

## Analisis Penyebab Kecemasan di PHK pada Buruh Pabrik saat *Pandemic Covid-19*

**Ibnu Dwi Atmoko<sup>1</sup>, Efriyani Sumastuti<sup>2</sup>, Qristin Violinda<sup>3</sup>**

<sup>1 2 3</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

\*Corresponding Author:  
ibnudwi19@gmail.com

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan job insecurity, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat pandemic covid-19. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh buruh pabrik di Kabupaten Semarang yang sedang cemas di PHK saat pandemic covid-19, sedangkan sampel pada penelitian ini yaitu 110 responden. Dalam melakukan pengumpulan data peneliti ini menggunakan skala Likert, dengan 5 kriteria penilaian serta mengukur menggunakan 86 pertanyaan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis probability sampling dengan cara sampel random sampling. Teknik analisis data yaitu koefisien korelasi (pearson product moment) dan korelasi berganda (simultan).*

*Hasil menyatakan job insecurity berhubungan positif dan signifikan dengan kecemasan di PHK secara kuat yaitu 0,743, komitmen organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan kecemasan di PHK secara sedang yaitu 0,589, motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kecemasan di PHK secara kuat yaitu 0,621, kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kecemasan di PHK secara kuat yaitu 0,683, stres kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kecemasan di PHK secara kuat yaitu 0,758 pada buruh pabrik saat pandemic covid-19. Dan Job insecurity, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja berhubungan bersama-sama dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat pandemic covid-19.*

**Kata Kunci :** *Job insecurity, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja, kecemasan di PHK.*

### **Abstract**

*This study aims to determine the relationship between job insecurity, organizational commitment, work motivation, job satisfaction, work stress and anxiety on dismissal of factory workers during the Covid-19 pandemic. The population in this study were all factory workers in Semarang Regency who were anxious about termination of employment during the Covid-19 pandemic, while the sample in this study was 110*

*respondents. In collecting data, this researcher used a Likert scale, with 5 assessment criteria and measuring 86 questions. The sampling technique in this study uses a type of probability sampling by means of random sampling. The techniques of data analysis are the correlation coefficient (Pearson product moment) and multiple correlation (simultaneous).*

*The results state that job insecurity is positively and significantly related to anxiety at termination of employment is strong, namely 0.743, organizational commitment has a positive and significant relationship with anxiety at moderate termination of employment, namely 0.589, work motivation is positively and significantly related to anxiety in a strong, namely 0.621, Job satisfaction has a positive and significant relationship with anxiety at termination of employment when it is strong, namely 0.683, work stress has a positive and significant relationship with anxiety at termination of employment, namely 0.758 for factory workers during the Covid-19 pandemic. And job insecurity, organizational commitment, work motivation, job satisfaction, job stress are related together with anxiety about dismissal of factory workers during the Covid-19 pandemic.*

**Keywords:** *Job insecurity, organizational commitment, work motivation, job satisfaction, job stress, dismissal anxiety*

## 1. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi era globalisasi, persaingan antar perusahaan tidak hanya terjadi di dalam negeri, tetapi juga di luar negeri. Oleh sebab itu perusahaan harus mempersiapkan strategi dan kebijakan manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (Darmawati, 2013). Perusahaan melalui manajemen SDM harus mampu menciptakan SDM yang unggul dan dapat bersaing dengan SDM yang lain. Ardana (2012) menyatakan sumber daya manusia adalah harta atau asset paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Negara Indonesia dan dunia yang sedang mengalami *pandemic covid-19* yang saat ini mengakibatkan berbagai bidang manufaktur harus terkena dampak salah satunya, tidak dapat memproduksi barang secara maksimal karena adanya peraturan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) oleh pemerintah yang mana di dalamnya mengatur tidak boleh mengumpulkan banyak orang disuatu tempat. Hal tersebut mengakibatkan keuntungan perusahaan menjadi turun, selain itu juga permintaan ekspor barang ikut menurun karena adanya *lockdown* diberbagai negara yang terdampak *pandemic covid-19* dan juga permasalahan lain tidak adanya bahan baku untuk memproduksi barang saat *pandemic covid-19* karena tidak dapat mengimpor bahan baku dari negara lain. Oleh sebab itu, perusahaan harus menutup sementara perusahaan selama terjadinya *pandemic covid-19* atau tetap produksi tetapi harus melakukan PHK pada sebagian karyawannya agar pengeluaran perusahaan tidak terlalu banyak. Adanya perubahan situasi perusahaan saat *pandemic covid-19* menyebabkan kecemasan para buruh pabrik akan adanya PHK yang dilakukan oleh perusahaan mereka bekerja pada saat *pandemic covid-19* saat ini, yang di jelaskan (dalam katadata.co.id, 2020)

“Rosyid (2006) menjelaskan isu PHK menimbulkan kecemasan bagi individu yang mempunyai keinginan untuk berkembang, mampu mengatasi masalah, hidup bahagia, dan mampu beraktualiasi diri serta memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga. Keinginan karyawan tersebut sulit terwujud karena individu berada dalam kesenjangan ataupun perbedaan harapan dengan fakta dalam hidupnya.”

