
**PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(PADA KANTOR KEPALA DESA TANJUNG PAUH MUDIK KECAMATAN DANAU KERINCI
BARAT KABUPATEN KERINCI TAHUN 2021)**

Oleh
Ade Taufan
STKIP YPM Bangko
E-mail: adetaufan05@gmail.com

Article History:

Received: 04-11-2021

Revised: 12-12-2021

Accepted: 23-12-2021

Keywords:

Job Insecurity, Kinerja
Pegawai

Abstract: Latar belakang penelitian ini yaitu dikarenakan adanya ketidakamanan yang dirasakan oleh pegawai di kantor Kepala Desa Tanjung Pauh Mudik Kecamatan Danau Kerinci Barat Kabupaten Kerinci, , sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh Job insecurity terhadap kinerja pegawai. Data dalam penelitian ini adalah data primer dari kuesioner yang disebar secara langsung kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di kantor Kepala Desa Tanjung Pauh Mudik Kecamatan Danau Kerinci Barat Kabupaten Kerinci, Sampel yang diambil berjumlah 30 sampel yang diambil menggunakan teknik total sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini akan dijadikan sebagai referensi atau acuan bagi kantor Kepala Desa Tanjung Pauh Mudik dan bagi peneliti lainnya sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya

PENDAHULUAN

Perkembangan lembaga pemerintahan di Indonesia semakin hari semakin membenahi diri demi terwujudnya tata kelola manajemen maupun pelayanan setiap tahun selalu mengalami peningkatan yang signifikan, Sejak memasuki era reformasi semua instansi yang ada wajib berbenah demi untuk mewujudkan pelayanan kepada public seiring dengan semangat otonomi daerah. Banyak cara dilakukan untuk meningkatkan suatu kinerja pegawai agar tercapainya sebuah tujuan organisasi. Salah satunya adalah mempertahankan kontinuitas kerja pegawai. Dalam hal ini pegawai yang mempunyai kemampuan, tanggungjawab, dan semangat kerja yang tinggi harus dipertahankan. Penilaian dalam sebuah instansi sangatlah penting diterapkan, supaya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Sebuah keberhasilan darisebuah kinerja itu dapat dilihat dari hasil evaluasi yang dilakukan, dan yang mana ukurannya yaitu masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang dijalankan, sebuah lembaga atau institusi itu tidak mencari laba akan tetapi mencari kepuasan yang mana kepuasan tersebut diterima oleh masyarakat luas. kemudian sebuah

penilaian itu merupakan sebuah dasar untuk sebagai alat mengevaluasi sebuah kinerja yang mana bisa digunakan sebagai pengatur strategi untuk masa-masa yang akan datang demi sebuah lembaga menjadi lebih baik (Srimindarti, 2004).

Salah satu faktor penting yang berpengaruh pada kinerja pegawai adalah Job Insecurity. Job Insecurity merupakan topik yang menarik dan dianggap penting karena Job insecurity membuat pegawai dapat bekerja secara maksimal berdasarkan daya dan kemampuan terbaiknya dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan pekerjaannya (Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Utomo (2015)). Setiap orang yang bekerja selalu ingin merasa aman di tempat dia bekerja. Ketidakamanan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, merupakan hasil kesimpulan berdasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dan pekerjaannya sebagai hal yang diharapkan dan diinginkan.

Pada dasarnya Job insecurity merupakan hal yang bersifat subjektif karena setiap individu akan memiliki tingkat ketidakamanan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri seseorang. Adanya ketidakamanan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Akan tetapi, karyawan dengan keberadaannya merasa aman tidak menjamin akan mampu menunjukkan kinerja yang baik. Hal tersebut Terdapat faktor-faktor di luar kendali karyawan yang bersangkutan untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Salah satunya adalah adanya Job Insecurity (Ketidakamanan Kerja).

Kantor kepala desa tanjung pauh mudik melaksanakan tugas pokok dan fungsinya harus mampu meningkatkan kinerja pegawainya demi untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Kantor kepala desa tanjung pauh mudik juga telah mengelola pegawainya dengan baik walaupun terkadang masih berlaku nepotisme didalamnya sehingga membuat pegawai kurang merasa aman terhadap kondisi tersebut.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Kantor kepala desa tanjung pauh mudik ditemukan sikap pegawai yang masih kurang disiplin, adanya kinerja yang rendah seperti membolos/terlambat kerja terutama setelah datang dan presensi kemudian pulang, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, unjuk kerja yang seadanya, dan peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu pegawai disana yang jabatannya sebagai sekretaris desa, namanya yaitu bapak Syuib mengatakan bahwa dikantor tersebut terlalu banyak pegawai yang berasal dari orang dalam yang masih bersifat keluarga akan tetapi kurang memiliki kompetensi yang baik, dengan demikian hal ini menjadi salah satu yang membuat pegawai merasa takut dan merasa tidak aman karena bisa saja suatu saat nanti terjadi pergeseran di posisi mereka tersebut.

