ini terdiri dari 57 aitem, semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja pada karyawan, dan sebaliknya. Kemudian secara konseptual, Persepsi dukungan organisasi adalah pandangan karyawan tentang seberapa jauh perusahaan memberikan dorongan kepada karyawan dan seberapa jauh kepedulian perusahaan dalam menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger & Huntington, 1986). Secara operasional, variabel persepsi dukungan organisasi ini dapat diukur dengan *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS). SPOS ini terdiri dari 36 aitem dan

mengukur 2 aspek yaitu penghargaan pada kontribusi karyawan dan perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Pada skala ini semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasi dalam diri karyawan, begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah persepsi dukungan organisasi.

B. Subjek Penelitian

Pada penelitian ini pemilihan responden didasarkan pada kriteria atau karakteristik yang sudah ditetapkan serta disesuaikan dengan permasalahan dan tujuan dari penelitian yaitu (a) laki-laki atau perempuan (b) berstatus sebagai karyawan kontrak, (c) minimal telah bekerja selama 6 bulan (d) perusahaan berlokasi di daerah JABODETABEK. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling.* Teknik *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan merujuk pada pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono, 2008).

C. Pengukuran

1. Ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*)

Pada variabel dependen peneliti menggunakan alat ukur *Job Insecurity Scale* (JIS) yang disusun berdasarkan komponen yang dikembangkan oleh Ashford, dkk (1989) yaitu *job feature, total job* dan *powerlesness*. Skala tersebut terdiri dari 57 butir aitem yang hanya tersusun dari aitem *favourable*. Akan tetapi peneliti hanya mengacu pada komponen *total job* dan *powerlessness* yang berjumlah 23 aitem karena dianggap lebih sesuai dengan penelitian. Pernyataan yang ada dalam skala tersebut dijawab oleh responden berdasarkan 5 buah respon, yang terdiri dari “Sangat Mungkin”, “Mungkin”, “Agak Mungkin”, “Tidak Mungkin”, “Sangat Tidak Mungkin”. Nilai dari setiap pilihan bergerak dari 1 sampai 5. Skor yang diberikan yaitu SM = 5, M = 4, AM= 3, TM= 2, dan STM = 1. Distribusi aitem pada skala *job insecurity* yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.
Distribusi Butir Skala Ketidakamanan Kerja

No	Komponen	Item		Jumlah Aitem
		Favorable	***Unfavorable***	
1.	*Total Job*	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	-	20
2.	*Powerlesness*	1, 2, 3.	-	3
	Total	**23**	**0**	**23**

2. Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*)

Pada variabel independen peneliti menggunakan alat ukur *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) yang dikemukakan oleh Eisenberger & Huntington (1986). Skala tersebut terdiri dari 36 aitem pernyataan. Pernyataan yang ada dalam skala tersebut dijawab oleh responden berdasarkan 7 buah respon, yang terdiri dari "Sangat Setuju", "Setuju", "Agak Setuju". "Netral", "Agak Tidak Setuju", "Tidak Setuju", "Sangat Tidak Setuju". Nilai setiap pilihan bergerak dari 1 hingga 7. Untuk pernyataan *favourable* skor yang diberikan yaitu SS = 7, S= 6, AS = 5, N= 4, ATS = 3, TS= 2, STS= 1. Sedangkan untuk penyataan *unfavourable* skor yang diberikan yaitu SS= 1, S=2, AS= 3, N= 4, ATS= 5, TS= 6, STS= 7. Distribusi aitem pada skala persepsi dukungan organisasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.
Distribusi Butir Skala Persepsi Dukungan Organisasi

No	Aspek	Item		Jumlah Aitem
		Favorable	***Unfavorable***	
1.	*Value employee's contributions*	1, 10, 18, 24, 27, 30, 33, 35, 36	2, 3, 12, 14, 15, 16, 17, 19, 26, 31, 32, 34	16
2.	*Care about employee's wellbeing*	4, 5, 8, 9, 13, 20, 21, 25 29	6, 7, 11, 22, 23, 28	12

Total	**18**	**18**	**36**

3. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Validitas yang dinilai baik yaitu direpresentasikan dari sebuah alat ukur yang mampu mengukur sesuatu yang akan diukur secara tepat. Menurut Azwar (2012) menjelaskan jika skor tampak yang dihasilkan oleh sebuah alat ukur mampu mendekati besarnya skor murni dengan nilai eror sekecil mungkin. Sebelum alat ukur digunakan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap setiap aitem yang terdapat dalam alat ukur. Alat ukur dapat dikatakan valid apabila aitem-aitem dalam alat ukur tersebut sesuai dengan konsep variabel yang dimaksud, yang berarti bahwa apa yang diukur sesuai dengan apa yang sedang diukur di lapangan (Azwar, 2012). Aitem dapat dikatakan valid apabila aitem tersebut memiliki koefisien validitas mendekati 1,0. Begitu juga sebaliknya, aitem dikatakan tidak valid jika aitem tersebut memiliki koefisien validitas mendekati 0,0 (Azwar, 2012). Kedua alat ukur yang ada dalam penelitian ini sudah teruji validitasnya berdasarkan studi sebelumnya.

Reliabilitas dalam Bahasa Inggris yaitu *reliable*. Reliabilitas mengacu pada pembahasan mengenai seberapa jauh hasil pengukuran dapat dipercaya apabila telah dilakukan berulang kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok responden yang sama akan didapatkan hasil yang relatif sama selama aspek yang ada pada diri responden atau partisipan belum berubah. Proses pengukuran reliabilitas dikelompokkan menjadi dua yaitu konsistensi antar bagian dalam aitem (internal) dan stabilitas pada sebuah alat ukur apabila diujikan pada situasi yang berbeda (eksternal). Pada penelitian ini, peneliti memilih untuk tidak melalui konsistensi eksternal, akan tetapi menggunakan pengujian konsistensi internal yakni analisis reliabilitas *alpha Cronbach*. Pada koefisien reliabilitas memiliki rentang angka dari 0-1.00, apabila koefisien reliabilitas mendekati angka 1 dapat dikatakan bahwa reliabilitas semakin tinggi, sehingga hasil pengukuran semakin reliabel. Sebaliknya, apabila koefisien reliabilitas mendekati angka 0 dapat dikatakan bahwa semakin rendah nilai reliabilitas,

sehingga pengukuran dikatakan tidak reliabel (Azwar, 2012). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini peneliti mengolah data dengan menggunakan *SPSS 23 for windows*.

D. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan kontrak yang yang bekerja di daerah JABODETABEK. Lokasi tersebut dipilih karena sesuai dengan data sekunder dan data primer yang telah dikumpulkan sebelumnya, dimana termasuk menjadi salah satu kriteria yang cocok untuk topik penelitian ini. Kemudian subjek penelitian ini merupakan karyawan kontrak yang telah bekerja selama minimal 6 bulan baik laki-laki ataupun perempuan. Peneliti melakukan pengumpulan data secara *online*. Penyebaran secara online dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran virus COVID-19.

Data tersebut dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun menggunakan kuesioner *online* (*google form*) dimana penyebarannya dilakukan dengan menggunakan media sosial seperti *whatsapp, linkedin,* dan *instagram* dengan mencantumkan syarat kriteria subjek. Kuesioner yang diisi oleh subjek adalah skala *Job Insecurity Scale (*JIS) yang berjumlah 57 aitem dan skala *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) yang berjumlah 36 aitem. Pada pengisian kuesioner tersebut, subjek mencantumkan beberapa data demografi seperti nama, usia, jenis kelamin, lokasi perusahaan, lama bekerja serta beberapa pertanyaan yang tertera dalam skala tersebut. Hal tersebut dilakukan agar peneliti mampu mengetahui dan mengidentifikasi penyebab lain yang mungkin mampu mempengaruhi ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak pada pekerjaannya

.Pada analisis data, peneliti menggunakan teknik uji asumsi yaitu *Pearson Product Moment Correlational* jika data terdistribusi dengan normal dan menggunakan *Spearman's Rank Correlation* jika data tidak terdistribusi

dengan normal. Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan uji normalitas dan linearitas untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal dan linear atau tidak. analisis data tersebut akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 23 for windows*.

.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

A. Hasil Penelitian

1. Uji Coba Alat Ukur

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji coba terpakai. Uji coba terpakai ini merupakan uji coba yang dilakukan secara bersamaan dengan uji hipotesis pada subjek yang sama dalam penelitian. Proses pengambilan data ini mulai dilakukan pada tanggal 15 Januari 2022. Berdasarkan data yang diperoleh dari uji coba, peneliti melakukan pengguguran aitem dengan melakukan uji coba reliabilitas dan validitas pada skala ketidakamanan kerja dan skala persepsi dukungan organisasi dengan menggunakan bantuan program *SPSS 23 for Windows.* Pengguguran atau seleksi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui aitem yang valid atau aitem yang masuk dalam kriteria untuk mengungkapkan variabel yang diteliti. Di bawah ini merupakan penjabaran pengguguran aitem setelah dilakukan uji coba:

a. Uji Validitas dan Seleksi Aitem

Berikut merupakan hasil uji validitas dan seleksi aitem dari masing-masing skala:

1) Skala Ketidakamanan Kerja

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan pada skala ketidakamanan kerja, dapat diketahui bahwa dari 23 aitem tersebut sesuai dengan apa yang hendak diukur dan tidak ada aitem yang perlu digugurkan. Hal ini karena angka koefisien korelasi 23 aitem tersebut berada diatas 0.20 dengan rentang hasil *corrected item correlation* bergerak dari 0.204 hingga 0.717. Di bawah ini merupakan tabel sebaran aitem skala ketidakamanan kerja.

Tabel 3.

Distribusi Aitem Skala Ketidakamanan Kerja Setelah Uji Coba

No.	Aspek	Item		Jumlah Aitem
		Favorable	***Unfavorable***	
1.	*Total Job*	1, 2, (3), 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, (13), 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	-	18
2.	*Powerlesness*	1, 2, (3)	-	2
Total		**20**		**20**

Catatan: angka dalam kurung () merupakan nomor aitem yang gugur setelah uji coba.

2) Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap skala persepsi dukungan organisasi, dapat diketahui bahwa dari 36 aitem yang tersedia terdapat 4 aitem yang dinyatakan gugur yakni aitem nomor 11, 16, 23, dan 31. Hal ini dilakukan karena *corrected item total correlation* <0.30. Setelah 4 aitem tersebut digugurkan, diperoleh hasil analisis *corrected item total correlation* skala persepsi dukungan organisasi bergerak dari 0.310 hingga 0.668. Berdasarkan hasil analisis data tersebut menghasilkan 32 aitem yang dapat dikatakan sahih. Di bawah ini adalah tabel sebaran aitem skala persepsi dukungan organisasi.

Tabel 4.

Distribusi Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi Setelah Uji Coba

No.	Aspek	Item		Jumlah Aitem
		Favorable	***Unfavorable***	

1	*Value employee's contributions*	1, 10, 18, 24, 27, 30, 33, 35, 36	2, 3, 12, 14, 15, (16), 17, 19, 26, (31), 32, 34	16
2	*Care about employee's wellbeing*	4, 5, 8, 9, 13, 20, 21, 25, 29	6, 7, (11), 22, (23), 28	12
	Total	18	18	32

Catatan: angka dalam kurung () merupakan nomor aitem yang gugur setelah uji coba.

b. Uji Reliabilitas

Azwar (2012) menjelaskan bahwa reliabilitas sebagai konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan dan konsistensi pengukuran skor dari waktu ke waktu. Alat ukur dapat dikatakan reliabel jika menghasilkan skor yang cermat dengan skor eror yang kecil. Standar pengukuran reliabilitas alat ukur harus mempunyai nilai koefisien reliabilitas mendekati 1 atau minimal 0,7.

Melalui uji reliabilitas yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* skala ketidakamanan kerja sebesar α = 0.892 dan koefisien reliabilitas skala persepsi dukungan organisasi α = 0.913. Dari uji reliabilitas tersebut, dapat dikatakan bahwa kedua skala dianggap reliabel karena memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* diatas 0.70.

2. Deskripsi Responden Penelitian

Responden yang ada pada penelitian ini berjumlah 121 karyawan kontrak yang perusahaannya berada di daerah Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan Bekasi dimana terdiri dari laki-laki dan perempuan. Di bawah ini merupakan tabel deskripsi responden yang ada pada penelitian berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 5.
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	33	27.3%
Perempuan	88	72.7%
Total	**121**	**100%**

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui jika 38 sebagian besar responden penelitian merupakan perempuan yaitu sebanyak 88 orang (72.7%), sementara responden laki-laki berjumlah 33 orang (27.3%). Selain jenis kelamin, deskripsi responden dalam penelitian ini juga dijelaskan berdasarkan usia. Di bawah ini merupakan tabel deskripsi responden dalam penelitian ini berdasarkan usia.

Tabel 6.
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
< 21	11	9%
21 – 30	83	68.6%
31 - 40	16	13.2%
41 – 50	9	7.4%
>50	2	1.7%
Total	**121**	**100%**

Dilihat dari tabel diatas, dapat diketahui jika sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang berusia 21 hingga 30 tahun yaitu sebanyak 83 responden (68.6%). Selain berdasarkan usia, deskripsi responden dalam penelitian ini juga dijelaskan berdasarkan Pendidikan akhir yang ditempuh oleh responden. Di bawah ini merupakan tabel deskripsi responden penelitian berdasarkan Pendidikan akhir.

Tabel 7.
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/Sederajat	90	74.4%
D1-D3	7	5.8%
S1	23	19%
S2	1	0.8%
Total	**121**	**100%**

Dilihat dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa Sebagian besar responden yang ada dalam penelitian ini merupakan karyawan yang berpendidikan akhir SMA/Sederajat dengan jumlah responden sebanyak 90 orang (74.3%). Selain berdasarkan pendidikan akhir, peneliti juga menjelaskan deskripsi responden berdasarkan lama bekerja. Di bawah ini merupakan tabel deskripsi responden penelitian berdasarkan lama bekerja.

Tabel 8.
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
6 Bulan	20	16.5%
Lebih dari 6 bulan	10	8.3%
1 Tahun	8	6.6%
Lebih dari 1 tahun	83	68.6%
Total	**121**	**100%**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja lebih dari satu tahun dalam sebuah perusahaan atau institusi dengan jumlah responden sebanyak 83 orang (68.6%). Selain berdasarkan pendidikan akhir, peneliti juga menjelaskan deskripsi responden berdasarkan lokasi perusahaan tempat karyawan bekerja. Di bawah ini merupakan tabel deskripsi responden berdasarkan lokasi perusahaan.

Tabel 9.
Deskripsi Responden Berdasarkan Lokasi Perusahaan

Lokasi Perusahaan	Jumlah	Presentase
Jakarta	11	9%
Bogor	2	1.7%
Depok	1	0.8%
Tangerang	103	85.1%
Bekasi	4	3.3%
Total	**121**	**100%**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak yang bekerja di perusahaan yang berlokasi di Tangerang dengan jumlah responden sebanyak 103 orang (85.1%). Selain berdasarkan pendidikan akhir, peneliti juga

menjelaskan deskripsi responden berdasarkan sektor perusahaan tempat karyawan bekerja. Di bawah ini merupakan tabel deskripsi responden berdasarkan sektor perusahaan.

Tabel 10.
Deskripsi Responden Berdasarkan Sektor Perusahaan

Sektor Perusahaan	Jumlah	Presentase
Jasa	5	4.1%
Teknologi Informasi	3	2.4%
E-Commerce	2	1.7%
Manufaktur	101	83.4%
Furniture	2	1.7%
Sektor perusahaan lainnya	8	6.7%
Total	**121**	**100%**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak yang bekerja di sektor perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yaitu dengan jumlah responden sebanyak 101 orang (83.4%). Selain berdasarkan sektor perusahaan, peneliti juga menjelaskan deskripsi responden berdasarkan posisi atau jabatan karyawan. Di bawah ini merupakan tabel deskripsi responden berdasarkan posisi atau jabatan.

Tabel 11.
Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

Posisi/Jabatan	Jumlah	Presentase
Operator	70	57.9%
Marketing Officer	6	4.9%
Staff Administrasi	8	6.6%
Sales Officer	2	1.7%
Karyawan lainnya	35	28.9%
Total	**121**	**100%**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan dengan posisi sebagai operator yaitu dengan jumlah responden sebanyak 70 orang (57.9%).