Dari data kementerian ketenagakerjaan republik indonesia yang di jelaskan Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah per 20 April 2020, “jumlah pekerja yang terdampak *covid-19* total sebanyak 2.084.593 pekerja di sektor formal dan informal yang berasal dari 113.370 perusahaan. Dengan riciannya jumlah perusahaan dan pekerja formal dirumahkan adalah 1.304.777 dari 43.690 perusahaan. Sedangkan yang di PHK sebanyak 241.431 orang pekerja dari 41.236 perusahaan. Dari sektor informal harus kehilangan 538.385 pekerja yang terdampak dari 31.444 perusahaan atau UMKM”.

Menurut Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Semarang (dalam *Ungarannews.com*, 2020), PHK yang terjadi antara bulan Maret 2020 di Kabupaten Semarang sudah ada 10 perusahaan yang sudah melakukan PHK maupun merumahkan para karyawannya. Dengan rician total jumlah pekerja 95.636 karyawan dengan 558 karyawan harus di PHK dan 12.209 harus dirumahkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa antara april 2020, perusahaan – perusahaan yang ada di Indonesia terutama di Kabupaten Semarang harus merumahkan maupun melakukan pengurangan sebagian karyawannya saat *pandemic covid-19* agar perusahaan dapat bertahan dalam kondisi *pandemic covid-19* ini, selain itu agar dapat memutuskan rantai penyebaran virus corona di lingkungan kerja dan juga permasalahan lain perusahaan yang ada di Kabupaten Semarang harus merumahkan maupun melakukan PHK yaitu tidak adanya bahan baku untuk memproduksi barang karena tidak dapat mengimpor bahan baku dari negara lain karena adanya *lockdown* di berbagai negara. Selain itu juga, menurunnya permintaan barang dari dalam negeri maupun luar negeri yang menyebabkan penurunannya pemasukan perusahaan. Tetapi dalam lain hal, saat kondisi *pandemic covid-19* kontribusi para buruh sangat besar sekali karena dengan keterbatasan kondisi saat *pandemic covid-19* mereka masih loyal terhadap perusahaan. Menurut Nawawi (2006), kontribusi karyawan pada suatu perusahaan mempengaruhi juga maju mundurnya perusahaan mereka bekerja. Selain itu untuk menjalankan fungsinya sebagai salah satu elemen utama dalam suatu sistem kerja, karyawan tidak bisa lepas dari berbagai kesulitan dan masalah. Salah satu permasalahan yang terjadi saat ini karena adanya *pandemic covid-19* sedang terjadi di berbagai daerah di Indonesia dan dunia, yang mengakibatkan perusahaan harus melakukan restrukturisasi. Perusahaan harus mengurangi karyawannya dengan alasan efisiensi di berbagai bidang karena krisis ekonomi yang terjadi di dalam perusahaan. Kondisi seperti ini mengharuskan perusahaan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga karyawan yang tidak mempunyai kompetensi tinggi harus memikirkan jalan perkerjaan lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Berbagai perubahan situasi didalam perusahaan ditengah *pandemic covid-19* tersebutlah yang menjadikan karyawan buruh pabrik merasa tidak aman lagi untuk bekerja, juga karena adanya PHK yang dapat dilakukan oleh perusahaan sewaktu-waktu dan ada faktor lain ketidak aman bekerja terjadi pada buruh pabrik yaitu tertularnya virus corona di dalam lingkungan perusahaan. Smithson dan Lewis (Smithson, 2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung dan tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah – ubah (*perceived impermanence*).

*Job insecurity* adalah salah satu stres kerja yang paling penting dan umum yang dirasakan oleh setiap pekerja, hal tersebut telah ditemukan berhubungan negatif dengan peran kinerja pada pegawai, kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, kepercayaan dan komitmen organisasi (Darvishmotevali, 2017). Timbulnya perasaan tidak aman dan acaman pada karyawan buruh pabrik pada saat ini menyebabkan komitmen pada organisasi menjadi rendah. Selain itu juga, menurut Ferrie (dalam Wening, 2005) Dampak dari *job insecurity* ini dapat difokuskan pada dampak psikologis yang bersifat negatif, seperti: munculnya perasaan cemas, depresi, dan tegang.