Mengingat begitu pentingnya Job insecurity untuk keberhasilan suatu kantor ataupun untuk kepentingan pegawai itu sendiri, maka Kepala desa harus memperhatikan ini demi terciptanya kinerja pegawai yang baik, nyaman dan tentram.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul : *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kanto Kepala Desa Tanjung Pauh Mudik Kecamatan Danau Kerinci Barat Kabupaten Kerinci Tahun 2021)*

LANDASAN TEORI

Pengertian Job Insecurity

Job Insecurity merupakan suatu ketidakberdayaan dari suatu pekerjaan atau komponen-komponennya pada saat keadaan pekerjaan itu terancam, dan menimbulkan rasa ketidakamanan pada para karyawan, atau rasa tidak aman yang dirasakan oleh karyawan. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterima dari perusahaan.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Utomo (2015) *job insecurity* terdiri dari lima komponen yaitu pentingnya faktor – faktor pekerjaan, kemungkinan perubahan negatif terhadap faktor tersebut, pentingnya *job event* yang negatif, kemungkinan munculnya *job event* tersebut, kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada faktor pekerjaan dan *job event*. Empat komponen yang pertama mewakili besarnya ancaman (*saverity of threat*) terhadap kesinambungan berbagai situasi pekerjaan tertentu. Komponen kelima mewakili kemampuan individu untuk mengatasi ancaman pada keempat komponen tadi. Individu yang merasa mempunyai kemampuan untuk menghadapi ancaman akan merasa aman dan tidak merasa gelisah meskipun mereka merasa bahwa ada ancaman terhadap pekerjaan mereka. Secara terinci komponen *job insecurity* dinyatakan sebagai berikut :

1. Aspek penting aspek kerja (*the important of work factor*), berupa ancaman yang diterima pada berbagai aspek kerja seperti promosi, kenaikan upah atau mempertahankan upah yang diterima saat ini, mengatur jadwal kerja.
2. Arti penting keseluruhan kerja (*the important of job event*), seperti kejadian promosi, kejadian untuk diberhentikan sementara waktu, kejadian dipecat, individu yang mendapatkan ancaman terhadap kejadian kerja penting lebih memungkinkan memicu *job insecurity* dibandingkan ancaman pada kejadian kerja yang tidak penting.
3. Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja (*likelihood of negative change in work factor*), semakin besar timbulnya ancaman negatif pada aspek kerja akan memperbesar kemungkinan timbulnya *job insecurity* pada karyawan dan sebaliknya.
4. Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan aspek kerja (*likelihood of negative change in job event*), semakin besar kemungkinan negatif menimpa kejadian kerja, maka semakin besar potensi untuk kehilangan pekerjaan yang berakibat memperbesar timbulnya *job insecurity* karyawan dan sebaliknya.
5. Ketidakberdayaan (*powerlesnes*), yang dirasakan individu membawa *outcome* atau hasil pada cara individu menghadapi keempat komponen diatas. Artinya, jika individu menerima ancaman pada aspek kerja atau kejadian kerja, maka mereka akan menghadapinya sesuai kemampuan yang dimilikinya

METODE PENELITIAN

Dalam hal ini pendekatan penelitian ini Merupakan penelitian kuantitatif deskriptif analisis yang dilakukan dengan menggunakan angka sedangkan metode yang digunakan adalah terjun kelapangan langsung. dengan melakukan survei peneliti bisa melihat langsung dilokasi dan bisa menemukan apa-apa saja yang dibutuhkan untuk keperluan penelitian. Penelitian ini Variabelnya ada dua yaitu *Job insecurity* variabel X dan Kinerja Pegawai

Variabel Y variabel

Menurut Sugiyono (2010:62) menyatakan bahwa Sampel merupakan bagian populasi yang untuk diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel secara keseluruhan yang mana dalam dunia akademik sering disebut dengan *Total sampling*. Menurut Sugiyono (2010:86) Sampling Jenuh merupakan keseluruhan populasi dipakai dalam menganalisis hasil dari sebuah penelitian, hal ini sama dengan teknik penentuan jika semua anggota populasi dipakai maka penelitian ini sama dengan penelitian populasi. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai kantor kepala desa Tanjung Pauh Mudik berjumlah 30 orang. data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari mekanisme observasi, wawancara dan penyebaran angket, hasil angket dianalisis/diolah demi melihat hasil

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Job Insecurity (X)

Variabel ini merupakan variabel yang akan mempengaruhi dari kinerja pegawai di kantor kepala desa Tanjung Pauh Mudik, yang mana variabel ini menentukan bahwa baik tidaknya kinerja pegawai di kantor tersebut tergantung dari tindakan yang dilakukan oleh pegawai tersebut, jika mereka menerapkan sistem keluarga maka akan membuat kinerja semakin tidak baik akan tetapi jika sebaliknya maka akan meningkatkan kinerja pegawai disana,