3. Deskripsi Data Penelitian

Pada deskripsi data penelitian, peneliti melakukan kategorisasi untuk melihat tinggi rendahnya skor yang diperoleh dari masing-masing skala berdasarkan skor jawaban yang telah diberikan responden. Di bawah ini merupakan deskripsi data penelitian:

Tabel 12.
Deskripsi Data Penelitian Persepsi Dukungan Organisasi dan Ketidakamanan Kerja

Variabel	Hipotetik			SD
	Min	Max	Mean	
Ketidakamanan Kerja	20	100	60	13.3
Persepsi Dukungan Organisasi	32	224	128	32

Dilihat tabel diatas, peneliti melakukan kategorisasi berdasarkan statistik hipotetik yang merupakan kategorisasi data yang dibandingkan dengan kriteria alat ukur. Kategorisasi pada penelitian ini dibagi menjadi lima kategori yakni "Sangat rendah", "rendah", "sedang". "tinggi", dan "sangat tinggi". Dibawah ini merupakan tabel kategorisasi data yang dibagi menjadi lima kategori:

Tabel 13.
Kriteria Kategorisasi Skala

Kategori	Rumus Norma
Sangat Rendah	$X < \mu - 1{,}8\ SD$
Rendah	$\mu - 1.8\ SD \leq X < \mu - 0.6\ SD$
Sedang	$\mu - 0.6\ SD \leq X < \mu + 0.6\ SD$
Tinggi	$\mu + 0.6\ SD \leq X < \mu + 1.8\ SD$
Sangat Tinggi	$X \geq \mu + 1.8\ SD$

Keterangan: X=Skor Total

μ= Mean Hipotetik

SD= Standar Deviasi

Tabel 14.
Kategorisasi Variabel Ketidakamanan Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Presentase
Ketidakamanan Kerja	X < 36.06	Sangat Rendah	3	2.4%
	36.06 ≤ X < 52.02	Rendah	27	22.3%
	52.02 ≤ X <67.98	Sedang	54	44.7%
	67.98 ≤ X < 83.94	Tinggi	30	24.8%
	X > 83.94	Sangat Tinggi	7	5.8%
	Total		**121**	**100%**

Berdasarkan rumus norma, selanjutnya dilakukan kategorisasi terhadap data skala ketidakamanan kerja. Tabel diatas adalah hasil kategorisasi skala ketidakamanan kerja. Dilihat dari tabel tersebut, dapat diketahui jika sebagian besar responden penelitian berada pada kategori sedang yakni sebanyak 54 orang (44.7%). Selanjutnya, pada kategori tinggi yaitu sebanyak 30 orang (24.8%), 27 orang (22.3%) berada pada kategori rendah, 7 orang (5.8%) berada pada kategori tinggi, dan 3 orang (2.4%) berada pada kategori sangat rendah.

Tabel 15.
Kategorisasi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Presentase
Persepsi Dukungan Organisasi	X < 70.4	Sangat Rendah	0	0%
	70.4 ≤ X < 108.8	Rendah	4	3.3%
	108.8 ≤ X < 147.2	Sedang	32	26.4%
	147.2 ≤ X < 185.6	Tinggi	61	50.4%
	X > 185.6	Sangat Tinggi	24	19.9%
	Total		**121**	**100%**

Kategorisasi juga dilakukan terhadap data skala persepsi dukungan organisasi. Tabel di atas merupakan tabel kategorisasi persepsi dukungan organisasi berdasarkan data skor persepsi dukungan organisasi yang didapat. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden penelitian berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 61 orang (50.4%). Selanjutnya, pada kategori sedang yakni sebanyak 32 orang (26.4%), kemudian pada kategori sangat tinggi sebanyak 24 orang (19.9%) dan kategori rendah yaitu sebanyak 4 orang (3.3%). Berdasarkan hasil kategorisasi pada skala persepsi dukungan organisasi, tidak terdapat responden yang berada pada

kategori sangat rendah dimana kategori tersebut memiliki persentase sebesar 0%.

4. Uji Asumsi

Penelitian ini menggunakan metode korelasional untuk menguji hubungan antar variabel ketidakamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi. Sebelum dilakukannya pengujian hipotesis dalam penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi yakni uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui dan melihat apakah sebaran data terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Data dapat dikatakan terdistribusi secara normal apabila signifikansi lebih dari 0.05 (p > 0.05). Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji normalitas menggunakan bantuan *SPSS 23 for windows*. Hasil analisis *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 16.
Hasil Uji Normalitas

Variabel	***Skor Kolmogorov-Smirnov***	**Interpretasi**
Ketidakamanan Kerja	0.200	Normal
Persepsi Dukungan Organisasi	0.200	Normal

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel ketidakamanan kerja memiliki signifikansi sebesar 0.200 (p > 0.05). Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel ketidakamanan kerja mempunyai sebaran data yang normal. Sementara hasil analisis *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel persepsi dukungan organisasi didapatkan hasil signifikansi sebesar 0.200 (p > 0.05) dari hasil tersebut

dapat dikatakan bahwa sebaran data pada variabel persepsi dukungan organisasi dapat dikatakan terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan melihat adanya hubungan yang linear antara kedua variabel dalam penelitian ini. Distribusi data dapat dikatakan linear apabila signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$). Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji linearitas menggunakan bantuan *SPSS 23 for windows*. Di bawah ini merupakan tabel hasil uji liniearitas yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 17.

Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Signifikansi	Interpretasi
Ketidakamanan Kerja*Persepsi Dukungan Organisasi	1.091	0.301	Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji linear antara variabel persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja menunjukkan hasil koefisien F sebesar 1.091 dan $p = 0.301$ ($p > 0.05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel ketidakamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi tidak memiliki hubungan yang linear.

5. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan linearitas. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa data yang telah diuji terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, peneliti melanjutkan untuk melakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis korelasi dari *Pearson*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan yang negatif antara ketidakamanan kerja dan persepsi dukungan

organisasi pada karyawan kontrak yang berada di daerah JABODETABEK. Semakin rendah ketidakamanan kerja karyawan maka akan semakin tinggi persepsi dukungan organisasi. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi ketidakamanan kerja maka semakin rendah persepsi dukungan organisasi. Dibawah ini merupakan tabel hasil uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *Pearson* yang telah dilakukan.

Tabel 18.
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	Signifikansi	Interpretasi
Ketidakamanan Kerja*Persepsi Dukungan Organisasi	0.090	0.164	Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian statistik dengan menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson* diperoleh skor r = 0.090 dan p = 0.164 (> 0.05). Hasil skor tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan tidak signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini **ditolak**.

6. Analisis Tambahan

Setelah melakukan uji hipotesis, selanjutnya peneliti melanjutkan untuk melakukan analisis tambahan yaitu uji beda menggunakan *Independent Sample T Test* dan *One Way Anova* dengan menggunakan bantuan program *SPSS 23 for windows*. *Independent Sample T Test* digunakan untuk mengukur perbedaan antara dua *sample*. Sementara *One Way Anova* untuk menguji perbedaan yang memiliki lebih dari dua *sample*. Teknik tersebut dipilih dengan pertimbangan karena sebaran data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Peneliti melakukan analisis tambahan guna mengetahui lebih mendalam mengenai faktor lain penyebab ketidakamanan kerja pada karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin mencari tahu faktor lain yang

mempengaruhi ketidakamanan kerja berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, lokasi perusahaan.

Tabel 19.
Perbedaan Ketidakamanan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Jenis Kelamin	Mean	Sig.
Ketidakamanan Kerja	Perempuan	61.5227	0.218
	Laki-1aki	61.2121	

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar p = 0.218 (p > 0.05), membuktikan bahwa kelompok jenis kelamin pada variabel ketidakamanan kerja memiliki varian data yang sama dan membuktikan bahwa tidak ada perbedaan antara kelompok perempuan dan laki-laki dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

Tabel 20.
Perbedaan Ketidakamanan Kerja Berdasarkan Pendidikan Akhir

Variabel	Pendidikan Akhir	Mean	Sig.
Ketidakamanan Kerja	SMA/Sederajat	61.5889	0.256
	D1-D3	54.8571	
	S1	63.6957	
	S2	42.0000	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai signifikansi p = 0.256 (p > 0.05) membuktikan bahwa kelompok pendidikan akhir pada variabel ketidakamanan kerja memiliki varian data yang sama dan membuktikan bahwa tidak ada perbedaan antara pendidikan akhir SMA/Sederajat, D1-D3, S1, dan S2.

Tabel 21.
Perbedaan Ketidakamanan Kerja Berdasarkan Usia

Variabel	Usia	Mean	Sig.
Ketidakamanan Kerja	<21	58.5455	0.722
	21-30	62.0361	
	31-40	60.8125	
	41-50	63.1111	
	>50	50.0000	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai signifikansi p = 0.722 (p > 0.05) membuktikan bahwa kelompok usia pada variabel ketidakamanan kerja memiliki varian data yang sama dan membuktikan bahwa tidak ada perbedaan berdasarkan usia.

Tabel 22.
Perbedaan Ketidakamanan Kerja Berdasarkan Lokasi Perusahaan

Variabel	Lokasi Perusahaan	Mean	Sig.
Ketidakamanan Kerja	Jakarta	59.6364	0.895
	Bogor	58.0000	
	Depok	72.0000	
	Tangerang	61.7184	
	Bekasi	58.2500	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai signifikansi p = 0.895 (p > 0.05) membuktikan bahwa kelompok lokasi perusahaan pada variabel ketidakamanan kerja memiliki varian data yang sama dan membuktikan bahwa tidak ada perbedaan berdasarkan lokasi perusahaan tempat karyawan bekerja.

Tabel 23

Uji Korelasi Tambahan

Variabel	Keterangan	r	Signifikansi	Interpretasi
Ketidakamanan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi	Perempuan	0.092	0.198	Hipotesis Ditolak
	Laki-laki	0.094	0.301	Hipotesis Ditolak
	Masa kerja < 1 Tahun	0.109	0.258	Hipotesis Ditolak
	Masa kerja > 1 Tahun	0.085	0.223	Hipotesis Ditolak
	SMA/Sederajat	0.098	0.180	Hipotesis Ditolak

	D1-S2	0.062	0.370	Hipotesis Ditolak
	Usia < 30	0.004	0.483	Hipotesis Ditolak
	Usia > 30	0.506	0.004	Hipotesis Ditolak
	Perusahaan di Tangerang	0.137	0.083	Hipotesis Ditolak
	Perusahaan non-Tangerang	-0.287	0.124	Hipotesis Ditolak
	Manufaktur	0.123	0.110	Hipotesis Ditolak
	Non-Manufaktur	-0.087	0.358	Hipotesis Ditolak
	Operator	0.108	0.186	Hipotesis Ditolak
	Non-Operator	0.091	0.262	Hipotesis Ditolak
	Skor Rendah	0.935	0.000	Hipotesis Ditolak
	Skor Tinggi	0.911	0.000	Hipotesis Ditolak

Berdasarkan hasil uji korelasi parametrik yang dilakukan menggunakan *Product Moment Pearson Correlation,* pada jenis kelamin perempuan diperoleh nilai r = 0.092 dan signifikansi p = 0.198 (p > 0.05), sementara pada jenis kelamin laki laki diperoleh nilai r = 0.094 dan signifikansi p = 0.301 (p > 0.05), yang artinya terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak berjenis kelamin perempuan maupun laki-laki. Kemudian, uji korelasi pada masa kerja kurang dari satu tahun diperoleh r = 0.109 dan signifikansi p = 0.258 (p > 0.05), sementara pada masa kerja lebih dari satu tahun diperoleh r = 0.085 dan signifikansi p = 0.223 (p > 0.05), yang artinya terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja karyawan kontrak yang

bekerja kurang dari satu tahun maupun lebih dari satu tahun. Pada uji korelasi berdasarkan tingkat pendidikan karyawan kontrak yaitu SMA/Sederajat diperoleh nilai r = 0.098 dan signifikansi p = 0.180 (p > 0.05), sementara pada tingkat pendidikan karyawan kontrak yaitu D1-S2 diperoleh nilai r = 0.062 dan signifikansi p = 0.370 (p > 0.05), yang artinya terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat dan D1-S2.

Selanjutnya uji korelasi dilakukan pada karyawan yang berusia kurang dari 30 tahun yaitu diperoleh nilai r = 0.004 dan signifikansi p = 0.483 (p > 0.05), sementara pada karyawan yang berusia lebih dari 30 tahun diperoleh nilai r = 0.506 dan signifikansi p = 0.004 (p < 0.05), yang artinya terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi pada karyawan kontrak yang berusia kurang dari 30 tahun dan lebih dari 30 tahun. Kemudian, uji korelasi pada karyawan yang bekerja di Kota Tangerang diperoleh nilai r = 0.137 dan signifikansi p = 0.083 (>0.05), sementara pada karyawan yang bekerja diluar Kota Tangerang diperoleh nilai r = -0.287 dan signifikansi p = 0.124 (p > 0.05), yang artinya terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak yang bekerja di Kota Tangerang, sedangkan pada karyawan kontrak yang bekerja diluar Kota Tangerang diperoleh hubungan negatif dan tidak signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja.

Pada uji korelasi berdasarkan sektor perusahaan, karyawan yang bekerja di sektor manufaktur diperoleh nilai r = 0.123 dan signifikansi p = 0.110 (p > 0.05), sementara karyawan yang bekerja di sektor non manufaktur diperoleh nilai r = -0.087 dan signifikansi p = 0.358 (p > 0.05), yang artinya ada hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak yang bekerja di sektor manufaktur. Sementara pada karyawan non-manufaktur diperoleh hubungan negatif dan tidak signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja.

Selain itu uji korelasi juga dilakukan pada karyawan kontrak yang memiliki posisi sebagai operator yaitu diperoleh nilai r = 0.108 dan signifikansi p = 0.186 (p > 0.05), sementara pada karyawan kontrak non-operator diperoleh nilai r = 0.091 dan signifikansi p = 0.262 (p > 0.05), dimana terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak yang memiliki posisi sebagai operator maupun non-operator. Pada hasil uji korelasi pada karyawan kontrak yang memperoleh skor rendah diperoleh nilai r = 0.935 dan signifikansi p = 0.000 (p < 0.05), sementara pada karyawan kontrak yang memperoleh skor tinggi diperoleh nilai r = 0.911 dan signifikansi p = 0.000 (p < 0.05), yang artinya terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan yang memperoleh skor rendah maupun tinggi.

Berdasarkan hasil uji korelasi yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan negatif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak yang bekerja di daerah JABODETABEK akibat pandemi COVID-19.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak di daerah JABODETABEK akibat pandemi COVID-19. Jumlah responden yang ada dalam penelitian ini adalah sebanyak 121 orang yang merupakan karyawan kontrak. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan menggunakan metode korelasi parametrik, dapat diketahui bahwa tidak ada hubungan negatif antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja. Hipotesis yang dihasilkan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak di daerah JABODETABEK akibat pandemi COVID-19, sehingga dapat dikatakan hipotesis dalam

penelitian ini ditolak. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.090 dan nilai signifikansi 0.164 ($p > 0.05$).

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imhof dan Andresen (2017) yang meneliti hubungan persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja dengan responden karyawan yang bekerja pada agensi di Jerman, dalam penelitiannya tersebut mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara ketidakamanan kerja dengan persepsi dukungan organisasi pada karyawan yang bekerja di agensi Jerman. Dimana semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah tingkat ketidakamanan kerja. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan karena beberapa kemungkinan yaitu jumlah subjek yang digunakan dan proses penyebarannya. Penelitian Imhof & Andresen (2017) menggunakan responden sebanyak 350 karyawan dan penyebarannya dengan cara menghubungi semua agensi di Jerman dari semua ukuran secara langsung melalui telepon serta sebagian lagi dilakukan secara *online* melalui *google formulir*. Sementara penelitian ini menggunakan responden sebanyak 121 karyawan dan penyebaran data dilakukan secara *online* menggunakan *google formulir*.

Hipotesis dalam penelitian ini, juga tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrawati dan Ramadhan (2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit X yang berada di Jakarta. Hasil penelitian itu menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja yang dialami perawat akan berkurang selama pandemi COVID-19 apabila dukungan organisasi dapat diberikan dengan baik. Hasil dari penelitian ini juga bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Morgan (2018) dimana menunjukkan jika dengan meningkatkan persepsi dukungan organisasi mampu meminimalisir perasaan ketidakamanan kerja dalam diri karyawan, khususnya hal itu berkaitan dengan perusahaan atau organisasi yang akan menjalankan

perubahan di dalam perusahaannya. Hipotesis yang dihasilkan dalam penelitian ini tidak konsisten dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang banyak menghasilkan hubungan negatif antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja.

Hasil dari penelitian ini berbeda antara teoritis dan empirik. Berdasarkan hasil pengujian secara empirik dapat diketahui bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan dengan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak di daerah JABODETABEK akibat pandemi COVID-19. Berdasarkan hasil tersebut, lebih lanjut peneliti melakukan uji korelasi tambahan guna membuktikan hipotesis dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji korelasi pada jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang telah dilakukan menunjukkan hubungan positif & tidak signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja. Kemudian, pada hasil uji korelasi berdasarkan lama bekerja diperoleh hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan yang bekerja kurang dari satu tahun maupun lebih dari satu tahun. Pada hasil uji korelasi berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh hasil terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja. Selanjutnya, pada hasil uji korelasi berdasarkan usia dibawah 30 tahun menunjukan adanya hubungan positif dan tidak signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja. Sementara, pada usia diatas 30 tahun menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja.