Selain itu ketika perusahaan benar – benar melakukan pengurangan sebagian karyawan, juga akan mempengaruhi karyawan yang masih bekerja di dalam perusahaan. Meyer (dalam Thomas, Hersen; 2002) mengungkapkan salah satu dampak negatif dari pengurangan karyawan pada pekerja yang tidak di PHK adalah berkurangnya komitmen organisasi karyawan yang masih bekerja, dan kepercayaan

karyawan juga menurun terhadap perusahaan. Karyawan akan sibuk bertanya-tanya, kapan dirinya terkena giliran PHK, sehingga muncul perasaan stress, takut akan kehilangan pekerjaan (*job insecurity*) dan menurunnya produktivitas karyawan menurut Brockner, Davy dan Carter (dalam Thomas, Hersen; 2002).

Sverke, Hellgren, dan Näswall *et all* (2002) dalam kajian literturnya, menyatakan bahwa dampak dari *job insecurity* dapat mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian dari Bosman, Buitendach, dan Laba (2005), yang meneliti mengenai hubungan dari *job insecurity*, *burnout* dan komitmen organisasi pada karyawan pada institusi keuangan Gauteng, mengungkapkan bahwa *job insecurity* berasosiasi dalam meningkatkan tingkat kelelahan, rasa sinis karyawan, serta dapat menurunkan komitmen organisasi afektif dan normatif karyawan.

Akibat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan mengakibatkan komitmen terhadap organisasi menjadi berkurang. Akan tetapi di lain pihak perusahaan juga masih memerlukan para karyawan untuk tetap menjalankan aktivitas perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Purba dan Seniati (2004) yang menyatakan bahwa ketika sebuah organisasi melakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan, organisasi tersebut akan lebih bergantung pada karyawan yang bertahan untuk tetap melakukan pekerjaan demi mempertahankan efektivitas sebuah organisasi. Oleh karena itu yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah sebuah komitmen organisasi dari karyawan yang masih bertahan di perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan sebuah kesetiaan dan dukungan yang di berikan karyawan kepada perusahaan mereka bekerja (Luz, 2018:87). Mowday (dalam Luz, 2018:87) `juga menyatakan komitmen organisasional merupakan kekuatan untuk mengidentifikasi seorang dan keterlibatan seseorang di dalam suatu perusahaan mereka ia bekerja.

Allen dan Meyer (dalam Aamodt, 2013) menjelaskan terdapat tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Komitmen afektif merupakan keterikatan secara emosional dan keterlibatan karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini individu ingin menetap dalam suatu organisasi karena keinginan dari dirinya sendiri, yakni karena ia merasa adanya keterikatan secara emosional terhadap organisasi. Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen individu yang didasari pada pertimbangan mengenai untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan ketika memutuskan untuk menetap ataupun meninggalkan perusahaan. Komitmen normatif merupakan keyakinan individu mengenai tanggung jawab dirinya terhadap perusahaan, sehingga mewajibkan dirinya untuk menetap dalam suatu perusahaan. Selain terjadinya ketidakaman kerja dan menurunnya komitmen organisasi akibat kecemasan di PHK, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan ikut berpengaruh.

Motivasi kerja menurut Uno (2009) merupakan dorongan atau proses yang di lakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang sesungguhnya, seperti tanggung jawab, dalam pekerjaannya, prestasi yang dicapai, kemandirian dan pengembangan seorang dalam bertindak, sehingga tujuan seseorang tersebut dapat tercapai.

Menurut Rosyid (2003) motivasi kerja karyawan di dalam perusahaan sangat di pengaruhi kondisi oleh perusahaan tempat buruh bekerja. Sehingga perusahaan

yang sedang mengalami permasalahan di dalam perusahaan berakibat pada menurunnya motivasi kerja karyawan pada dirinya. Karyawannya yang merasakan hak – haknya tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan maka akan berpengaruh pada menurunnya motivasi kerja karyawan. Hal tersebut, yang terjadi di masa sekarang dengan terjadinya *pandemic covid-19* menyebabkan motivasi bekerja karyawan dapat menurun akibat permasalahan terkena virus ataupun permasalahan di dalam perusahaan sendiri. Di lain hal, timbulnya perasaan tidak aman bekerja, ancaman, dan motivasi kerja yang dapat juga menurunkan tingkat kepuasan kerja mereka terhadap tempat mereka bekerja.

Menurut Luthans (2006) mengatakan kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang baik menyenangkan ataupun tidak. Menurut Sverke et al (2002:246) menemukan ketidakaman kerja berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja, kepercayaan, keterlibatan kerja, dan berkorelasi negatif dengan *turnover*. Selain hal-hal tersebut akibat *pandemic covid-19* ini tingkat stres kerja buruh pabrik juga ikut naik. Stres kerja merupakan suatu keadaan tertekan, baik fisik maupun psikologis (Chaplin, 2011). Stres kerja para buruh pabrik diakibatkan oleh tingkat beban kerja yang tinggi akibat virus corona karena mereka harus bekerja sesuai tuntutan perusahaan dan juga perusahaan harus menuntun para buruh pabrik untuk tetap sehat di dalam lingkungan perusahaan agar tidak menularkan virus sesama pekerja.