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel X yang mana variabel kinerja pegawai ini pada dasarnya memiliki ketergantungan dari variabel X karena variabel kinerja ini juga tidak ada respon maka variabel ini tidak akan terjadi apa - apa dalam kata lain tidak akan terpengaruh. Berikut bisa kita lihat dari tabel dibawah bahwa hasil dari uji regresi linear sederhana didapatkan angka sebagai berikut:

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1.1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 ^a	,484	,466	6,131

a. Predictors: (Constant), Job

Tabel model summary diatas menggambarkan bahwa pengaruh dari variabel independen yaitu Job Insecurity terlihat jelas mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai di kantor Kepala desa Tanjung Pauh Mudik yang mana besarnya yaitu 48% variabel Job Insecurity mempengaruhi Kinerja pegawai, sedangkan sisanya sekitar 52% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada terdapat dalam variabel penelitian ini. Maka dengan ini pengaruhnya terkategori sedang.

Tabel 1.2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42,768	9,200		4,648	,000
Job	,532	,104	,696	5,125	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari analisis data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi. 23 maka diperoleh nilai konstanta sebesar 42.768, dan diperoleh nilai dari variabel Job Insecurity (b/koefisien regresi) sebesar 0,532 hal ini akan kita tuangkan dalam sebuah persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 42,768 + 0,532X$$

Makna dari persamaan diatas atau angka di dalam persamaan tersebut yaitu:

1. Nilai konstanta 42,768 maknanya jika tidak ada peningkatan variabel Job Insecurity maka nilai peningkatan Kinerja pegawai dianggap tetap atau konstan dalam arti lain variabel kinerja bernilai tetap yaitu sebesar 42,768.
2. Nilai Koefisien regresi Job Insecurity variabel X sebesar 0.532 maknanya disini jika adanya peningkatan Job Insecurity sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai belajar sebesar 0.532

Jika kita melihat nilai Signifikan dari tabel diatas maka dapat kita lihat di bagian tabel Sig, yang nilainya 0.000 ini menunjukkan arti bahwa nilai tersebut kecil dari $0.000 < 0.05$ maka dengan itu dapat kita simpulkan variabel Job Insecurity secara signifikan mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini juga dapat kita ketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Job Insecurity terhadap variabel kinerja yang mana hal ini ditunjukkan dengan nilai Thitung 5,125 > Ttabel 1,697 dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ dengan demikian artinya variabel Job Insecurity secara signifikan mempengaruhi langsung variabel Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti menarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh Job Insecurity terhadap kinerja pegawai di kantor kepala desa Tanjung Pauh Mudik Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci dengan dibuktikan dengan hasil Uji Regresi Linear Sederhana dengan nilai Thitung 5,125 > Ttabel 1,697 dengan demikian menjawab hipotesis dari penelitian ini yaitu H_a diterima dan H_o ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, Suharsimi, (2002), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Badjuri, Achmad. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada KAP*

- di Jawa Tengah dan DIY). *Jurnal Kajian Akuntansi*, Agustus 2009, Vol. 1 No. 2 Hal: 117-132.
- [3] De Witte, H. & Naswall, K. (2003). "Objective" vs. "Subjective" job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24, 209-312.
- [4] Dess, G.G. and Beard, D.W. (1984), "Dimensions of organizational task environments", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 29, pp. 52-73.
- [5] Duncan, R. B. "Characteristic of Organizational Environment and Perceived Environmental Uncertainty". *Administrative Science Quarterly* 17 (1972): hal.313- 27.
- [6] Engko, Cecilia. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 10 No. 1. Hal 1-12
- [7] Farida, Yusriyanti Nur. 2001. Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Tesis. Program Studi Magister Akuntansi Universitas Diponegoro.
- [8] Fitriany, dkk. 2011. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Auditor dan Hubungannya dengan Kinerja dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia* Vol. 8 No. 2.
- [9] Fleming, L. (2001), "Recombinant uncertainty in technological search", *Management Science*, Vol. 47 No. 1, pp. 117-32.
- [10] Garrison, Noreen, dan Brewer, (2007), "Managerial Accounting", Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- [11] Ghozali, Imam, (2005), "Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [12] Greenberg, J & Baron, R A. 2003. *Behavior in Organization* (8th ed). Singapore: Allyn & Bacon.
- [13] Greenhalgh, L. & Z. Rosenblatt. 1984. "Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity", *Academy of Management Review*, 9 (3): 438-448
- [14] Gomes FC 1999 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- [15] Govindarajan, V. 1984. "Appropriateness of Accounting Data in Performance Evaluation: An Empirical Examination of Envirsonmental Uncertainty as An Intervening Variable". *Accounting Organizations and Society* 9(2): 125-135.
- [16] Hafisah (2005), "Pengaruh Asimetri Informasi dan Komitmen Organisasi terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Kesenjangan Anggaran", Tesis Mahasiswa Universitas Sumatera Utara.
- [17] Handayani, Vana Lestari. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderator (Studi Kasus: PT. PLN (Persero) Disjaya dan Tangerang). Binus University, Jakarta.