Selanjutnya uji korelasi berdasarkan lokasi perusahaan di Kota Tangerang menunjukan adanya hubungan positif dan tidak signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja. Pada lokasi perusahaan diluar Kota Tangerang menghasilkan hubungan yang negatif dan tidak signifikan. Kemudian hasil uji korelasi berdasarkan sektor perusahaan manufakatur diperoleh hasil hubungan yang positif dan tidak

signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja. Lalu pada sektor non-manufaktur diperoleh hubungan negative dan tidak signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja Selanjutnya uji korelasi dilakukan berdasarkan jabatan atau posisi karyawan yaitu operator dan non-operator. Pada hasil uji korelasi berdasarkan posisi atau jabatan didapatkan hasil adanya hubungan yang positif dan tidak signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja. Selain itu, hasil uji korelasi berdasarkan skor rendah & skor tinggi menunjukan hasil adanya hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja. Berdasarkan hasil uji korelasi tambahan yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa hasil uji korelasi dalam penelitian ini tidak terdapat hubungan negatif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak yang bekerja di daerah JABODETABEK akibat pandemi COVID-19.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa skor persepsi dukungan organisasi pada responden didominasi oleh skor tinggi yakni sebanyak 61 orang (50.4%). Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan kontrak tersebut memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi. Persepsi dukungan organisasi yang tinggi mampu membuat karyawan merasa mempunyai kewajiban untuk berkontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan organisasi serta memiliki rasa keinginan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Eisenberger, dkk, 2001). Dapat diketahui bahwa karyawan yang merasa dirinya memperoleh dukungan dari organisasi akan mempunyai rasa kebermaknaan dalam dirinya, sehingga hal tersebut mampu meningkatkan komitmen yang ada dalam diri karyawan. Komitmen tersebutlah yang nantinya akan mendorong karyawan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan, dan meningkatkan harapan bahwa kontribusi dan kinerjanya akan diperhatikan oleh organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Hal tersebut membuktikan

bahwa jika seorang karyawan mempunyai persepsi dukungan organisasi yang tinggi, yaitu merasa dihargai kontribusi dan usahanya serta diperhatikan kesejahteraannya akan membuat karyawan memandang pekerjaannya sebagai hal yang penting dan ingin tetap pada pekerjaannya serta cenderung memiliki perasaan khawatir akan kelangsungan masa depan pekerjaannya dan memiliki tingkat ketidakamanan kerja yang tinggi pula. Menurut Puspitasari (2020) mengatakan bahwa apabila karyawan merasa khawatir dan tidak aman akan kelangsungan pekerjaannya, mereka akan berusaha untuk memenuhi target dengan cara apapun karena takut kehilangan pekerjaannya.

Pada penelitian ini peneliti juga melakukan analisis tambahan yaitu menguji perbedaan tingkat ketidakamanan kerja berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan akhir dan lokasi perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak. Pada hasil uji beda ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak berdasarkan jenis kelamin antara perempuan dan laki-laki tidak ditemukan adanya perbedaan yang signifikan, sehingga dapat dikatakan karyawan kontrak perempuan dalam penelitian ini mempunyai tingkat ketidakamanan kerja yang sama. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tuban & Indrawati (2017) terhadap karyawan alih daya yang bekerja di kabupaten Badung, yang menyebutkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat ketidakamanan kerja antara perempuan dan laki-laki dengan signifikansi sebesar $p = 0.065$ ($p > 0.05$). Akan tetapi, Pernyataan tersebut tidak sejalan dengan pendapat Sverke, dkk (2006) yang menyebutkan bahwa ketidakamanan kerja lebih banyak dirasakan oleh laki-laki daripada perempuan. Hal tersebut dijelaskan oleh pendapat bahwa nilai-nilai tradisional mampu mendorong laki-laki untuk merasakan perasaan ketidakamanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan perempuan, dikarenakan peran tradisional mewajibkan laki-laki untuk menjadi individu yang mencari nafkah bagi keluarga.

Selanjutnya uji beda dilakukan berdasarkan pendidikan akhir karyawan kontrak yaitu meliputi SMA/Sederajat, D1-D3, S1, dan S2. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak adanya perbedaan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak berdasarkan pendidikan akhir. Sehingga dapat dikatakan karyawan kontrak yang memiliki pendidikan akhir SMA/Sederajat, D1-D3, S1, dan S2 dalam penelitian ini mempunyai tingkat ketidakamanan kerja yang sama. Hal tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2008) terhadap karyawan *outsourcing* pada PT X, dimana dalam penelitiannya menunjukkan hasil tidak ada perbedaan tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan kontrak berdasarkan pendidikan akhir. Hasil tersebut tidak sejalan dengan pendapat Schaufeli (1992) yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan rendah akan merasakan tidak aman dalam bekerja daripada karyawan yang memiliki pendidikan akhir lebih tinggi, dan dengan demikian mereka akan lebih cenderung merasakan ketidakamanan kerja. Kondisi tersebut juga dikarenakan karyawan yang mempunyai pendidikan yang lebih rendah akan lebih pasrah ketika dihadapkan oleh situasi yang berubah-ubah dibandingkan dengan karyawan yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi.

Selanjutnya uji beda juga dilakukan berdasarkan usia karyawan, uji beda dibagi menjadi lima yaitu karyawan yang berusia dibawah 21 tahun, usia 21 sampai 30 tahun, usia 31 sampai 40 tahun, usia 41 sampai 50 tahun, dan usia diatas 50 tahun. Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak adanya perbedaan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak berdasarkan usia. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priskila (2016) terhadap karyawan di PT. Vale Indonesia di Soroako, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan ketidakamanan kerja berdasarkan usia karyawan. Hasil tersebut tidak sejalan dengan pendapat Sverke, dkk (2006) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki usia 30 sampai 40 tahun umumnya lebih merasakan ketidakamanan kerja yang

lebih tinggi dibandingkan karyawan yang berusia yang lebih muda. Adapun pendapat berbeda yang dikemukakan oleh Fullerton & Wallace (2007) menunjukkan bahwa karyawan berusia muda dan tua lebih merasa pekerjaannya berada di posisi yang aman daripada karyawan yang memiliki usia setengah tua yang merasa pekerjaannya kurang aman.

Begitu juga dengan uji perbedaan yang dilakukan berdasarkan lokasi perusahaan tempat karyawan bekerja, uji beda dibagi menjadi lima yaitu perusahaan yang berlokasi di Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi. Hasil analisis menunjukkan bahwasanya tidak terdapat perbedaan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak yang berdasarkan lokasi perusahaan tempat bekerja. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Muslim (2020) dimana mengungkapkan bahwa beberapa perusahaan yang berada di JABODETABEK sama-sama menerapkan Pemutusan Hubungan Kerja secara massal yang diakibatkan karena adanya pandemi COVID-19. PHK tersebut dilakukan karena ketidakmampuan perusahaan, dimana menyebabkan adanya kebijakan pengurangan karyawan seperti penutupan unit atau pabrik. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat membuktikan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan yang berada di JABODETABEK sama-sama mengalami ketidakamanan kerja yang disebabkan karena adanya pandemi COVID-19.

Peneliti sadar bahwa dalam melakukan penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Kekurangan dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah pada alat ukur yang dipakai untuk variabel ketidakamanan kerja yaitu milik Ashford, dkk (1989). Alat ukur tersebut mendapat banyak kritik dikarenakan pada kuesioner yang disusun oleh Ahsford, dkk (1989) memasukkan hal-hal yang tidak berkaitan dengan ketidakamanan kerja. Komponen yang diungkapkan oleh Ashford yang tidak berkaitan dengan ketidakamanan kerja adalah *job feature* yaitu mengungkapkan hal yang dianggap penting dan tidak penting oleh karyawan dimana hal itu bersifat netral dan tidak mengarah pada

ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih teliti dan lebih memahami kembali jika ingin menggunakan alat ukur yang dikemukakan oleh Ashford, dkk (1989) agar bisa menyesuaikan permasalahan penelitian dengan alat ukur milik Ashford yaitu *Job Insecurity Scale* (JIS). Selain itu peneliti selanjutnya sebaiknya lebih teliti lagi dalam mengambil alat ukur yang akan digunakan dengan memperhatikan kekurangan-kekurangan pada alat ukur yang hendak dipakai agar data yang didapat benar-benar valid.

Kemudian kekurangan dari penelitian ini adalah peneliti kurang menyebarkan secara luas kuesioner penelitian ini ke wilayah JABODETABEK. Pada penelitian ini, sebagian besar yang menjadi responden yaitu karyawan yang bekerja di Kota Tangerang. Kemudian, selama penyebaran dan pengisian kuesioner peneliti tidak melakukan pendampingan secara langsung karena hanya mengandalkan penyebaran dari beberapa sosial media (*WhatsApp, Instagram*, dan *Linkedin*) yaitu kuesioner dalam bentuk *google formulir* saja sehingga tidak mengetahui apakah yang mengisi kuesioner ini benar-benar karyawan kontrak atau tidak. Selain itu, kekurangan lain dalam penelitian ini adalah aitem dalam penelitian ini berjumlah 93 butir aitem, maka dari itu peneliti tidak mengetahui apakah responden mengisi kuesioner dalam penelitian ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya atau hanya secara sembarangan. Oleh sebab itu, diharapkan kelemahan-kelemahan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan sehingga pada penelitian serupa berikutnya dapat dilakukan dengan jauh lebih baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Pada penelitian ini terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak yang bekerja di daerah JABODETABEK akibat pandemi COVID-19. Selain itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak di daerah JABODETABEK berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan akhir, dan lokasi perusahaan tempat karyawan bekerja.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan proses dan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Saran-saran tersebut, sebagai berikut:

1. Bagi Responden Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan kontrak yang bekerja di daerah JABODETABEK, saran dari peneliti yaitu karyawan kontrak sebaiknya mempersiapkan diri dengan baik dalam menghadapi situasi yang tidak menentu dan berubah-ubah akibat pandemi COVID-19 agar tidak menimbulkan kekhawatiran dan membuat tingkat ketidakamanan kerja menjadi rendah. Selain itu, karyawan kontrak diharapkan memiliki kemampuan internal yaitu seperti *locus of control*, perasaan optimisme dan *self esteem* untuk

mengurangi perasaan khawatir dan cemas akibat ketidakamanan kerja selama masa pandemi COVID-19.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak referensi mengenai korelasi antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakamanan kerja khususnya di Indonesia dengan mencari penelitian sebelumnya yang lebih sesuai mengingat topik penelitian ini masih tergolong minim. Kemudian, peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan subjek penelitian baik laki-laki maupun perempuan dengan jumlah yang seimban serta diharapkan dapat menambah lagi jumlah subjek yang disebar secara merata. Peneliti selanjutnya sebaiknya dapat terjun langsung untuk memantau pengisian kuesioner agar kuesioner tersebut benar-benar diisi oleh responden yang dituju. Selain itu, peneliti selanjutnya sebaiknya lebih teliti serta lebih memahami kembali dalam mengambil alat ukur yang akan digunakan dengan memperhatikan kekurangan-kekurangan pada alat ukur yang hendak dipakai agar data yang didapat benar-benar valid.

DAFTAR PUSTAKA

Aldila, N. (2020). 25 Juta Orang Diperkirakan Kehilangan Pekerjaan Akibat Covid-19. https://kabar24.bisnis.com/read/20200519/15/1242794/25-juta-orang-diperkirakan-kehilangan-pekerjaan-akibat-covid-19 (Akses pada 7 April 2022).

Allen, M. W., & Brady, R. M. (1997). Total quality management, organizational commitment, perceived organizational support, and intraorganizational communication. *Management Communication Quarterly*, *10*(3), 316–341. https://doi.org/10.1177/0893318997010003003

Amelia, R. (2021). Pengaruh perceived organizational support dan optimisme terhadap job insecurity pada karyawan kontrak. *Tesis*: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.

Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, *32*(4), 803–829. https://doi.org/10.5465/256569

Astarlioglu, M., Kazozcu, S. B., & Varnali, R. (2011). A qualitative study of coping strategies in the context of job insecurity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *24*, 421–434. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.065

Atmoko, I. D., Sumastuti, E., & Violinda, Q. (2020). Analisis penyebab kecemasan di phk pada buruh pabrik saat pandemic covid-19 [Analysis of the Causes of Anxiety in Layoffs for Factory Workers during the Covid-19 Pandemic]. *Universitas Islam Sultan Agung*, 1095–1120.

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B., & Leither, M. P. (2010) *Work Engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.

De Cuyper, N., de Witte, H., Elst, T. Vander, & Handaja, Y. (2010). Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: Associations with perceived job insecurity and strain. *Journal of Business and Psychology*, *25*(1), 75–85. https://doi.org/10.1007/s10869-009-9128-y

De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, *31*(4). https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200

Dunggio, M., & Basri, S. (2019). Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic. *Kinerja*, *16*(2), 166–174.

Dierendonck, V, D., & Jacobs, G. (2012). Survivors and victims, a meta-analytical review of fairness and organizational commitment after downsizing. British Journal of Management, 23(1), 96–109. https://doi.org/10.1111/j.1467- 8551.2010.00724.x

Eisenberger, R & Huntington, R. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *86*(1), 42–51. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42

Emanuel, F., Molino, M., Lo Presti, A., Spagnoli, P., & Ghislieri, C. (2018). Corrigendum: a crossover study from a gender perspective: the relationship between job insecurity, job satisfaction, and partners' family life satisfaction. *Frontiers in Psychology*, *9*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02055

Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from the top: Supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships. *Journal of Applied Psychology*, *92*(2), 321–330. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.321

Fullerton, A. S., & Wallace, M. (2007). Traversing the flexible turn: US workers' perceptions of job security, 1977-2002. *Social Science Research, 36*(1), 201–221. https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2005.09.005

George, J. M., Reed, T. F., Ballard, K. A., Colin, J., & Fielding, J. (1993). Work-related distress: Effects of organizational and social support. *Academy of Management Journal*, *36*(1), 157–171.

Gillet, N., Huart, I., Colombat, P., & Fouquereau, E. (2013). Perceived organizational support, motivation, and engagement among police officers. *Professional Psychology: Research and Practice*, *44*(1), 45–56. https://doi.org/10.1037/a0030066

Gouldner, H. P. (1960). Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, *4*(4), 468. https://doi.org/10.2307/2390769

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, *9*(3), 438–448. https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673

Halungunan, H. (2015). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self-Efficacy Pada Karyawan Pt. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *Skripsi*: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*(2), 179–195. https://doi.org/10.1080/135943299398311

Herawati, R. (2010). *Outsourcing: Mengapa Harus Makin Diwaspadai*. AKATIGA

Imhof, S., & Andresen, M. (2017). German temporary agency workers' SWB: the impact of POS provided by agencies. *Employee Relations*, *39*(7), 1030–1047. https://doi.org/10.1108/ER-08-2016-0162

Indrawati, R., & Ramadhan, M. R. (2021). Job insecurity relationship to perceived organizational support and its relationships to turnover intention, employee engagement, and job satisfaction. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, *4*(08), 119–125.

Juaningsih, I. N. (2020). Analisis kebijakan phk bagi para pekerja pada masa pandemi covid-19 di indonesia. *Buletin Hukum Dan Keadilan*, *4*(1), 189–196.

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. https://doi.org/10.1108/13620431211255815

Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2020). Job insecurity, work engagement and their effects on hotel employees' non-green and nonattendance behaviors. *International Journal of Hospitality Management*, *87*, 2-12. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102472

Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru sma swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, *2*(2), 90–99.

Matthijs Bal, P., Chiaburu, D. S., & Jansen, P. G. W. (2010). Psychological contract breach and work performance. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 252–273.

Morgan, J. A. (2018). Job Insecurity Across Borders: An Examination of Job Insecurity, Perceived Organizational Support, and Turnover Intentions in the United States and China. *Tesis*: Fakultas Psikologi. Clemson University: California

Muslim, M. (2020). Phk pada masa pandemi covid-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 357-370.

Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, *24*(2), 189–215. https://doi.org/10.1177/0143831X03024002003

Ngadi, N., Meliana, R., & Purba, Y. A. (2020). Dampak pandemi covid-19 terhadap phk dan pendapatan pekerja di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 43-48. https://doi.org/10.14203/jki.v0i0.576

Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C., Agha, M., & Agha, R. (2020). The socio-economic implications of the coronavirus pandemic (COVID-19): A review. *International Journal of Surgery*, *78*(March), 185–193. https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2020.04.018

Niesen, W., Van Hootegem, A., Vander Elst, T., Battistelli, A., & De Witte, H. (2018). Job insecurity and innovative work behaviour: A psychological contract perspective. *Psychologica Belgica*, *57*(4), 174–189. https://doi.org/10.5334/pb.381

Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, *1*(2), 1–6. https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2637

Pancadana, P. (2020). Hubungan Self Esteem dan Job Insecurity Pada Karyawan Outsourcing *Skripsi*: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma.

Priskila, M. (2016). Hubungan Perceived Control dan Job Insecurity Dalam Menghadapi Kondisi Krisis Pada Karyawan PT. Vale Indonesia di Soroako. *Skripsi*: Fakultas Psikologi. Universitas Sanata Dharma.