Dari hal – hal tersebut dapat dihubungkan bahwa, menurut Davy dan Probst et al (dalam Zeng, 2014:428) menyatakan ada hubungannya *job insecurity* terhadap PHK atau pun meniggalkan organisasi oleh pekerja maupun organisasi. Terjadi karena ketika suatu perusahaan terjadi masalah di dalamnya, membuat ketakutan pada karyawan yang mengancam pekerjaan saat ini maupun masa depan, akan adanya PHK di dalam perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Luz et al (2018) dengan judul “Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kemungkinan Pengaruhnya pada Niatan untuk *Trunover*”, ditemukan hasil bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan PHK karyawan atau *trunover*. Hal tersebut karena ketika perusahaan melakukan PHK karyawan kepada karyawan lain membuat yang lain merasa panik dan dapat menurunkan komitmen terhadap organisasi. Dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* dan komitmen organisasi saling berhubungan dengan PHK yang akan dilakukan perusahaan sewaktu – waktu.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa PHK yang terjadi saat *pandemic covid-19* saat ini akan terjadi terus menerus dan tidak memandang karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu apakah terdapat **“hubungan antara *job insecurity*, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*”**.

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No	Judul Jurnal	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
----	--------------	----------	-------------------	------------------

1.	<p>Pengaruh <i>job insecurity</i>, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap intensi <i>turnover</i> pada dosen institut teknologi padang</p> <p>Melani Novia Putri &amp; Harif Amalia Rival</p> <p>Jurnal Manajemen- Vol. 11(1) 2019, 35-49</p> <p>Jurnal Manajemen Print : 0285-6911 ISSN Online: 2528-1518</p>	<p><b>X1</b> = <i>job insecurity</i></p> <p><b>X2</b> = Kepuasan Kerja</p> <p><b>X3</b> = Komitmen Organisasi</p> <p><b>Y</b> = <i>intensi turnover</i></p>	<p><b>Populasi</b> = seluruh dosen institut teknologi padang</p> <p><b>Sampel</b> = 66 dosen institut teknologi padang</p> <p><b>Teknik analisis data</b> = analisis regresi berganda</p> <p><b>Metode pengumpulan data</b> = wawancara dan kuisioner</p>	<p>1) <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap intensi <i>turnover</i></p> <p>2) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i></p> <p>3) Komitmen organisasi organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi <i>turnover</i></p>
2.	<p>Pengaruh ketidakamanan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan organisasional pada keinginan berpindah</p> <p>Fadzilah &amp; S. Martono</p> <p><i>Management Analysis Journal</i> 5 (3) (2016)</p> <p>ISSN 2252-6552</p>	<p><b>X1</b> = Ketidakamanan Kerja</p> <p><b>X2</b> = komitmen organisasional</p> <p><b>X3</b> = Kepercayaan Organisasional</p> <p><b>Y</b> = Keinginan Berpindah</p>	<p><b>Populasi</b> = 140 karyawan PT Tritunggal Mulia Wisesa cabang Magelang</p> <p><b>Sampel</b> = 104 karyawan</p> <p><b>Teknik Analisis data</b> = data deskriptif, uji asumsi kelasi, analisis regresi berganda dan uji hipotesis</p> <p><b>Metode Pengumpulan Data</b> = observasi, kuesioner, studi pustaka, wawancara dan dokumentasi</p>	<p>1) Terdapat pengaruh yang signifikan variabel ketidak aman kerja pada variabel keinginan berpindah</p> <p>2) Terdapat pengaruh signifikan variabel komitmen organisasional pada variabel keinginan berpindah</p> <p>3) Terdapat pengaruh signifikan variabel kepercayaan organisasional pada variabel keinginan berpindah</p>
3.	<p>Peran <i>locus of control</i> pada hubungan <i>job insecurity</i>, Komitmen dan kepuasan kerja</p>	<p><b>X1</b> = komitmen</p> <p><b>X2</b> = Kepuasan Kerja</p> <p><b>Y</b> = <i>job insecurity</i></p>	<p><b>Populasi</b> = karyawan yang terdaftar sebagai mahasiswa di UNIAT</p> <p><b>Sampel</b> = 143 karyawan</p>	<p>1) <i>job insecurity</i> berhubungan negatif dengan kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) dan komitmen (<i>commitment</i>).</p>

	Ronald Mawei  Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4, No.1, 2016 : 17 - 32	<b>Variabel Moderasi</b> = Peran <i>locus of control</i>	<b>Teknik Analisis data</b> = analisis korelasi berganda <b>Metode Pengumpulan Data</b> = Kuesioner	2) variabel <i>locus of control</i> memoderasi hubungan job insecurity dengan kepuasan kerja dan komitmen
4.	Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Employee Well Being</i> pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta  Tengku Rizarul Rizky & Nuri Sadida  Jurnal Empati Vol.8 No.1, Januari 2019 : 329 – 335	<b>X1</b> = <i>job insecurity</i> <b>X2</b> = <i>Employee Well Being</i> <b>Y</b> = perusahaan yang menerapkan PHK di DKI Jakarta	<b>Populasi</b> = karyawan perusahaan yang menerapkan PHK di DKI Jakarta <b>Sampel</b> = 95 karyawan <b>Teknik Analisis data</b> = analisis korelasi berganda <b>Metode Pengumpulan Data</b> = Kuesioner	Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara <i>job insecurity</i> dan <i>employee well being</i> pada karyawan yang bekerja di perusahaan yang menerapkan PHK di DKI Jakarta. Artinya, semakin tinggi <i>job insecurity</i> karyawan maka <i>employee well being</i> menjadi rendah.
5.	Faktor-faktor yang mempengaruhi pemutusan hubungan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara  Mawey Z. Alfa , Sri Murni dan Ferdy Roring  Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 261-271 ISSN 2303-1174	<b>X1</b> = Faktor Pribadi <b>X2</b> = Kepuasan Kerja <b>X3</b> = Budaya Organisasi <b>Y</b> = Pemutusan Hubungan Kerja	<b>Populasi</b> = seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara <b>Sampel</b> = 34 karyawan <b>Teknik Analisis data</b> = analisis regresi berganda <b>Metode Pengumpulan Data</b> = Kuesioner dan wawancara	Uji hipotesis khususnya model penelitian ditemukan bahwa model penelitian yang terdiri dari: faktor pribadi, budaya perusahaan, dan kepuasan kerja secara serentak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Model ini berlaku pada karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Manado Utara.
6.	Peran moderasi status kepegawaian pada hubungan <i>job Insecurity</i> dengan komitmen organisasional  Novi Indrayani &	<b>X1</b> = Job Insecurity <b>Y</b> = Komitmen Organisasi	<b>Populasi</b> = seluruh pegawai Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Bandung <b>Sampel</b> = 72 pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai

	I Gusti Made Suwandana		<b>Teknik Analisis data</b> = deskriptif, Anova dan MRA ( <i>Moderate Regression Analysis</i> ) <b>Metode Pengumpulan Data</b> = Kuesioner dan wawancara	
	E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 3, 2020 : 1210-1229  ISSN : 2302-8912			
7.	Hubungan antara <i>job insecurity</i> dan komitmen organisasi pada karyawan PT.KX  Viestar Jeffran Markus, Devi Jatmika  Jurnal Psikologis Ulayat, Vol. 4, No. 1 Juni 2017 : 83-94	<b>Y=</b> <i>job insecurity</i> <b>X1=</b> Komitmen Organisasi	<b>Populasi</b> = semua pekerja PT.KX <b>Sampel</b> = 89 orang <b>Teknik Analisis data</b> = <i>criterion sampling</i> <b>Metode Pengumpulan Data</b> = Kuesioner dan wawancara	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berkorelasi negatif dengan komitmen kerja karyawan PT. KX. <i>Job insecurity</i> yang dirasakan karyawan cenderung rendah, sedangkan komitmen kerjanya cenderung tinggi
8.	Dampak Dilakukannya Pengurangan Tenaga Kerja: Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Aspek Demografis Sebagai Variabel Moderator  Yafet Eko Kurniawan & Tutuk Ari Arsanti  JURNAL MAKSIPRENEUR , Vol. VI, No. 2, Juni 2017, hal. 77 – 86	<b>X1=</b> <i>Job Insecurity</i> <b>Y=</b> Kepuasan kerja	<b>Populasi</b> = 200 Karyawan perusahaan tekstil di Salatiga <b>Sampel</b> = 67 orang <b>Teknik Analisis data</b> = analisis regresi sederhana <b>Metode Pengumpulan Data</b> = Kuesioner	<i>Job insecurity</i> berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Semakin rendah <i>job insecurity</i> yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin tinggi.
9.	Hubungan antara kecenderungan kecemasan akan isu pemutusan hubungan kerja	<b>X1=</b> motivasi kerja <b>Y=</b> kecemasan Isu PHK	<b>Populasi</b> = Semua karyawan di PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara

dengan motivasi kerja di PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda

Budiman Arma Kube

PSIKOBORNEO, 2017, 5(1) :94-103

ISSN 2477-2674  
 (Online) ISSN 2477-2666 (Cetak)

**Sampel** = 78 orang  
**Teknik Analisis data** = korelasi *rank spearman*  
**Metode Pengumpulan Data** = Kuesioner dan wawancara

kecemasan PHK dengan motivasi kerja PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda.