Puspitasari, I. H. (2020). Pengaruh Dimensi Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Garam (persero). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, *Vol. 8*(2), 454–463.

Rhoades, L., & amp; Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698

Risambessy, A. (2021). Pengaruh ketidakamanan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi : studi kasus pada alfa midi di kota ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, *2*(10), 66–83.

Robbins, P. S. & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587–605.

Rowntree, D. (2005). *Educational Technology in Curriculum Development.* Harper and Row.

Salleh, R., Nair, M. S., & Harun, H. (2012). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: a case study on employees of a retail company in malaysia. *International Journal of Economics and Management Engineering*, *6*(12), 3429–3436.

Schaufeli, W. B., & VanYperen, N. W. (1992). Unemployment and psychological distress among graduates: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *65*(4), 291–305. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1992.tb00506.x

Setiawan, M., Kambu, A., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh leader-member exchange, persepsi dukungan organisasionl, budaya etnis papua dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai pada sekda provinsi papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *10*(2), 262–272.

Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: an integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, *43*(6), 1911–1939. https://doi.org/10.1177/0149206317691574

Silambi, E. D. (2019). Pemutusan hubungan kerja ditinjau dari segi hukum. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699.

Silla, I., Gracia, F. J., Angel Mañas, M., & Peiró, J. M. (2010). Job insecurity and employees' attitudes: The moderating role of fairness. *International Journal of Manpower*, *31*(4), 449–465. https://doi.org/10.1108/01437721011057029

Simamora & Kadiyono. (2021). Analisis Tematik Sebagai Metode Analisa Job Insecurity Pada Karyawan Maskapai Penerbangan Di Masa Covid-19. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, *6*(1), 29–37. https://doi.org/10.36805/psychopedia.v6i1.1465

Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract?. *Personnel Review*, *29*(6), 680–702. https://doi.org/10.1108/00483480010296465

Soehardi, S., Permatasari, D. A., & Sihite, J. (2020). Pengaruh Pandemik Covid-19 Terhadap Pendapatan Tempat Wisata dan Kinerja Karyawan Pariwisata di Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, *1*(1), 1–14. https://doi.org/10.31599/jki.v1i1.216

Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2010). The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, *149*(1), 59–72. https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2010.00075.x

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sulastri, & Dede. (2021). Pengaruh pemutusan hubungan kerja (phk) dan potong gaji terhadap kesehatan mental karyawan umkm di lampung timur pada era pandemic covid-19. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, *7*(1), 1–12. https://doi.org/10.36805/manajemen.v7i1.1943

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*(3), 242–264. https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). Job insecurity a literature review. *National Institute for Working Life*, *1* (32) 3-30.

Syahrial. (2020). Dampak covid-19 terhadap tenaga kerja di Indonesia. *Jurnal Ners Universitas Pahlawan*, *4*(2), 21-29.

Tschopp, C., Grote, G., & Gerber, M. (2013). How career orientation shapes the job satisfaction-turnover intention link. *Journal of Organizational Behavior*, 35(2), 151–171. https://doi:10.1002/job.1857

Tuban, I. G. A. W. P., & Indrawati, K. R. (2017). Hubungan antara ketidakamanan kerja dan etos kerja pada karyawan alih daya di bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, *4*(1), 50–61. https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i01.p06

Utami, D. T. (2008). Hubungan Job Insecurity dengan Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing di PT X. *Skripsi*: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Yusuf, A. M. (2017) *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Kencana.

Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. (2014). Job insecurity and job satisfaction: The interactively moderating effects of optimism and person-supervisor deep-level similarity. *Career Development International*, *19*(4), 426–446. https://doi.org/10.1108/CDI-10-2013-0121

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
SKALA KETIDAKAMANAN KERJA DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam

Perkenalkan saya Eviliana Putri Yanuardanti mahasiswi S1 Psikologi angkatan 2018 di Universitas Islam Indonesia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan Tugas Akhir/ Skripsi sebagai syarat kelulusan studi S1. Adapun waktu yang dibutuhkan untuk menjawab kuesioner ini adalah 10-15 menit.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon bantuan Saudara/I untuk berpartisipasi sebagai responden dengan mengisi kuesioner penelitian ini. Adapun kriteria responden sebagai berikut:

1. Laki-laki / Perempuan
2. Berstatus sebagai karyawan kontrak
3. Minimal telah bekerja selama 6 Bulan
4. Perusahaan berlokasi di JABODETABEK

Apabila Saudara/I memenuhi kriteria diatas, mohon ketersediaannya untuk mengisi kuesioner ini. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah sehingga diharapkan Saudara/I mengisi kuesioner ini dengan jujur dan bersungguh-sungguh sesuai dengan keadaan diri Saudara/I. Semua data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan terjaga kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Hormat saya,

Eviliana Putri Yanuardanti

Email : 18320007@students.uii.ac.id

Dosen Pembimbing:

Dr.rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., M.A., Psikolog.

SKALA 1

PETUNJUK PENGISIAN

Dibawah terdapat beberapa pertanyaan. Terdapat lima pilihan jawaban yang disediakan untuk setiap pertanyaan, pilihkan jawaban yang tersedia sesuai dengan sikap dan keadaan diri Anda sebenarnya. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah, sehingga hasil jawaban akan diperoleh jika Anda menjawab dengan sejujur-jujurnya.

1: Sangat Tidak Penting
2: Tidak Penting
3: Agak Penting
4: Penting
5: Sangat Penting

No	**Pernyataan**	**Sangat Tidak Mungkin**	**Tidak Mungkin**	**Agak Mungkin**	**Mungkin**	**Sangat Mungkin**
1	Anda mungkin kehilangan pekerjaan dan dipindahkan ke tingkat yang lebih rendah di dalam institusi/perusahaan?					
2	Anda mungkin kehilangan pekerjaan dan dipindahkan ke pekerjaan lain dengan tingkat yang sama di dalam institusi atau perusahaan?					

3	Jumlah jam kerja yang diberikan perusahaan pada anda bisa berubah dari hari ke hari?					
4	Anda mungkin dipindahkan ke tugas yang lain dengan jabatan yang lebih tinggi di tempat kerja anda sekarang ?					
5	Anda mungkin dipindahkan ke pekerjaan yang berbeda dengan jabatan yang lebih tinggi di lokasi kerja yang lain?					
6	Anda mungkin diberhentikan dari pekerjaan untuk sementara waktu?					
7	Anda mungkin diberhentikan dari pekerjaan secara Permanen?					
8	Masa depan departemen atau divisi tempat anda bekerja mungkin tidak pasti?					
9	Anda mungkin dipecat?					
10	Anda mungkin ditekan untuk menerima pensiun dini?					
11	Kehilangan pekerjaan Anda dan dipindahkan ke pekerjaan pada tingkat yang lebih rendah dalam organisasi?					

12	Kehilangan pekerjaan anda dan dipindah ke pekerjaan lain pada tingkat yang sama dalam perusahaan?					
13	Mengetahui bahwa jumlah jam yang diberikan perusahaan tempat anda bekerja dapat berubah-ubah dari hari ke hari?					
14	Dipindahkan ke jabatan yang lebih tinggi di perusahaan anda bekerja saat ini?					
15	Dipindahkan ke jabatan yang lebih tinggi di lokasi yang lain?					
16	Kehilangan pekerjaan anda dan diberhentikan untuk sementara waktu?					
17	Kehilangan pekerjaan anda dan diberhentikan secara permanen?					
18	Mengetahui bahwa masa depan departemen atau divisi tempat Anda bekerja tidak pasti?					
19	Kehilangan pekerjaan karena dipecat?					
20	Kehilangan pekerjaan karena ditekan untuk menerima pensiun dini?					

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
21	Saya memiliki kekuasaan yang cukup dalam institusi/perusahaan untuk mengendalikan peristiwa yang mungkin mempengaruhi pekerjaan saya					
22	Dalam institusi/perusahaan, saya dapat mengendalikan hal-hal negatif yang mungkin mempengaruhi pekerjaan saya					
23	Saya memahami institusi/perusahaan ini dengan cukup baik untuk dapat mengendalikan hal-hal yang mempengaruhi saya					

SKALA 2

PETUNJUK PENGISIAN

Dibawah terdapat beberapa pertanyaan. Terdapat tujuh pilihan jawaban yang disediakan untuk setiap pertanyaan, pilihkan jawaban yang tersedia sesuai dengan sikap dan keadaan diri Anda sebenarnya. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah, sehingga hasil jawaban akan diperoleh jika Anda menjawab dengan sejujur-jujurnya.

1: Sangat Tidak Setuju
2: Tidak Setuju
3: Agak Tidak Setuju
4: Netral
5: Agak Setuju
6: Setuju
7: Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	ST
1	Perusahaan menghargai kontribusi yang saya berikan untuk kesejahteraannya							
2	Jika Perusahaan dapat mempekerjaan seseorang untuk menggantikan saya dengan gaji yang lebih rendah maka itulah yang akan dilakukan oleh organisasi							
3	Perusahaan gagal dalam menghargai segala usaha yang telah saya berikan							

4	Perusahaan benar-benar memperhatikan tujuan-ujuan dan nilai-nilai yang saya miliki							
5	Perusahaan akan memahami ketidakhadiran saya jika saya sakit							
6	Perusahaan akan mengabaikan segala keluhan yang saya rasakan							
7	Perusahaan mengabaikan kepentingan karyawan dalam mengambil keputusan yang berdampak pada karyawannya							
8	Perusahaan menyediakan bantuan apabila saya memiliki masalah							
9	Perusahaan memiliki kepedulian yang besar terhadap kesejahteraan saya							
10	Perusahaan bersedia untuk membantu saya dalam melakukan pekerjaan agar saya dapat memberikan kemampuan yang terbaik							
11	Perusahaan akan gagal untuk mengerti apabila saya tidak hadir karena masalah pribadi							

12	Jika perusahaan menemukan cara yang lebih efisien untuk menyelesaikan pekerjaan saya, mereka akan menggantikan saya							
13	Perusahaan akan memaafkan saya apabila saya jujur saat melakukan suatu kesalahan							
14	Sedikit saja penurunan dalam kinerja saya, perusahaan akan mengganti posisi saya							
15	Perusahaan merasa hanya ada sedikit keuntungan yang didapat ketika mempekerjakan saya							
16	Perusahaan memberikan saya sedikit kesempatan untuk naik pangkat/ jabatan							
17	Jika saya menjalankan pekerjaan dengan sebaik mungkin, perusahaan tetap tidak melihat usaha saya							
18	Perusahaan akan mengabulkan permintaan yang masuk akal untuk perubahan kondisi kerja saya							
19	Jika saya diberhentikan sementara,							

	perusahaan lebih memilih untuk mempekerjakan orang lain daripada menerima saya kembali							
20	Perusahaan bersedia membantu saya apabila saya membutuhkan pertolongan khusus							
21	Perusahaan peduli mengenai kepuasan saya ketika bekerja							
22	Jika ada kesempatan, perusahaan akan mengambil keuntungan yang ada pada diri saya							
23	Perusahaan menunjukkan sedikit kepedulian untuk saya							
24	Jika saya memutuskan untuk mengundurkan diri, perusahaan akan membujuk saya untuk tetap bertahan.							
25	Perusahaan peduli terhadap pendapat yang saya berikan							
26	Perusahaan merasa bahwa mempekerjakan saya merupakan sebuah kesalahan							
27	Perusahaan bangga atas pencapaian saya di tempat kerja							
28	Perusahaan lebih peduli untuk menghasilkan keuntungan							

	dibandingkan kesejahteraan saya							
29	Perusahaan memberikan toleransi apabila saya tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu							
30	Jika perusahaan memperoleh keuntungan yang lebih besar, mereka akan mempertimbangkan untuk meningkatkkan gaji saya							
31	Perusahaan merasa bahwa siapapun dapat melakukan pekerjaan saya sebaik yang saya lakukan							
32	Perusahaan mengabaikan untuk membayar gaji saya sesuai dengan apa yang pantas saya dapatkan							
33	Perusahaan berusaha untuk memberikan saya pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi saya							
34	Jika posisi saya dihilangkan, perusahaan lebih memilih untuk memberhentikan saya daripada memindahkan saya ke posisi lain							
35	Perusahaan berusaha untuk							

	membuat pekerjaan saya semenarik mungkin							
36	Atasan saya bangga bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini							

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA PENELITIAN

1. Tabulasi data skala ketidakamanan kerja sebelum gugur

	JI1	JI2	JI3	JI4	JI5	JI6	JI7	JI8	JI9	JI10	JI11	JI12	JI13	JI14	JI15	JI16	JI17	JI18	JI19	JI20	JI21	JI22	JI23
1	2	4	1	5	5	3	2	1	1	1	1	1	3	5	5	4	2	4	5	3	3	4	4
2	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5	4
3	3	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5
4	3	3	5	5	3	1	1	1	2	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1	3	4	3
5	3	5	1	5	5	3	3	1	3	1	5	5	5	5	5	3	3	5	1	1	5	5	5
6	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5
7	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	4	4	3	5	5	3	3	5	3	3	4	4	3	5	5	3	3	5	3	3	4	4	4
9	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	2	2	4	4	5	4	4	3	4	4
10	5	5	2	5	1	3	5	1	5	1	1	5	1	5	5	1	5	1	5	1	4	5	5
11	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4
12	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4
13	1	3	4	5	4	3	2	5	4	2	3	4	4	5	5	2	2	3	4	2	3	3	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	1	1	1	2	4	4	1	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	1	3	3	5	5	5
16	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3
17	3	4	5	5	2	2	4	2	3	2	2	3	4	5	2	3	4	2	4	2	4	5	4
18	3	4	5	4	4	4	1	1	2	1	3	4	5	3	2	4	1	5	2	1	3	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
20	1	1	4	1	5	2	2	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	4	2	4
21	4	4	5	5	5	4	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	1	1	5	5	2	1	1	1	1	1	2	1	5	1	1	1	1	3	1	1	2	5	5
23	4	4	5	4	5	5	4	2	5	5	4	4	5	3	4	5	2	1	1	4	5	5	4

24	3	3	5	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	2	5	5	5
25	1	4	5	4	4	3	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	5	5
26	3	4	5	3	2	2	1	1	1	1	3	3	5	3	2	1	1	1	1	1	2	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	1	4	2	3	4	4
28	1	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
29	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
30	4	4	3	4	4	2	3	2	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4
31	2	2	2	2	5	2	2	5	2	3	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	2	5	5
32	3	3	5	4	5	3	3	3	1	2	3	3	5	3	2	2	2	2	2	3	4	3	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4
34	2	3	3	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	4	5
35	4	5	4	4	3	3	3	4	2	3	4	5	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3
36	1	3	5	4	2	3	1	1	1	1	1	4	5	4	1	3	1	2	2	1	1	5	5
37	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3
38	2	3	5	5	4	1	1	2	1	2	2	3	5	5	4	1	1	2	1	2	4	2	4
39	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	1	4	2	5	5	1	3	2	1	3	1	4	5	5	5	2	2	3	1	2	4	1	2
41	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	2	2	3	3
42	4	4	5	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4
43	3	2	4	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	5	4	2	3	4	4
44	3	3	4	3	3	2	2	1	1	1	3	4	4	4	3	4	2	2	2	2	2	3	2
45	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4
46	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	1	4	4
47	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	1	5	5	3	5	4
48	3	3	3	4	2	2	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3
49	3	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4

50	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	4	3
51	5	5	5	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5
52	5	5	5	2	2	5	5	1	4	1	5	5	5	1	2	5	5	2	1	1	3	5	5
53	3	3	5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	4	4	5	4	3	4	4	2	4	2	4	5	4	3	3	5	4	2	3	5	1	5	5
55	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
56	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
57	5	1	5	1	1	5	4	5	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	1	5	5
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
59	3	3	5	4	3	2	1	1	1	5	4	5	5	4	4	1	1	1	1	1	3	5	5
60	3	3	5	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3
61	3	4	4	3	2	3	2	3	2	1	2	3	4	3	2	3	2	3	2	1	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	4
64	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4
65	5	5	5	5	3	1	1	1	1	1	3	3	5	3	3	1	2	1	1	1	3	4	3
66	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4
67	2	2	4	4	4	3	3	1	3	2	1	3	4	4	4	2	3	3	4	1	2	3	3
68	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4
69	5	5	4	4	3	4	4	1	5	4	5	4	2	4	4	4	4	2	5	2	2	2	4
70	1	1	3	3	5	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	4	4	1	1	1	4	5	4
71	4	1	1	2	4	4	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	5	1	1	4	4
72	3	3	4	4	3	2	1	3	1	1	3	3	4	4	4	2	1	2	1	1	1	4	4
73	3	3	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4
74	1	5	5	1	1	1	3	5	3	2	1	1	5	1	1	4	2	2	2	1	5	5	5
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