10.	Hubungan Resilensi Diri Terhadap Tingkat Stres pada Dokter Muda Fakultas Kedokteran Universitas Riau  Tesa Wilda, Elda Nazriati dan Firdaus	<b>X1</b> = Resilensi Diri <b>Y</b> = Tingkat Stres	<b>Populasi</b> = semua dokter muda fakultas universitas riau <b>Sampel</b> = 83 orang <b>Teknik Analisis data</b> = analitik korelasi <b>Metode Pengumpulan Data</b> = Kuesioner	Tidak terdapat hubungan yang bermakna antara resilensi terhadap tingkat stres dokter muda fakultas kedokteran universitas riau.
-----	---	--	--	---

Jorn FK Vol. 3 No. 1 Feb 2016

Sumber : berbagai jurnal terdahulu.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara *job insecurity* dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pademic covid-19* ?
2. Apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19* ?
3. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19* ?
4. Apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19* ?
5. Apakah ada hubungan stres kerja dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19* ?

6. Apakah ada hubungan simultan antara *job insecurity*, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*

### **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada hubungan antara *job insecurity* dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik pada saat *pandemic covid-19*.
2. Untuk mengetahui ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*.
3. Untuk mengetahui ada hubungan antara motivasi kerja dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*.
4. Untuk mengetahui ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*.
5. Untuk mengetahui ada hubungan antara stres kerja dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*.
6. Untuk mengetahui ada hubungan antara *job insecurity*, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja dengan kecemasan di PHK pada karyawan buruh pabrik saat *pandemic covid-19*.

## **2. METODE**

Dalam penelitian ini pendekatan penelitian menggunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut (Uma, 2006) mendefinisikan pendekatan kuantitatif adalah bentuk pendekatan yang menggunakan angka – angka dan perhitungan dengan menggunakan statistik untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah diajukan.

Penelitian kuantitatif merupakan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2014:11).

Berdasarkan teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang ada dalam penelitian menggunakan angka – angka dan perhitungan dengan statistik yang akurat untuk menguji hipotesis yang telah dibuat penulis. Penelitian ini digunakan untuk mengukur analisis hubungan antara *job insecurity*, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan stres kerja dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*.

### **A. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi Penelitian**

Uma (2006) menyatakan populasi merupakan seluruh kumpulan dari elemen yang menunjukkan ciri – ciri yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Kumpulan dari elemen ini ditunjukkan dengan jumlah, sedangkan ciri – ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan tersebut. Sedangkan

menurut Hadi (1987), populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari hewan, manusia, gejala, tumbuhan, nilai tes, atau peristiwa, sebagai sumber data memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian.

Dari penjelasan dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan seluruh obyek yang di jadikan focus dalam penelitian dengan menunjukkan karakteristik dari penelitian penulis. Dalam penelitian populasi yang digunakan seluruh buruh pabrik dengan jumlah  $\pm 110.121$  buruh pabrik yang cemas di PHK pada saat *pandemic covid-19* yang bekerja di perusahaan Kabupaten Semarang.

## 2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap cukup mewakili dari penelitian (Ghozali, 2008). Sedangkan menurut Sugiyono (2008: 118) menyatakan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Singarimbun, 1991).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan cara *simple random sampling* dikarenakan penelitian ini memberikan peluang yang sama pada setiap buruh pabrik yang kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*. *Probability sampling* merupakan teknik yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015:84). Sedangkan untuk *simple random sampling* merupakan pengambilan sebagian sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Cara tersebut dapat dilihat apabila populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2013:118).

Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka digunakan rumus Slovin dengan hasil sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 110 responden dari buruh pabrik di Kabupaten Semarang.

## B. Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

**Tabel 2. Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Aspek	Indikator
<i>Job Insecurity (X1)</i>	Menurut De Witte (dalam Bosman, Buitendach, & Laba, 2005) Job Insecurity merupakan perasaan tidak aman yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan yang berhubungan dengan persepsi	Arti penting aspek kerja	Menganggap gaji sebagai indikator keberhasilan kerja
			Menganggap promosi jabatan sebagai penentu kesuksesan dalam bekerja
			Menganggap supervisor sebagai penentu dalam mencapai target kerja
		Kemungkinan perubahan	Kemungkinan peningkatan beban kerja
		negatif pada aspek kerja	Ancaman pengurangan kompensasi
			Ancaman di pindahkan ke pekerjaan yang lain dengan level yang sama
	Arti penting keseluruhan kerja	Kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat karyawan	

<b>Menurut Ashford et al (1989) dalam (Mauno, Leskinen, dan Kinnunen,2001).</b>	ketakutan akan kehilangan pekerjaannya.		Menganggap pekerjaan sebagai gengsi Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja	
	Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja		Kecemasan di PHK yang dirasakan karyawan Kekhawatiran di PHK jika melakukan kesalahan Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal pekerjaan.	
	Ketidakberdayaan		Ketidakberdayaan menghadapi lingkungan kerja yang berubah Ketidakberdayaan mempertahankan pekerjaan Ketidakberdayaan dengan peraturan perusahaan yang memberatkan.	
	Komitmen Organisasi (X2)	Menurut Salancik (dalam Steers dan Mowday, 1983) Komitmen Organisasi merupakan keadaan seorang individu yang terikat tindakanya dan melalui keyakinan dalam menopang kegiatan dan keterlibantanya dalam organisasi	<i>A sense of belonging to the organization</i> (rasa ikut memiliki terhadap organisasi) <i>A sense of excitement in the job</i> (perasaan bergairah/gembira terhadap pekerjaan) Keyakinan terhadap manajemen	Karir Pekerjaan. Perasaan Bangga Terhadap perusahaan. Keterikatan emosional. Perasaan memiliki. Arti Organisasi bagi kehidupan. Bekerja merupakan kebutuhan dan keinginan. Kesulitan untuk meninggalkan perusahaan. Atasan memberikan kepercayaan yang penuh kepada setiap karyawan. Atasan selalu memberikan perhatian yang baik kepada karyawan. Kewajiban moral untuk bertahan di organisasi. Jasa perusahaan bagi kehidupan buruh. Kontribusi yang diberikan bagi organisasi Kesetian terhadap organisasi
<b>Menurut Armstrong (1999: 181-185)</b>	Motivasi Kerja (X3)	Menurut Drahot (2015) Motivasi Kerja merupakan suatu proses psikologis yang terjadi pada seseorang yang mencerminkan interaksi antara sikap, persepsi,	<i>Job security</i> (keamanan kerja) <i>Oppertunities of advancement</i> (kesempatan untuk mendapatkan kemajuan)	Kebutuhan akan aman kerja dan tentram, aman dari kecelakaan kerja, alat kerja aman, dan aman dari jabatan/posisi kerja Kebutuhan untuk aktualisasi diri, kebutuhan untuk kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan diri

	kebutuhan, dan keputusan.	Kondisi kerja yang menyenangkan	Kebutuhan untuk di hargai, kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan.
		<i>Good working companion</i> (rekan kerja yang baik)	Keburuhan soasial dan kebutuhan berinteraksi dengan teman yang baik.
		Kompensasi, gaji,	Kebutuhan fisiologi dasar seperti tunjangan dan gaji yang tinggi.
<b>Menurut Anoraga (2005)</b>			
Kepuasan Kerja (X4)	Menurut Spector (dalam Luz et al, 2018:88) Kepuasan Kerja merupakan perasaan karyawan tentang bagaimana perusahaan atau tentang aspek yang ditunjukkan oleh dirinya baik menyenangkan ataupun tidak menyenangkan.	Gaji	Kepuasan akan gaji dan kenaikan gaji
		Promosi	Kepuasan akan peluang untuk dipromosikan
		Atasan	Kepuasan akan atasannya langsung
		Tunjangan	Kepuasan akan tunjangan yang di berikan perusahaan seperti jaminan sosial, kesehatan dan lain-lain
		Penghargaan dari Perusahaan	Kepuasan akan pengharrgan (tidak selalu moneter) yang diberikan untuk kinerja yang baik
		Prosedur Kerja	Kepuasan akan peraturan dan prosedur kerja
		Rekan kerja	Kepuasan akan rekan kerjanya
		Pekerjaan itu Sendiri	Kepuasan akan jenis pekerjaan yang dilakukan
		Komunikasi	Kepuasan akan berkomunikasi di dalam organisasinya.
<b>Menurut (Spector, 1997)</b>			
Stres Kerja (X5)	Menurut Dewi, (2014) menyatakan Stres Kerja merupakan ketegangan yang dialami seorang karyawan akibat adanya tuntutan kerja dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya	Kondisi kerja	Beban kerja yang berlebihan, kondisi fisik yang berbahaya dan waktu kerja
		Ambiguitas dalam Menempatkan Peran	Ketidakpastian kerja, kecemasan, dan ketegangan di dalam perusahaan.
		Faktor Interprsonal	Dukungan rekan kerja dan dukungan keluarga.
		Perkembangan Karir	Sitem promosi, penghasilan yang meningkat, penghargaan.
		Stuktur Organisas	Kepedulian manajemen terhadap karyawan dalam keterlibatan aspek kerja.
<b>Menurut Cooper (dalam Diahsari, 2001)</b>			
Kecemasan di PHK (Y)	Menurut (Haber dan Runyon, 1984; Nevid, Rathus, dan Greene,	Reaksi fisik	Tangan berkeringat Pusing – pusing Jatung bedebar Otot tegang
		Pemikiran	Kehilangan penghasilan

Menurut <b>Greenberger</b> dan <b>Pedесky</b> <b>(2004)</b>	2005)	Khawatir masa depan dirinya dan keluarga	
	Kecemasan adalah suatu keadaan emosional dimana	Perilaku	Pengalaman yang menyakitkan Tuntutan ekonomi
	seseorang mengalami ketakutan yang tidak menyenangkan,	Suasana hati	Menghindari situasi saat kecemasan terjadi Mencoba melakukan hal yang sempurna Mencoba mencegah bahaya
	atau suatu pertanda yang buruk akan terjadi.		Gugup Jengkel Panik Cemas
	Kecemasan ditandai dengan kondisi gelisah, gugup, atau tegang yang tidak menyenangkan dalam		
	menghadapi suatu situasi yang tidak pasti.		