76	4	4	5	1	1	5	5	1	5	1	5	5	5	1	1	1	4	2	2	1	3	4	4
77	4	5	5	5	5	2	1	1	1	1	4	5	5	5	4	1	1	1	1	1	5	5	5
78	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
79	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	1	3	5	3	4
80	5	4	4	2	1	4	4	2	4	3	4	3	4	2	3	4	4	2	4	2	3	4	4
81	4	4	5	4	5	1	1	3	1	1	4	4	4	4	4	1	1	2	1	1	3	5	5
82	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	2
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5
84	2	5	5	5	5	2	2	5	2	1	2	4	4	3	5	2	2	5	2	2	5	5	5
85	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
86	2	3	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	2	2	1	1	1	3	3	4
87	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4
88	4	4	2	5	4	4	4	2	3	3	4	4	3	5	4	4	3	1	3	3	4	4	4
89	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3
90	1	5	5	3	3	4	1	1	1	1	1	1	5	4	3	2	1	1	1	1	5	5	5
91	3	1	5	5	1	1	1	1	1	1	3	1	5	5	1	1	1	1	1	1	3	4	3
92	2	3	2	5	5	2	1	2	3	1	1	3	2	5	5	3	1	3	2	2	5	4	4
93	4	4	5	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	2	4	4	4
94	5	3	4	4	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	3	3
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
96	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	3	3	1	2	1	1	1	3	3	3
97	3	3	5	2	2	2	2	1	1	1	3	3	5	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3
98	2	3	4	5	5	2	2	2	3	3	2	2	4	4	4	2	1	1	2	2	3	4	4
99	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4
100	3	3	5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	5	3	2	3	3	1	3	3	2	5	4
101	5	4	2	3	2	1	1	2	1	1	2	4	3	3	3	2	1	2	2	3	1	3	2

102	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3
103	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
105	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	2
106	3	3	5	3	3	5	3	4	1	1	3	3	5	3	3	3	2	4	1	1	3	3	5
107	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
108	2	4	5	4	2	4	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	4	4	3	4	2	1	1	1	1	1	2	2	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3
111	3	3	4	4	4	2	1	3	1	1	2	2	3	4	4	2	1	3	1	1	4	3	4
112	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	4	4
113	5	4	4	2	2	2	4	2	1	1	1	2	1	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5
114	2	3	4	3	3	1	1	3	1	1	1	4	3	2	2	1	1	3	1	1	3	3	3
115	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	5	3
116	5	4	4	4	1	3	4	5	3	2	5	4	4	4	1	3	5	5	4	2	4	4	4
117	3	2	3	3	1	1	1	3	1	1	2	1	5	4	3	2	1	3	2	1	3	3	3
118	2	1	4	3	2	4	4	5	4	5	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	1	2	1
119	4	2	4	1	2	4	4	5	4	3	4	3	5	2	1	4	3	4	4	3	1	2	3
120	4	5	4	2	1	5	3	4	5	3	5	3	4	2	1	4	3	5	4	3	1	2	3
121	4	5	4	2	1	5	4	4	3	4	4	5	4	1	2	5	4	4	4	3	1	2	3

2. Tabulasi data ketidakamanan kerja setelah gugur

	JI1	JI2	JI4	JI5	JI6	JI7	JI8	JI9	JI10	JI11	JI12	JI14	JI15	JI16	JI17	JI18	JI19	JI20	JI21	JI22
1	2	4	5	5	3	2	1	1	1	1	1	5	5	4	2	4	5	3	3	4
2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	5
3	3	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5
4	3	3	5	3	1	1	1	2	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	3	4
5	3	5	5	5	3	3	1	3	1	5	5	5	5	3	3	5	1	1	5	5
6	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
7	3	4	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	4	4	5	5	3	3	5	3	3	4	4	5	5	3	3	5	3	3	4	4
9	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	5	4	4	3	4
10	5	5	5	1	3	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	1	5	1	4	5
11	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
12	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4
13	1	3	5	4	3	2	5	4	2	3	4	5	5	2	2	3	4	2	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	1	1	2	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3	5	5
16	4	4	4	3	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2
17	3	4	5	2	2	4	2	3	2	2	3	5	2	3	4	2	4	2	4	5
18	3	4	4	4	4	1	1	2	1	3	4	3	2	4	1	5	2	1	3	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5
20	1	1	1	5	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	4	2
21	4	4	5	5	4	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	1	1	5	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	5
23	4	4	4	5	5	4	2	5	5	4	4	3	4	5	2	1	1	4	5	5

24	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	3	2	5	5
25	1	4	4	4	3	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	5
26	3	4	3	2	2	1	1	1	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	2	4
27	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	4	1	4	2	3	4
28	1	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
29	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
30	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4
31	2	2	2	5	2	2	5	2	3	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	5
32	3	3	4	5	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4
34	2	3	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	4	2	1	1	1	1	1	4
35	4	5	4	3	3	3	4	2	3	4	5	3	3	4	3	4	2	3	3	3
36	1	3	4	2	3	1	1	1	1	1	4	4	1	3	1	2	2	1	1	5
37	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
38	2	3	5	4	1	1	2	1	2	2	3	5	4	1	1	2	1	2	4	2
39	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	1	4	5	5	1	3	2	1	3	1	4	5	5	2	2	3	1	2	4	1
41	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	2	2	3
42	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4
43	3	2	3	4	3	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	5	4	2	3	4
44	3	3	3	3	2	2	1	1	1	3	4	4	3	4	2	2	2	2	2	3
45	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4
46	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	1	4
47	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	1	5	5	3	5
48	3	3	4	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3
49	3	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4

50	2	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	3	4
51	5	5	2	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5
52	5	5	2	2	5	5	1	4	1	5	5	1	2	5	5	2	1	1	3	5
53	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	5	3	3	5	4	2	3	5	1	5
55	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3
56	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
57	5	1	1	1	5	4	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	5	1	5
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
59	3	3	4	3	2	1	1	1	5	4	5	4	4	1	1	1	1	1	3	5
60	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3
61	3	4	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	1	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4
64	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5
65	5	5	5	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	2	1	1	1	3	4
66	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4
67	2	2	4	4	3	3	1	3	2	1	3	4	4	2	3	3	4	1	2	3
68	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5
69	5	5	4	3	4	4	1	5	4	5	4	4	4	4	4	2	5	2	2	2
70	1	1	3	5	2	1	1	1	3	3	3	3	2	4	4	1	1	1	4	5
71	4	1	2	4	4	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	5	1	1	4
72	3	3	4	3	2	1	3	1	1	3	3	4	4	2	1	2	1	1	1	4
73	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4
74	1	5	1	1	1	3	5	3	2	1	1	1	1	4	2	2	2	1	5	5
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

76	4	4	1	1	5	5	1	5	1	5	5	1	1	1	4	2	2	1	3	4
77	4	5	5	5	2	1	1	1	1	4	5	5	4	1	1	1	1	1	5	5
78	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5
79	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	1	3	5	3
80	5	4	2	1	4	4	2	4	3	4	3	2	3	4	4	2	4	2	3	4
81	4	4	4	5	1	1	3	1	1	4	4	4	4	1	1	2	1	1	3	5
82	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	2
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
84	2	5	5	5	2	2	5	2	1	2	4	3	5	2	2	5	2	2	5	5
85	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
86	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	1	3	3
87	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4
88	4	4	5	4	4	4	2	3	3	4	4	5	4	4	3	1	3	3	4	4
89	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3
90	1	5	3	3	4	1	1	1	1	1	1	4	3	2	1	1	1	1	5	5
91	3	1	5	1	1	1	1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	1	1	3	4
92	2	3	5	5	2	1	2	3	1	1	3	5	5	3	1	3	2	2	5	4
93	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	2	4	4
94	5	3	4	3	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	3
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
96	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	3	1	2	1	1	1	3	3
97	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	3
98	2	3	5	5	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	1	1	2	2	3	4
99	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4
100	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	5
101	5	4	3	2	1	1	2	1	1	2	4	3	3	2	1	2	2	3	1	3

102	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
103	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
105	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3
106	3	3	3	3	5	3	4	1	1	3	3	3	3	3	2	4	1	1	3	3
107	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
108	2	4	4	2	4	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	4	4	4	2	1	1	1	1	1	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1
111	3	3	4	4	2	1	3	1	1	2	2	4	4	2	1	3	1	1	4	3
112	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4
113	5	4	2	2	2	4	2	1	1	1	2	5	5	5	5	5	1	4	4	4
114	2	3	3	3	1	1	3	1	1	1	4	2	2	1	1	3	1	1	3	3
115	3	4	5	5	3	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5
116	5	4	4	1	3	4	5	3	2	5	4	4	1	3	5	5	4	2	4	4
117	3	2	3	1	1	1	3	1	1	2	1	4	3	2	1	3	2	1	3	3
118	2	1	3	2	4	4	5	4	5	3	4	2	3	3	4	4	3	4	1	2
119	4	2	1	2	4	4	5	4	3	4	3	2	1	4	3	4	4	3	1	2
120	4	5	2	1	5	3	4	5	3	5	3	2	1	4	3	5	4	3	1	2
121	4	5	2	1	5	4	4	3	4	4	5	1	2	5	4	4	4	3	1	2

2. Tabulasi data skala persepsi dukungan organisasi sebelum gugur

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	5	3	5	5	6	5	4	6	5	5	3	3	3	2	4	5	3	3	2	3	6	5	5	6	3	2	6	5	5	3	4	4	3	2	3	6
2	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	6	2	1	4	7	3	1	5	4	5	3	3	6	7	7	3	7	4	7	4	7	4	4	4	4	7	4	2	7	4	6	2	5	7	7	7
4	5	3	7	7	7	7	6	6	5	5	6	3	6	7	6	6	6	5	7	7	6	7	7	6	5	7	7	1	7	7	4	5	6	6	7	7
5	7	7	2	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	7	1	2	5	6	3	2	5	4	5	4	4	5	4	3	2	3	5	1	7	7	1	7	2	4	4	7	1	7	7	2	1	7	1	7	7
7	4	4	5	4	4	5	6	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	4	7	6	7	6	5	5	4	6	7	5	7	7	7	4	7	6	6	6	5	6	1	4	6	7	7	4	5	7	1	6	6	6	5	5
9	7	4	2	6	6	7	7	6	7	7	6	6	6	2	6	2	6	7	4	7	7	2	1	7	7	6	6	7	6	7	2	7	6	7	6	7
10	7	4	6	7	7	6	7	7	7	7	4	5	7	4	1	5	1	7	5	7	7	5	2	7	6	7	6	7	4	7	2	6	6	4	6	7
11	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	5	2	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	5	5	3	5	4	2	2	2
12	5	4	3	5	6	5	4	6	6	5	6	4	6	5	6	5	6	6	5	6	5	2	6	6	6	6	6	3	6	6	5	2	6	6	5	6
13	6	6	5	6	2	6	7	5	6	7	6	4	2	5	5	2	6	7	6	5	6	5	2	7	6	7	5	5	4	6	3	2	7	3	6	7
14	4	4	4	5	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
15	7	7	4	4	7	1	1	7	7	7	4	1	7	7	7	1	1	7	7	7	7	7	1	4	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7
16	4	6	4	4	6	6	4	6	6	6	3	4	6	3	5	4	4	4	2	5	4	6	2	4	6	5	5	4	6	7	3	2	6	4	5	5
17	4	7	7	4	7	5	5	4	6	4	4	6	6	7	6	7	7	1	5	4	4	2	6	4	7	7	4	6	6	4	4	7	6	7	1	4
18	6	7	4	4	7	7	6	6	6	7	6	4	7	6	7	4	7	6	5	4	7	5	4	4	6	1	7	6	7	5	4	6	7	6	6	6
19	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	4	7	7	1	7	7	7	1	1	7	7	7	1	7	7	1	1	7	1	7	7
20	7	6	6	2	7	1	2	2	2	2	6	1	7	1	1	6	1	2	1	2	2	4	6	4	2	1	2	2	2	2	6	1	2	1	2	2
21	6	2	5	6	6	7	7	7	7	7	5	3	7	3	7	3	7	7	7	7	7	3	7	5	7	5	7	3	7	7	1	7	1	7	7	7
22	6	6	6	7	6	6	6	4	6	6	6	6	7	4	5	2	6	6	6	4	6	4	4	6	6	4	4	4	4	4	4	6	4	5	4	7
23	6	6	4	6	6	4	6	4	6	6	1	4	7	5	6	4	4	7	5	6	7	5	5	3	4	7	7	5	7	7	1	7	7	7	7	7
24	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	3	1	3	5	7	6	1	7	6	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	4	6	7	7	6	7
25	7	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	4	7	7	7	4	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	4	4	4	7
26	6	2	5	6	7	6	5	6	4	6	2	2	7	2	4	2	5	6	5	4	6	4	2	7	6	5	5	4	3	7	1	6	6	2	4	7

27	6	4	6	6	7	6	7	6	7	7	6	4	6	2	6	4	6	6	2	7	6	4	6	3	6	6	6	7	6	6	2	7	6	6	5	6
28	6	1	2	6	7	1	1	7	6	7	6	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
29	5	5	4	6	7	4	4	4	6	6	4	4	6	5	5	2	5	6	5	4	6	5	2	4	4	6	6	4	5	3	4	4	4	5	4	6
30	5	4	4	4	7	4	5	6	5	5	3	5	4	6	6	4	4	5	6	4	5	4	4	4	5	6	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5
31	7	7	6	5	5	4	5	6	7	7	7	4	6	6	6	2	5	6	6	6	6	4	2	5	4	5	6	4	6	4	4	6	6	6	6	6
32	7	2	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	1	2	2	7	7	7	7	7	6	1	7	7	1	7	7	7	7	1	1	7	7	7	7
33	6	5	5	6	6	5	2	6	6	6	5	5	6	5	5	2	2	6	2	6	6	5	2	6	6	5	6	5	6	6	2	5	6	5	6	6
34	7	7	7	4	6	7	7	7	7	7	7	4	5	4	7	7	7	6	7	7	6	7	7	6	4	7	6	4	6	5	1	7	7	7	6	7
35	6	4	6	4	6	6	6	6	6	6	4	4	4	6	6	4	6	6	4	4	5	4	6	5	5	6	4	6	4	4	4	6	4	4	4	4
36	6	7	6	6	6	7	6	7	7	7	6	4	5	5	7	7	7	6	7	4	5	7	7	7	6	7	6	7	1	4	2	7	7	6	6	4
37	5	3	2	5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	5	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	3	3	5	3	5	5
38	6	6	6	7	4	6	6	7	7	7	4	4	7	4	4	1	6	7	5	7	7	1	1	7	7	4	7	6	7	7	1	6	7	5	7	7
39	4	4	4	6	4	3	5	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
40	1	5	6	2	2	7	7	2	3	2	5	7	3	3	2	5	6	1	4	2	3	6	4	3	3	7	1	7	5	6	2	1	7	1	7	7
41	2	4	3	3	6	3	3	5	4	4	5	3	5	3	5	6	5	4	4	3	4	2	5	3	5	6	5	5	5	3	3	2	3	4	4	4
42	4	4	4	4	5	6	6	4	4	3	5	3	6	2	3	5	5	4	4	6	6	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
43	5	2	4	6	5	5	6	6	5	7	4	4	6	6	6	6	6	6	5	6	7	3	5	7	7	7	6	6	6	6	4	4	4	4	5	6
44	5	5	6	2	6	4	1	3	7	6	5	5	6	6	7	5	7	1	6	6	3	7	2	6	2	7	6	6	6	6	2	6	6	6	3	6
45	4	6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	6	4	5	4	6	4	4	4	4	5	6	5	4	4	4
46	6	6	6	6	7	2	6	6	4	6	6	6	4	6	6	4	6	4	6	4	4	6	4	4	4	6	4	6	6	2	2	6	7	7	4	1
47	6	2	1	4	5	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	1	7	7	7	7	7	1	7	4	4	7	7	7	7	7
48	4	4	4	4	6	7	7	7	7	7	2	4	5	4	4	4	4	4	4	7	7	7	2	4	5	7	4	4	4	4	4	6	6	6	7	7
49	4	4	6	5	4	6	6	6	6	6	4	6	6	7	7	2	6	6	6	6	6	6	7	4	2	7	4	4	5	4	4	6	4	6	4	4
50	6	6	6	6	6	4	6	4	6	4	6	6	5	5	4	4	5	4	4	3	3	6	6	4	4	5	4	4	2	4	4	6	6	6	4	4
51	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	5	3	5	7	3	5	5	3	7	5	3	5	3	3	5	5	3	5	3	3
52	7	7	5	7	6	1	7	7	7	7	7	7	7	5	5	5	5	6	5	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	6	1	5	7	7	6	7
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	4	7	7	7	6	4	7	6	6	6	4	7	6	4	5	7	4	7	6	7	2	7	7	7	5	7
55	7	4	5	6	6	7	7	7	6	7	6	3	6	3	6	4	4	6	6	5	6	6	6	2	6	6	5	7	5	4	2	7	6	6	6	6
56	6	1	2	6	5	2	2	2	3	6	2	6	6	2	4	2	4	6	6	7	3	5	2	6	6	2	3	3	5	6	2	6	6	7	3	6

57	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	4	1	7	7	7	7	4	1	1	4	7	7	4	7	4	7	1	7	7	4	7	4
58	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	4	6	4	6	4	6	6	6	4	4	4	6	4	4	6	4	6	4	4	2	6	6	6	6	6
59	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	4	4	7	4	7	4	7	7	4	7	7	4	7	7	4	6	4	7	7	4	4	7	7	7	4	4
60	7	7	7	5	7	3	3	6	7	3	4	3	6	3	4	3	4	5	3	6	6	2	7	4	5	6	7	5	5	7	1	5	6	4	7	7
61	4	6	4	5	7	7	2	6	6	7	2	6	6	4	5	4	4	6	4	6	6	4	6	4	4	6	4	4	6	7	4	6	6	6	6	7
62	6	2	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	7	6	2	6	6	2	6	6	6	6	6
63	4	4	4	6	6	4	2	7	6	6	4	3	6	4	4	2	2	6	3	7	6	4	1	4	6	6	6	6	4	6	2	4	4	6	6	6
64	5	3	3	5	6	5	5	7	6	7	5	3	7	3	4	4	4	5	4	5	5	5	6	4	5	7	5	6	6	5	4	7	4	7	4	4
65	5	5	4	7	7	5	5	7	7	7	5	5	7	5	5	5	5	7	5	7	7	5	5	7	7	5	7	5	7	7	1	5	7	5	7	7
66	6	6	4	6	7	7	7	6	7	6	6	1	2	6	4	2	2	6	1	4	6	6	2	2	6	6	6	6	4	6	2	2	6	6	6	6
67	6	6	6	6	6	2	7	7	7	7	5	5	7	5	6	7	7	5	7	7	7	7	7	4	7	4	6	7	6	5	3	7	7	4	6	7
68	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	4	2	6	6	6	4	4	4	5	3	3	4	4	6	6	4	4	4	2	6	6	4	4	4
69	6	6	4	6	2	6	7	4	4	6	2	2	5	4	5	4	4	6	4	2	2	6	2	3	4	6	6	6	3	5	4	6	4	6	2	4
70	6	3	7	7	7	7	6	7	7	5	5	5	3	2	1	6	7	7	7	7	5	7	7	4	4	7	4	7	4	4	4	4	4	6	2	4
71	6	2	4	6	6	4	6	3	5	4	6	4	5	6	5	4	4	3	2	6	4	4	4	1	4	5	4	7	4	4	2	6	4	6	2	2
72	4	5	5	6	6	5	5	6	6	6	5	5	6	2	5	5	5	3	5	3	6	5	2	6	3	5	6	5	6	6	4	5	4	4	3	4
73	6	4	4	5	6	2	7	6	6	6	2	6	6	2	4	4	5	4	6	6	4	5	6	4	5	4	4	6	4	6	3	6	4	4	4	4
74	4	6	4	6	7	7	7	7	6	7	7	2	6	3	4	1	7	7	4	7	6	4	1	7	7	7	7	7	1	6	2	7	7	7	6	7
75	7	5	6	7	4	7	1	7	7	7	1	1	7	5	5	1	7	7	5	7	7	1	1	7	7	7	4	4	7	7	4	7	7	5	7	4
76	4	6	4	7	7	3	1	7	7	7	1	1	4	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	4	4	7	4	4	7	7	2	7	7	7	6	4
77	7	3	7	7	7	7	5	6	6	6	5	5	6	6	5	1	6	7	6	6	7	5	2	5	7	7	7	6	6	7	4	7	6	7	7	6
78	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	1	7	1	1	1	7	4	4	7	4	4	4	4	4	7	4	4	1	5	3	7	7	4	4	4
79	4	4	2	5	5	2	2	5	4	4	3	4	6	5	4	1	4	5	7	1	3	6	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
80	4	4	6	5	5	6	5	6	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4	6	4	4	5	4
81	6	3	4	6	5	1	3	7	5	7	1	2	7	3	2	1	1	6	2	7	7	2	1	6	5	7	6	6	5	2	1	1	6	2	6	5
82	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	4	6	6	6	6	6
83	6	6	6	6	4	6	4	6	6	5	6	3	5	6	6	5	4	4	4	4	4	6	5	4	3	4	6	4	3	3	2	5	6	6	5	4
84	6	2	4	5	6	3	2	5	6	5	2	4	6	2	2	3	2	6	3	6	6	2	2	5	5	2	7	3	5	4	3	4	5	3	5	5
85	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	6	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
86	5	4	6	4	4	4	7	5	7	7	1	4	4	4	7	4	4	4	4	7	6	4	3	4	4	7	4	7	6	4	4	4	4	4	4	4

87	7	4	6	7	7	6	7	7	7	7	6	6	7	4	4	4	6	2	4	2	2	4	6	6	7	4	7	6	4	7	4	6	7	4	6	7
88	7	2	3	7	7	3	7	4	5	6	2	6	5	7	7	4	7	6	6	6	2	7	4	4	6	7	4	6	2	6	4	7	4	6	6	6
89	6	4	4	6	6	2	7	6	6	6	4	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	7	4	4	4	7	4	5	4	4	4	7	6	4	4	6
90	4	2	4	5	7	2	2	4	4	7	4	4	7	7	7	1	1	7	7	4	7	4	7	4	5	7	7	4	7	7	3	7	7	3	4	7
91	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	4	6	1	7	2	6	7	5	3	1	4	5	7	7	7	3	7	1	7	5	7	5	4
92	4	3	4	6	7	7	6	7	7	7	3	4	7	5	6	1	7	6	5	5	5	2	5	7	6	6	6	4	6	4	2	6	6	6	7	7
93	6	6	6	6	7	6	6	7	6	6	1	2	7	2	6	4	6	6	4	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	4	6	7
94	1	7	5	7	7	3	3	7	6	5	4	2	4	3	3	3	3	5	3	5	4	3	3	5	5	3	5	3	6	5	3	2	4	3	5	5
95	6	6	5	6	7	6	6	7	7	6	5	4	6	4	4	4	6	6	5	6	6	4	2	6	6	5	5	6	4	6	4	6	6	4	4	6
96	4	4	4	4	7	7	1	7	7	7	1	1	7	4	4	4	4	4	4	3	5	7	7	1	3	7	7	4	6	2	4	7	4	7	4	5
97	2	4	6	3	5	7	1	3	3	3	5	7	1	1	6	3	1	2	7	3	4	3	5	1	1	3	5	1	3	1	1	5	5	7	2	3
98	6	3	5	6	6	5	3	7	7	5	2	3	5	4	5	4	6	5	5	5	6	3	5	5	6	7	5	4	5	6	3	5	6	6	6	6
99	6	4	6	5	6	6	7	5	5	6	6	4	4	6	4	4	5	5	4	5	4	6	6	4	5	6	6	2	3	4	5	6	6	3	5	4
100	7	4	4	7	7	5	4	7	4	4	6	3	6	5	6	4	5	4	5	4	6	3	4	4	4	6	5	5	4	4	4	6	7	6	7	6
101	7	5	6	3	7	7	6	5	6	6	7	5	6	6	5	5	7	4	5	5	5	5	7	5	5	6	5	6	5	4	4	7	5	5	5	5
102	5	3	4	6	6	5	5	6	5	6	5	2	5	5	5	3	5	2	5	6	6	2	3	5	5	6	6	4	6	6	5	5	5	3	6	6
103	6	5	4	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	5	4	3	6	6	4	6	6	6	1	6	6	4	6	6	6	6	4	6	6	6	5	6
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	6	4	5	5	5	6	6	5	5	6	6	4	5	6	5	4	6	5	5	4	5	3	6	5	5	6	5	5	6	5	4	3	5	5	6	5
106	4	3	4	5	2	4	4	7	5	5	3	3	6	7	7	2	7	5	2	5	5	3	4	4	3	7	5	7	4	4	5	7	3	3	5	4
107	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	4	3	6	5	6	6	2	6	6	6	2	4	6	5	5	3	5	5	4	6	4	4	2	5	4	7	5	4	6	5	2	6	5	2	5	5
109	6	4	5	6	6	5	5	6	6	6	4	4	6	6	6	6	2	5	4	6	6	4	2	4	6	6	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	6	4	5	6	4	5	4	4	7	4	5	4	7	5	4	2	4	4	3	7	7	4	4
111	4	4	4	4	6	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	6	5	5	4	4	5	5	6	4	3	5	4	5	3	5	6	4	4
112	7	4	4	4	6	6	3	6	6	6	4	4	6	5	5	4	4	2	5	5	5	4	6	4	4	4	3	5	4	6	4	6	5	5	6	4
113	7	7	7	6	2	2	2	2	6	6	6	2	2	6	7	7	2	2	2	3	2	2	2	1	6	6	6	2	1	2	2	2	2	2	2	2
114	3	7	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	6	5	2	2	4	3	4	3	3	4	4	3	6	3	4	5	4	4	3	6	4	3	4
115	4	5	5	5	6	4	5	4	6	5	7	5	5	6	4	6	6	5	4	5	4	6	6	1	5	7	2	5	3	4	3	6	5	5	4	5
116	5	2	2	7	6	4	2	4	5	5	2	2	5	3	2	3	3	5	3	5	5	2	2	6	5	3	5	4	5	5	3	3	4	3	5	5

117	5	4	5	6	6	6	5	5	5	7	5	6	6	3	5	5	6	6	5	6	5	2	5	5	4	6	6	3	2	4	5	5	5	5	4	6
118	3	6	4	3	5	2	3	4	3	5	2	1	4	2	3	3	5	4	3	5	3	2	4	3	2	7	4	3	1	2	1	5	5	1	3	4
119	3	1	4	3	4	3	3	4	3	5	2	1	5	1	4	2	5	5	4	4	4	1	3	1	4	3	4	2	5	3	1	5	4	3	4	4
120	3	1	4	3	4	3	2	3	4	5	3	1	4	1	5	1	4	5	2	4	3	1	4	1	3	4	4	1	2	3	1	5	5	1	4	4
121	2	1	4	2	5	3	2	4	3	5	2	1	3	1	5	1	4	5	2	3	4	1	2	1	3	5	4	1	1	3	1	5	5	1	5	4

3. Tabulasi data skala persepsi dukungan organisasi setelah gugur

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	14	15	17	18	19	20	21	22	24	25	26	27	28	29	30	32	33	34	35	36
1	5	3	5	5	6	5	4	6	5	5	3	3	2	4	3	3	2	3	6	5	6	3	2	6	5	5	3	4	3	2	3	6
2	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	6	2	1	4	7	3	1	5	4	5	3	6	7	7	7	4	7	4	7	4	4	4	7	4	2	7	4	2	5	7	7	7
4	5	3	7	7	7	7	6	6	5	5	3	6	7	6	6	5	7	7	6	7	6	5	7	7	1	7	7	5	6	6	7	7
5	7	7	2	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
6	7	1	2	5	6	3	2	5	4	5	4	5	4	3	3	5	1	7	7	1	2	4	4	7	1	7	7	1	7	1	7	7
7	4	4	5	4	4	5	6	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	4	7	6	7	6	5	5	4	6	5	7	7	7	7	6	6	6	5	6	4	6	7	7	4	5	7	6	6	6	5	5
9	7	4	2	6	6	7	7	6	7	7	6	6	2	6	6	7	4	7	7	2	7	7	6	6	7	6	7	7	6	7	6	7
10	7	4	6	7	7	6	7	7	7	7	5	7	4	1	1	7	5	7	7	5	7	6	7	6	7	4	7	6	6	4	6	7
11	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5	4	2	2	2
12	5	4	3	5	6	5	4	6	6	5	4	6	5	6	6	6	5	6	5	2	6	6	6	6	3	6	6	2	6	6	5	6
13	6	6	5	6	2	6	7	5	6	7	4	2	5	5	6	7	6	5	6	5	7	6	7	5	5	4	6	2	7	3	6	7
14	4	4	4	5	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
15	7	7	4	4	7	1	1	7	7	7	1	7	7	7	1	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
16	4	6	4	4	6	6	4	6	6	6	4	6	3	5	4	4	2	5	4	6	4	6	5	5	4	6	7	2	6	4	5	5
17	4	7	7	4	7	5	5	4	6	4	6	6	7	6	7	1	5	4	4	2	4	7	7	4	6	6	4	7	6	7	1	4
18	6	7	4	4	7	7	6	6	6	7	4	7	6	7	7	6	5	4	7	5	4	6	1	7	6	7	5	6	7	6	6	6
19	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	1	7	7	7	1	7	7	7	1	7	7	1	7	1	7	7
20	7	6	6	2	7	1	2	2	2	2	1	7	1	1	1	2	1	2	2	4	4	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2
21	6	2	5	6	6	7	7	7	7	7	3	7	3	7	7	7	7	7	7	3	5	7	5	7	3	7	7	7	1	7	7	7
22	6	6	6	7	6	6	6	4	6	6	6	7	4	5	6	6	6	4	6	4	6	6	4	4	4	4	4	6	4	5	4	7
23	6	6	4	6	6	4	6	4	6	6	4	7	5	6	4	7	5	6	7	5	3	4	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7
24	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	1	3	5	7	1	7	6	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	6	7	7	6	7
25	7	7	7	6	7	7	6	7	7	7	4	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	4	4	7
26	6	2	5	6	7	6	5	6	4	6	2	7	2	4	5	6	5	4	6	4	7	6	5	5	4	3	7	6	6	2	4	7

27	6	4	6	6	7	6	7	6	7	7	4	6	2	6	6	6	2	7	6	4	3	6	6	6	7	6	6	7	6	6	5	6
28	6	1	2	6	7	1	1	7	6	7	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
29	5	5	4	6	7	4	4	4	6	6	4	6	5	5	5	6	5	4	6	5	4	4	6	6	4	5	3	4	4	5	4	6
30	5	4	4	4	7	4	5	6	5	5	5	4	6	6	4	5	6	4	5	4	4	5	6	5	4	3	4	5	5	5	4	5
31	7	7	6	5	5	4	5	6	7	7	4	6	6	6	5	6	6	6	6	4	5	4	5	6	4	6	4	6	6	6	6	6
32	7	2	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	1	2	7	7	7	7	7	6	7	7	1	7	7	7	7	1	7	7	7	7
33	6	5	5	6	6	5	2	6	6	6	5	6	5	5	2	6	2	6	6	5	6	6	5	6	5	6	6	5	6	5	6	6
34	7	7	7	4	6	7	7	7	7	7	4	5	4	7	7	6	7	7	6	7	6	4	7	6	4	6	5	7	7	7	6	7
35	6	4	6	4	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	6	6	4	4	5	4	5	5	6	4	6	4	4	6	4	4	4	4
36	6	7	6	6	6	7	6	7	7	7	4	5	5	7	7	6	7	4	5	7	7	6	7	6	7	1	4	7	7	6	6	4
37	5	3	2	5	5	3	3	5	5	4	4	5	3	3	4	5	3	5	4	3	5	5	4	5	3	4	5	3	5	3	5	5
38	6	6	6	7	4	6	6	7	7	7	4	7	4	4	6	7	5	7	7	1	7	7	4	7	6	7	7	6	7	5	7	7
39	4	4	4	6	4	3	5	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
40	1	5	6	2	2	7	7	2	3	2	7	3	3	2	6	1	4	2	3	6	3	3	7	1	7	5	6	1	7	1	7	7
41	2	4	3	3	6	3	3	5	4	4	3	5	3	5	5	4	4	3	4	2	3	5	6	5	5	5	3	2	3	4	4	4
42	4	4	4	4	5	6	6	4	4	3	3	6	2	3	5	4	4	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
43	5	2	4	6	5	5	6	6	5	7	4	6	6	6	6	6	5	6	7	3	7	7	7	6	6	6	6	4	4	4	5	6
44	5	5	6	2	6	4	1	3	7	6	5	6	6	7	7	1	6	6	3	7	6	2	7	6	6	6	6	6	6	6	3	6
45	4	6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	6	5	4	6	4	4	4	4	6	5	4	4	4
46	6	6	6	6	7	2	6	6	4	6	6	4	6	6	6	4	6	4	4	6	4	4	6	4	6	6	2	6	7	7	4	1
47	6	2	1	4	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	1	7	7	7	7	1	7	4	7	7	7	7	7
48	4	4	4	4	6	7	7	7	7	7	4	5	4	4	4	4	4	7	7	7	4	5	7	4	4	4	4	6	6	6	7	7
49	4	4	6	5	4	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	4	2	7	4	4	5	4	6	4	6	4	4
50	6	6	6	6	6	4	6	4	6	4	6	5	5	4	5	4	4	3	3	6	4	4	5	4	4	2	4	6	6	6	4	4
51	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	3	5	7	3	5	3	7	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3
52	7	7	5	7	6	1	7	7	7	7	7	7	5	5	5	6	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	5	7	7	6	7
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	6	7	6	6	6	4	7	4	5	7	4	7	6	7	7	7	7	5	7
55	7	4	5	6	6	7	7	7	6	7	3	6	3	6	4	6	6	5	6	6	2	6	6	5	7	5	4	7	6	6	6	6
56	6	1	2	6	5	2	2	2	3	6	6	6	2	4	4	6	6	7	3	5	6	6	2	3	3	5	6	6	6	7	3	6

57	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	4	7	7	7	7	4	1	4	7	7	4	7	4	7	7	7	4	7	4
58	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	6	4	4	4	4	4	6	4	6	4	4	6	6	6	6	6
59	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	4	7	7	7	4	7	7	4	7	4	6	4	7	7	4	7	7	7	4	4
60	7	7	7	5	7	3	3	6	7	3	3	6	3	4	4	5	3	6	6	2	4	5	6	7	5	5	7	5	6	4	7	7
61	4	6	4	5	7	7	2	6	6	7	6	6	4	5	4	6	4	6	6	4	4	4	6	4	4	6	7	6	6	6	6	7
62	6	2	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6	6	6	7	6	2	6	6	6	6	6	6	6
63	4	4	4	6	6	4	2	7	6	6	3	6	4	4	2	6	3	7	6	4	4	6	6	6	6	4	6	4	4	6	6	6
64	5	3	3	5	6	5	5	7	6	7	3	7	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	7	5	6	6	5	7	4	7	4	4
65	5	5	4	7	7	5	5	7	7	7	5	7	5	5	5	7	5	7	7	5	7	7	5	7	5	7	7	5	7	5	7	7
66	6	6	4	6	7	7	7	6	7	6	1	2	6	4	2	6	1	4	6	6	2	6	6	6	6	4	6	2	6	6	6	6
67	6	6	6	6	6	2	7	7	7	7	5	7	5	6	7	5	7	7	7	7	4	7	4	6	7	6	5	7	7	4	6	7
68	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	3	4	2	6	6	4	4	4	5	3	4	4	6	6	4	4	4	6	6	4	4	4
69	6	6	4	6	2	6	7	4	4	6	2	5	4	5	4	6	4	2	2	6	3	4	6	6	6	3	5	6	4	6	2	4
70	6	3	7	7	7	7	6	7	7	5	5	3	2	1	7	7	7	7	5	7	4	4	7	4	7	4	4	4	4	6	2	4
71	6	2	4	6	6	4	6	3	5	4	4	5	6	5	4	3	2	6	4	4	1	4	5	4	7	4	4	6	4	6	2	2
72	4	5	5	6	6	5	5	6	6	6	5	6	2	5	5	3	5	3	6	5	6	3	5	6	5	6	6	5	4	4	3	4
73	6	4	4	5	6	2	7	6	6	6	6	6	2	4	5	4	6	6	4	5	4	5	4	4	6	4	6	6	4	4	4	4
74	4	6	4	6	7	7	7	7	6	7	2	6	3	4	7	7	4	7	6	4	7	7	7	7	7	1	6	7	7	7	6	7
75	7	5	6	7	4	7	1	7	7	7	1	7	5	5	7	7	5	7	7	1	7	7	7	4	4	7	7	7	7	5	7	4
76	4	6	4	7	7	3	1	7	7	7	1	4	7	7	7	7	7	7	7	1	4	4	7	4	4	7	7	7	7	7	6	4
77	7	3	7	7	7	7	5	6	6	6	5	6	6	5	6	7	6	6	7	5	5	7	7	7	6	6	7	7	6	7	7	6
78	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	1	7	1	1	7	4	4	7	4	4	4	4	7	4	4	1	5	7	7	4	4	4
79	4	4	2	5	5	2	2	5	4	4	4	6	5	4	4	5	7	1	3	6	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
80	4	4	6	5	5	6	5	6	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	6	4	4	5	4
81	6	3	4	6	5	1	3	7	5	7	2	7	3	2	1	6	2	7	7	2	6	5	7	6	6	5	2	1	6	2	6	5
82	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6
83	6	6	6	6	4	6	4	6	6	5	3	5	6	6	4	4	4	4	4	6	4	3	4	6	4	3	3	5	6	6	5	4
84	6	2	4	5	6	3	2	5	6	5	4	6	2	2	2	6	3	6	6	2	5	5	2	7	3	5	4	4	5	3	5	5
85	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	6	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
86	5	4	6	4	4	4	7	5	7	7	4	4	4	7	4	4	4	7	6	4	4	4	7	4	7	6	4	4	4	4	4	4

87	7	4	6	7	7	6	7	7	7	7	6	7	4	4	6	2	4	2	2	4	6	7	4	7	6	4	7	6	7	4	6	7
88	7	2	3	7	7	3	7	4	5	6	6	5	7	7	7	6	6	6	2	7	4	6	7	4	6	2	6	7	4	6	6	6
89	6	4	4	6	6	2	7	6	6	6	6	6	4	4	4	4	4	4	4	7	4	4	7	4	5	4	4	7	6	4	4	6
90	4	2	4	5	7	2	2	4	4	7	4	7	7	7	1	7	7	4	7	4	4	5	7	7	4	7	7	7	7	3	4	7
91	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	4	6	7	2	6	7	5	3	4	5	7	7	7	3	7	7	5	7	5	4
92	4	3	4	6	7	7	6	7	7	7	4	7	5	6	7	6	5	5	5	2	7	6	6	6	4	6	4	6	6	6	7	7
93	6	6	6	6	7	6	6	7	6	6	2	7	2	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	7
94	1	7	5	7	7	3	3	7	6	5	2	4	3	3	3	5	3	5	4	3	5	5	3	5	3	6	5	2	4	3	5	5
95	6	6	5	6	7	6	6	7	7	6	4	6	4	4	6	6	5	6	6	4	6	6	5	5	6	4	6	6	6	4	4	6
96	4	4	4	4	7	7	1	7	7	7	1	7	4	4	4	4	4	3	5	7	1	3	7	7	4	6	2	7	4	7	4	5
97	2	4	6	3	5	7	1	3	3	3	7	1	1	6	1	2	7	3	4	3	1	1	3	5	1	3	1	5	5	7	2	3
98	6	3	5	6	6	5	3	7	7	5	3	5	4	5	6	5	5	5	6	3	5	6	7	5	4	5	6	5	6	6	6	6
99	6	4	6	5	6	6	7	5	5	6	4	4	6	4	5	5	4	5	4	6	4	5	6	6	2	3	4	6	6	3	5	4
100	7	4	4	7	7	5	4	7	4	4	3	6	5	6	5	4	5	4	6	3	4	4	6	5	5	4	4	6	7	6	7	6
101	7	5	6	3	7	7	6	5	6	6	5	6	6	5	7	4	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	4	7	5	5	5	5
102	5	3	4	6	6	5	5	6	5	6	2	5	5	5	5	2	5	6	6	2	5	5	6	6	4	6	6	5	5	3	6	6
103	6	5	4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	5	4	6	6	4	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	5	6
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	6	4	5	5	5	6	6	5	5	6	4	5	6	5	6	5	5	4	5	3	5	5	6	5	5	6	5	3	5	5	6	5
106	4	3	4	5	2	4	4	7	5	5	3	6	7	7	7	5	2	5	5	3	4	3	7	5	7	4	4	7	3	3	5	4
107	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
108	4	3	6	5	6	6	2	6	6	6	4	6	5	5	5	5	4	6	4	4	5	4	7	5	4	6	5	6	5	2	5	5
109	6	4	5	6	6	5	5	6	6	6	4	6	6	6	2	5	4	6	6	4	4	6	6	4	4	5	4	4	4	4	4	5
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	6	4	6	4	5	4	4	7	5	4	7	5	4	2	4	3	7	7	4	4
111	4	4	4	4	6	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	6	5	5	4	5	5	6	4	3	5	4	3	5	6	4	4
112	7	4	4	4	6	6	3	6	6	6	4	6	5	5	4	2	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	6	6	5	5	6	4
113	7	7	7	6	2	2	2	2	6	6	2	2	6	7	2	2	2	3	2	2	1	6	6	6	2	1	2	2	2	2	2	2
114	3	7	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	6	5	2	4	3	4	3	3	4	3	6	3	4	5	4	3	6	4	3	4
115	4	5	5	5	6	4	5	4	6	5	5	5	6	4	6	5	4	5	4	6	1	5	7	2	5	3	4	6	5	5	4	5
116	5	2	2	7	6	4	2	4	5	5	2	5	3	2	3	5	3	5	5	2	6	5	3	5	4	5	5	3	4	3	5	5

117	5	4	5	6	6	6	5	5	5	7	6	6	3	5	6	6	5	6	5	2	5	4	6	6	3	2	4	5	5	5	4	6
118	3	6	4	3	5	2	3	4	3	5	1	4	2	3	5	4	3	5	3	2	3	2	7	4	3	1	2	5	5	1	3	4
119	3	1	4	3	4	3	3	4	3	5	1	5	1	4	5	5	4	4	4	1	1	4	3	4	2	5	3	5	4	3	4	4
120	3	1	4	3	4	3	2	3	4	5	1	4	1	5	4	5	2	4	3	1	1	3	4	4	1	2	3	5	5	1	4	4
121	2	1	4	2	5	3	2	4	3	5	1	3	1	5	4	5	2	3	4	1	1	3	5	4	1	1	3	5	5	1	5	4

LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

A. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA KETIDAKAMANAN KERJA

PUTARAN 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	121	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	121	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.882	.876	23

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JI1	69.9504	198.198	.379	.596	.879
JI2	69.6942	197.564	.424	.580	.878
JI3	69.2066	206.682	.124	.481	.886
JI4	69.5455	201.783	.285	.633	.882
JI5	69.8760	198.943	.324	.627	.881
JI6	70.0909	190.233	.610	.656	.873
JI7	70.3140	186.601	.659	.746	.871
JI8	70.4215	192.479	.475	.568	.877
JI13	69.2562	205.959	.165	.552	.884
JI9	70.3884	185.240	.696	.743	.870
JI10	70.6033	185.658	.665	.749	.871
JI11	70.0331	189.649	.625	.710	.872
JI12	69.7686	192.379	.583	.521	.874
JI14	69.7438	201.775	.273	.696	.882
JI15	69.9339	198.462	.364	.718	.880
JI16	70.1074	187.847	.672	.680	.871

JI17	70.2645	186.796	.689	.789	.870
JI18	70.3554	191.564	.509	.553	.876
JI19	70.4545	188.900	.586	.605	.873
JI20	70.6612	186.526	.696	.756	.870
JI21	70.1405	203.255	.226	.436	.883
JI22	69.3554	203.314	.275	.590	.882
JI23	69.2893	206.091	.206	.541	.883

PUTARAN 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.890	.885	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JI1	62.0992	188.390	.381	.566	.888
JI2	61.8430	188.350	.407	.564	.887
JI4	61.6942	192.047	.282	.615	.891
JI5	62.0248	188.608	.341	.624	.890
JI6	62.2397	180.667	.611	.655	.882
JI7	62.4628	176.767	.671	.745	.880
JI8	62.5702	183.230	.465	.545	.886
JI9	62.5372	175.467	.708	.741	.878
JI10	62.7521	176.421	.660	.741	.880
JI11	62.1818	180.917	.599	.682	.882
JI12	61.9174	183.143	.571	.512	.883
JI14	61.8926	191.280	.294	.681	.890
JI15	62.0826	187.360	.407	.698	.888
JI16	62.2562	178.292	.675	.676	.880
JI17	62.4132	176.644	.711	.777	.879
JI18	62.5041	181.752	.516	.553	.884
JI19	62.6033	178.225	.621	.587	.881

JI20	62.8099	176.789	.705	.753	.879
JI21	62.2893	193.491	.223	.434	.892
JI22	61.5041	194.019	.254	.577	.891
JI23	61.4380	196.565	.190	.536	.892

PUTARAN 3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.892	.888	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JI1	58.2314	182.863	.390	.564	.890
JI2	57.9752	183.141	.405	.561	.890
JI4	57.8264	186.761	.281	.611	.893
JI5	58.1570	183.517	.336	.623	.892
JI6	58.3719	175.452	.613	.650	.884
JI7	58.5950	171.393	.680	.745	.881
JI8	58.7025	177.994	.466	.542	.888
JI9	58.6694	170.223	.713	.740	.880
JI10	58.8843	170.937	.672	.741	.881
JI11	58.3140	175.734	.601	.682	.884
JI12	58.0496	177.998	.570	.512	.885
JI14	58.0248	186.074	.291	.681	.893
JI15	58.2149	182.153	.406	.698	.890
JI16	58.3884	173.206	.674	.676	.882
JI17	58.5455	171.483	.714	.777	.880
JI18	58.6364	176.533	.518	.550	.887
JI19	58.7355	172.846	.629	.586	.883
JI20	58.9421	171.338	.717	.749	.880
JI21	58.4215	188.746	.204	.430	.895
JI22	57.6364	189.800	.213	.268	.894

B. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

PUTARAN 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.904	.908	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PDO1	168.6336	714.957	.513	.532	.901
PDO2	169.7099	719.654	.357	.515	.903
PDO3	169.3130	724.555	.348	.644	.903
PDO4	168.6031	718.980	.506	.603	.901
PDO5	168.2366	723.090	.451	.465	.902
PDO6	169.2290	700.470	.519	.577	.900
PDO7	169.3206	695.143	.539	.666	.900
PDO8	168.4275	710.277	.605	.719	.900
PDO9	168.4275	711.431	.640	.713	.899
PDO10	168.2672	715.013	.612	.708	.900
PDO11	169.7786	721.374	.318	.515	.904
PDO12	170.1298	719.991	.366	.466	.903
PDO13	168.6107	723.193	.402	.554	.902
PDO14	169.7557	709.017	.448	.671	.902
PDO15	169.2137	714.046	.449	.665	.901
PDO16	170.3206	740.373	.143	.482	.906
PDO17	169.2061	702.011	.528	.484	.900
PDO18	168.9237	722.117	.394	.592	.902
PDO19	169.4885	706.021	.545	.611	.900
PDO20	168.7481	712.267	.521	.592	.900
PDO21	168.8550	714.694	.520	.715	.901

PDO22	169.7634	714.397	.394	.526	.902
PDO23	170.1145	734.841	.160	.494	.907
PDO24	169.4198	718.322	.399	.539	.902
PDO25	169.0000	715.369	.509	.648	.901
PDO26	168.5878	713.044	.453	.546	.901
PDO27	168.8015	724.914	.407	.559	.902
PDO28	169.4733	706.620	.506	.539	.901
PDO29	169.1450	722.233	.355	.608	.903
PDO30	169.0305	715.307	.476	.596	.901
PDO31	170.9695	753.122	.013	.459	.907
PDO32	169.0534	702.359	.510	.635	.900
PDO33	168.6565	722.550	.441	.530	.902
PDO34	169.3130	696.032	.598	.678	.899
PDO35	169.0076	720.223	.432	.702	.902
PDO36	168.7328	716.105	.500	.707	.901

PUTARAN 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.913	.918	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PDO1	158.0153	681.061	.527	.515	.910
PDO2	159.0916	687.792	.343	.485	.912
PDO3	158.6947	692.521	.334	.622	.912
PDO4	157.9847	683.431	.545	.594	.910
PDO5	157.6183	689.869	.453	.451	.911
PDO6	158.6107	669.655	.500	.561	.910
PDO7	158.7023	665.488	.510	.636	.910
PDO8	157.8092	676.017	.627	.711	.909

PDO9	157.8092	677.279	.661	.701	.908
PDO10	157.6489	679.722	.651	.685	.909
PDO11	159.1603	690.443	.295	.504	.913
PDO12	159.5115	689.129	.341	.463	.912
PDO13	157.9924	688.869	.418	.542	.911
PDO14	159.1374	680.381	.403	.618	.912
PDO15	158.5954	684.243	.412	.651	.911
PDO17	158.5878	670.860	.511	.481	.910
PDO18	158.3053	685.260	.443	.563	.911
PDO19	158.8702	675.021	.524	.605	.910
PDO20	158.1298	676.175	.564	.588	.909
PDO21	158.2366	679.551	.552	.705	.909
PDO22	159.1450	684.679	.360	.507	.912
PDO24	158.8015	683.653	.419	.505	.911
PDO25	158.3817	679.438	.551	.625	.909
PDO26	157.9695	681.630	.436	.542	.911
PDO27	158.1832	689.074	.447	.541	.911
PDO28	158.8550	673.786	.507	.524	.910
PDO29	158.5267	687.897	.369	.596	.912
PDO30	158.4122	678.536	.527	.579	.910
PDO32	158.4351	671.202	.494	.624	.910
PDO33	158.0382	686.852	.479	.500	.910
PDO34	158.6947	665.183	.580	.676	.909
PDO35	158.3893	683.793	.477	.695	.910
PDO36	158.1145	680.933	.531	.695	.910

PUTARAN 3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.913	.918	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PDO1	153.7863	650.569	.522	.509	.910
PDO2	154.8626	658.750	.321	.448	.913
PDO3	154.4656	663.328	.310	.617	.913
PDO4	153.7557	652.494	.546	.594	.910
PDO5	153.3893	659.055	.450	.436	.911
PDO6	154.3817	640.299	.487	.559	.911
PDO7	154.4733	637.005	.490	.630	.911
PDO8	153.5802	644.645	.637	.710	.909
PDO9	153.5802	646.107	.668	.695	.909
PDO10	153.4198	648.292	.662	.685	.909
PDO12	155.2824	659.866	.320	.434	.913
PDO13	153.7634	656.859	.433	.539	.911
PDO14	154.9084	650.238	.395	.616	.912
PDO15	154.3664	653.911	.405	.651	.912
PDO17	154.3588	641.047	.503	.478	.910
PDO18	154.0763	652.733	.465	.552	.911
PDO19	154.6412	644.586	.521	.603	.910
PDO20	153.9008	644.675	.575	.588	.909
PDO21	154.0076	647.654	.568	.703	.910
PDO22	154.9160	654.724	.349	.507	.913
PDO24	154.5725	651.616	.433	.500	.911
PDO25	154.1527	648.377	.555	.622	.910
PDO26	153.7405	650.732	.437	.536	.911
PDO27	153.9542	657.721	.452	.523	.911
PDO28	154.6260	643.728	.500	.523	.910
PDO29	154.2977	655.288	.389	.584	.912
PDO30	154.1832	646.997	.537	.579	.910
PDO32	154.2061	640.334	.497	.617	.911
PDO33	153.8092	655.479	.485	.499	.911
PDO34	154.4656	634.774	.579	.676	.909
PDO35	154.1603	651.889	.492	.694	.911
PDO36	153.8855	649.041	.547	.691	.910

LAMPIRAN 4

HASIL UJI NORMALITAS

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		JI	PDO
N		121	121
Normal Parameters[a,b]	Mean	61.4380	160.1736
	Std. Deviation	14.02016	26.39529
Most Extreme Differences	Absolute	.047	.064
	Positive	.041	.043
	Negative	-.047	-.064
Test Statistic		.047	.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]	.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN 5

HASIL UJI LINEARITAS

Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
JI * PDO	121	100.0%	0	0.0%	121	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JI * PDO	Between Groups	(Combined)	13886.418	64	216.975	1.252	.196
		Linearity	189.067	1	189.067	1.091	.301
		Deviation from Linearity	13697.352	63	217.418	1.255	.194
	Within Groups		9701.367	56	173.239		
	Total		23587.785	120			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
JI * PDO	.090	.008	.767	.589

Report

JI

PDO	Mean	N	Std. Deviation
82.00	41.0000	1	.
98.00	67.0000	1	.
99.00	65.0000	1	.
102.00	62.0000	1	.
109.00	49.5000	2	14.84924
110.00	63.0000	1	.
111.00	64.0000	1	.
124.00	67.0000	1	.
127.00	80.5000	2	.70711
128.00	49.0000	2	12.72792

129.00	67.5000	2	17.67767
130.00	59.3333	3	13.01281
131.00	68.6667	3	6.65833
132.00	63.0000	1	.
133.00	64.0000	1	.
135.00	76.5000	2	23.33452
136.00	66.0000	1	.
137.00	41.0000	1	.
138.00	45.0000	1	.
142.00	58.0000	1	.
143.00	51.6667	3	12.66228
145.00	59.0000	1	.
146.00	61.0000	2	16.97056
147.00	64.0000	1	.
149.00	55.0000	1	.
151.00	78.0000	1	.
152.00	40.0000	2	9.89949
153.00	62.0000	2	4.24264
154.00	63.3333	3	6.65833
155.00	72.0000	2	7.07107
156.00	47.0000	1	.
157.00	53.6000	5	11.63185
158.00	66.0000	2	19.79899
159.00	50.0000	2	12.72792
160.00	40.0000	1	.
161.00	76.0000	2	11.31371
162.00	70.6667	3	8.32666
164.00	65.2500	4	13.52467
165.00	51.3333	3	7.09460
167.00	51.5000	2	3.53553
169.00	75.0000	2	7.07107
171.00	42.0000	3	9.53939
172.00	72.0000	2	9.89949
174.00	56.5000	4	15.28616
176.00	56.0000	1	.
177.00	67.0000	2	15.55635
178.00	56.0000	1	.
179.00	58.5000	2	4.94975
181.00	63.0000	2	7.07107
182.00	70.0000	1	.

183.00	100.0000	1	.
185.00	72.5000	4	11.12055
186.00	60.5000	2	33.23402
187.00	58.0000	2	15.55635
188.00	87.5000	2	12.02082
189.00	65.0000	2	32.52691
190.00	42.0000	1	.
191.00	63.2500	4	11.32475
193.00	51.6667	3	3.21455
194.00	56.0000	1	.
198.00	62.0000	3	15.39480
202.00	65.0000	1	.
204.00	71.0000	1	.
207.00	61.0000	1	.
217.00	72.0000	1	.
Total	61.4380	121	14.02016

LAMPIRAN 6

HASIL UJI KORELASI

Hasil Uji Korelasi

Hasil uji korelasi antara persepsi dukungan organisasi dan ketidakmanan kerja

Correlations

		JI	PDO
JI	Pearson Correlation	1	.090
	Sig. (1-tailed)		.164
	N	121	121
PDO	Pearson Correlation	.090	1
	Sig. (1-tailed)	.164	
	N	121	121

LAMPIRAN 7

HASIL ANALISIS TAMBAHAN

Analisis Tambahan

A. Uji beda variabel Ketidakmanan Kerja berdasarkan Jenis Kelamin

Group Statistics

	JenisKelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
KetidakamananKerja	Perempuan	88	61.5227	14.62872	1.55943
	Laki-laki	33	61.2121	12.45933	2.16889

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
KetidakamananKerja	Equal variances assumed	1.533	.218	.108	119	.914	.31061	2.87371	-5.37963	6.00084
	Equal variances not assumed			.116	67.047	.908	.31061	2.67131	-5.02128	5.64250

B. Uji beda variabel Ketidakamanan Kerja berdasarkan Pendidikan Akhir

Descriptives

KetidakamananKerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
SMA/Sederajat	90	61.5889	14.52382	1.53095	58.5469	64.6308	33.00	100.00
D1-D3	7	54.8571	10.88468	4.11402	44.7905	64.9238	40.00	67.00
S1	23	63.6957	12.25277	2.55488	58.3972	68.9941	38.00	80.00
S2	1	42.0000	.	.	.	.	42.00	42.00
Total	121	61.4380	14.02016	1.27456	58.9145	63.9616	33.00	100.00

Test of Homogeneity of Variances

KetidakamananKerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.481[a]	2	117	.619

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for KetidakamananKerja.

ANOVA

KetidakamananKerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	800.270	3	266.757	1.370	.256
Within Groups	22787.516	117	194.765		
Total	23587.785	120			

C. Uji beda variabel Ketidakamanan Kerja berdasarkan Usia

Descriptives

KetidakamananKerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
<21	11	58.5455	11.50099	3.46768	50.8190	66.2719	47.00	81.00
21-30	83	62.0361	15.28066	1.67727	58.6995	65.3728	33.00	100.00
31-40	16	60.8125	10.74069	2.68517	55.0892	66.5358	41.00	84.00
41-50	9	63.1111	10.84487	3.61496	54.7750	71.4472	47.00	80.00
>51	2	50.0000	5.65685	4.00000	-.8248	100.8248	46.00	54.00
Total	121	61.4380	14.02016	1.27456	58.9145	63.9616	33.00	100.00

Test of Homogeneity of Variances

KetidakamananKerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.880	4	116	.119

ANOVA

KetidakamananKerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	414.840	4	103.710	.519	.722
Within Groups	23172.945	116	199.767		
Total	23587.785	120			

D. Uji beda variabel Ketidakmanan Kerja berdasarkan Lokasi Perusahaan

Descriptives

KetidakamananKerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Jakarta	11	59.6364	13.03283	3.92954	50.8808	68.3919	40.00	78.00
Bogor	2	58.0000	7.07107	5.00000	-5.5310	121.5310	53.00	63.00
Depok	1	72.0000	.	.	.	.	72.00	72.00
Tangerang	103	61.7184	14.41569	1.42042	58.9011	64.5358	33.00	100.00
Bekasi	4	58.2500	11.87083	5.93542	39.3609	77.1391	41.00	67.00
Total	121	61.4380	14.02016	1.27456	58.9145	63.9616	33.00	100.00

Test of Homogeneity of Variances

KetidakamananKerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.532[a]	3	116	.661

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for KetidakamananKerja.

ANOVA

KetidakamananKerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	219.655	4	54.914	.273	.895
Within Groups	23368.130	116	201.449		
Total	23587.785	120			

E. Uji korelasi berdasarkan jenis kelamin perempuan

Correlations

		Ketidakamanan Kerja	PDO
KetidakamananKerja	Pearson Correlation	1	.092
	Sig. (1-tailed)		.198
	N	88	88
PDO	Pearson Correlation	.092	1
	Sig. (1-tailed)	.198	
	N	88	88

F. Uji korelasi berdasarkan jenis kelamin laki-laki

Correlations

		Ketidakamanan Kerja	PDO
KetidakamananKerja	Pearson Correlation	1	.094
	Sig. (1-tailed)		.301
	N	33	33
PDO	Pearson Correlation	.094	1
	Sig. (1-tailed)	.301	
	N	33	33

G. Uji korelasi berdasarkan masa kerja kurang dari satu tahun

Correlations

		Ketidakamanan Kerja	PDO
KetidakamananKerja	Pearson Correlation	1	.109
	Sig. (1-tailed)		.258
	N	38	38
PDO	Pearson Correlation	.109	1
	Sig. (1-tailed)	.258	
	N	38	38

H. Uji korelasi berdasarkan masa kerja lebih dari satu tahun

Correlations

		Ketidakamanan Kerja	PDO
KetidakamananKerja	Pearson Correlation	1	.085
	Sig. (1-tailed)		.223
	N	83	83
PDO	Pearson Correlation	.085	1
	Sig. (1-tailed)	.223	
	N	83	83

I. Uji korelasi berdasarkan tingat pendidikan SMA/Sederajat

Correlations

		Ketidakamanan Kerja	PDO
KetidakamananKerja	Pearson Correlation	1	.098
	Sig. (1-tailed)		.180
	N	90	90
PDO	Pearson Correlation	.098	1
	Sig. (1-tailed)	.180	
	N	90	90

J. Uji korelasi berdasarkan tingkat pendidikan D1-S2

Correlations

		Ketidakamanan Kerja	PDO
KetidakamananKerja	Pearson Correlation	1	.062
	Sig. (1-tailed)		.370
	N	31	31
PDO	Pearson Correlation	.062	1
	Sig. (1-tailed)	.370	
	N	31	31

K. Uji korelasi berdasarkan usia di bawah 30 tahun

Correlations

		Ketidakamanan Kerja	PDO
KetidakamananKerja	Pearson Correlation	1	.004
	Sig. (1-tailed)		.483
	N	94	94
PDO	Pearson Correlation	.004	1
	Sig. (1-tailed)	.483	
	N	94	94

L. Uji korelasi berdasarkan usia di atas 30 tahun

Correlations

		Ketidakamanan Kerja	PDO
KetidakamananKerja	Pearson Correlation	1	.506**
	Sig. (1-tailed)		.004
	N	27	27
PDO	Pearson Correlation	.506**	1
	Sig. (1-tailed)	.004	
	N	27	27

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

M. Uji korelasi berdasarkan lokasi perusahaan di Tangerang

Correlations

		Ketidakamanan Kerja	PDO
KetidakamananKerja	Pearson Correlation	1	.137
	Sig. (1-tailed)		.083
	N	103	103
PDO	Pearson Correlation	.137	1
	Sig. (1-tailed)	.083	

	N	103	103

N. Uji korelasi berdasarkan lokasi perusahaan non-Tangerang

Correlations

		Ketidakamanan Kerja	PDO
KetidakamananKerja	Pearson Correlation	1	-.287
	Sig. (1-tailed)		.124
	N	18	18
PDO	Pearson Correlation	-.287	1
	Sig. (1-tailed)	.124	
	N	18	18

O. Uji korelasi berdasarkan sektor perusahaan dibidang manufaktur

Correlations

		Ketidakamanan Kerja	PDO
KetidakamananKerja	Pearson Correlation	1	.123
	Sig. (1-tailed)		.110
	N	101	101
PDO	Pearson Correlation	.123	1
	Sig. (1-tailed)	.110	
	N	101	101

P. Uji korelasi berdasarkan sektor perusahaan dibidang non-manufaktur

Correlations

		Ketidakamanan Kerja	PDO
KetidakamananKerja	Pearson Correlation	1	-.087
	Sig. (1-tailed)		.358
	N	20	20

PDO	Pearson Correlation	-.087	1
	Sig. (1-tailed)	.358	
	N	20	20

Q. Uji korelasi berdasarkan posisi karyawan sebagai operator

Correlations

		Ketidakamanan Kerja	PDO
KetidakamananKerja	Pearson Correlation	1	.108
	Sig. (1-tailed)		.186
	N	70	70
PDO	Pearson Correlation	.108	1
	Sig. (1-tailed)	.186	
	N	70	70

R. Uji korelasi berdasarkan posisi karyawan non-operator

Correlations

		Ketidakamanan Kerja	PDO
KetidakamananKerja	Pearson Correlation	1	.091
	Sig. (1-tailed)		.262
	N	51	51
PDO	Pearson Correlation	.091	1
	Sig. (1-tailed)	.262	
	N	51	51

S. Uji korelasi berdasarkan repsonden yang memperoleh skor rendah

Correlations

		Ketidakamanan Kerja	PDO
KetidakamananKerja	Pearson Correlation	1	.935**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	84	36
PDO	Pearson Correlation	.935**	1

	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	36	36

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

T. Uji korelasi berdasarkan responden yang memperoleh skor tinggi

Correlations

		Ketidakamanan Kerja	PDO
KetidakamananKerja	Pearson Correlation	1	.911**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	37	37
PDO	Pearson Correlation	.911**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	37	49

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

LAMPIRAN 8

HIPOTETIK

HIPOTETIK VARIABEL KETIDAKAMANAN KERJA

i min = 1 , i max = 5

X Min = i min x jumlah aitem = 1 x 20 = 20

X max = i max x jumlah aitem = 5 x 20 = 100

Mean hipotetik = ½ (i min + i max) . jumlah aitem

= ½ (1 + 5). 20 = 60

SD hipotetik = 1/6 (Xmax – Xmin)

= 1/6 (100 – 20) = 13,3

KATEGORISASI

1. **Sangat Rendah**

   $X < \mu - 1{,}8\ \sigma$

   $X < 60 - 1{,}8 \cdot 13{,}3$

   $X < 36{,}06$

2. **Rendah**

   $\mu - 1{,}8\ \sigma \leq X < \mu - 0{,}6\ \sigma$

   $60 - 1{,}8 \cdot 13{,}3 \leq X < 60 - 0{,}6 \cdot 13{,}3$

   $36{,}06 \leq X < 52{,}02$

3. **Sedang**

   $\mu - 0{,}6\ \sigma \leq X < \mu + 0{,}6\ \sigma$

   $60 - 0{,}6 \cdot 13{,}3 \leq X < 60 + 0{,}6 \cdot 13{,}3$

   $52{,}02 \leq X < 67{,}98$

4. **Tinggi**

   $\mu + 0{,}6\ \sigma \leq X < \mu + 1{,}8\ \sigma$

   $60 + 0{,}6 \cdot 13{,}3 \leq X < 60 + 1{,}8 \cdot 13{,}3$

   $67{,}98 \leq X < 83{,}99$

5. Sangat Tinggi

$X \geq \mu + 1{,}8\ \sigma$

$X > 83{,}94$

HIPOTETIK VARIABEL PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

i min = 1 , i max = 7

X Min = i min x jumlah aitem = 1 x 32 = 32

X max = i max x jumlah aitem = 7 x 32 = 224

Mean hipotetik = ½ (i min + i max) . jumlah aitem

= ½ (1 + 7). 32= 128

SD hipotetik = 1/6 (Xmax – Xmin)

= 1/6 (224 – 32) = 32

KATEGORISASI

1. **Sangat Rendah**

   $X < \mu - 1{,}8\ \sigma$

   $X < 128 - 1{,}8 \cdot 32$

   $X < 70{,}4$

2. **Rendah**

   $\mu - 1{,}8\ \sigma \leq X < \mu - 0{,}6\ \sigma$

   $128 - 1{,}8 \cdot 32 \leq X < 128 - 0{,}6 \cdot 32$

   $70{,}4 \leq X < 108{,}8$

3. **Sedang**

   $\mu - 0{,}6\ \sigma \leq X < \mu + 0{,}6\ \sigma$

   $128 - 0{,}6 \cdot 32 \leq X < 128 + 0{,}6 \cdot 32$

   $108{,}8 \leq X < 147{,}2$

4. **Tinggi**

   $\mu + 0{,}6\ \sigma \leq X < \mu + 1{,}8\ \sigma$

   $128 + 0{,}6 \cdot 32 \leq X < 128 + 1{,}8 \cdot 32$

   $147 \leq X < 185{,}6$

5. **Sangat Tinggi**

$X \geq \mu + 1{,}8\ \sigma$

$X > 128 + 1{,}8\ .\ 32$

$X > 185,\ 6$