### C. Teknik dan Instrument Pengumpulan Data

#### 1. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai acuan penelitian ini digunakan beberapa metode dalam penelitian ini yaitu:

##### a. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden dari setiap butir kuisisioner, Sugiyono (2014:193).

##### b. Wawancara

Merupakan pembicaraan secara langsung kepada responden tentang masalah yang akan dibahas untuk mendapatkan informasi secara langsung yang berguna untuk melengkapi bahan yang perlu dalam penelitian penulis (Uma, 2003). Pengertian lain, wawancara adalah sebuah dialog untuk memperoleh informasi dari terwawancara yang dilakukan pewawancara (*interviewer*). *Interview* digunakan oleh penulis untuk menilai keadaan seseorang (Suharsimi Arikunto, 2013:198).

#### 2. Instrument Pengumpulan Data

Instrument dalam penelitian ini menggunakan beberapa pertanyaan (kuesioner) yang diajukan oleh penulis, dengan disusun menggunakan skala likert. Skala Likert merupakan skala interval yang secara spesifik menggunakan lima pilihan yang ada di dalamnya, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. (Uma, 2006).

### D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument

### 1. Uji Validitas Instrument

Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.” Sugiyono (2011 :267). Sedangkan menurut (Ghozali, 2008) Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidak kuisisioner dalam penelitian. Jika suatu kuisisioner dinyatakan valid jika dapat mengungkapkan suatu yang dapat diukur oleh kuisisioner tersebut. Pada penelitian ini uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) dan untuk mengetahui nomer – nomer item yang valid dan yang gugur, perlu dilihat dengan tabel r produk *moment*.

Kriteria penilaian uji validitas sebagai berikut:

- a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Maka item kuisisioner tersebut dikatakan valid.
- b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dapat dikatakan bahwa item kuisisioner tersebut tidak valid.

### 2. Uji Reliabilitas Instrument

Reliabilitas adalah suatu indek yang digunakan untuk mengukur indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari pertanyaan awal hingga ke pertanyaan terakhir. Spss memberikan kemudahan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) 0,70. Imam Ghozali (2011:47-48).

Kriteria penilaian uji reliabilitas sebagai berikut:

- a. Apabila hasil penelitian koefisien  $>$  taraf signifikansi 0,6 maka kuisisioner penelitian tersebut dikatakan reliabel.
- b. Apabila hasil penelitian koefisien  $<$  taraf signifikansi 0,6 maka kuisisioner penelitian tersebut dikatakan tidak reliabel.

## E. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini penulis memakai alat program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) untuk menguji setiap variabel penelitian, uji yang digunakan sebagai berikut:

### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009) uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data dari variabel yang diperoleh merupakan distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan pada *job insecurity* ( X1 ), komitmen organisasi ( X2 ), motivasi kerja (X3), kepuasan kerja (X4), Stres Kerja (X5) dan kecemasan di PHK pada buruh pabrik (Y). Pada penelitian ini agar dapat diketahui data terdistribusi normal atau tidak peneliti menggunakan *Kolmogrow Smirnov Goodness of Fit Test*. kriteria uji normalitas yaitu :

- a. Jika taraf signifikan uji *Kolmogrow Smirnov*  $>$  0.05 maka terdistribusi normal.
- b. Jika taraf signifikan uji *Kolmogrow Smirnov*  $<$  0.05 maka terdistribusi tidak normal.

## 2. Uji Linearitas

Salah satu asumsi dari analisis regresi atau korelasi adalah linearitas. Menurut Imam Ghozali (2005) uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifik model yang digunakan sudah benar atau tidak, serta apakah fungsi yang digunakan dalam suatu data berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik. Untuk mengetahui asumsi linearitas dapat diketahui dari uji ANOVA (*overall F test*) jika hasilnya ( $p \text{ value} < \alpha$ ), maka model berbentuk linear. Atau dapat di lihat dengan uji *scatter plot*.

## 3. Uji Heteroskedastis

Uji heteroskedastis merupakan uji penilaian mengenai adanya ketidak miripan varian dari residual untuk observasi pada korelasi, dilakukan uji ini untuk melihat apakah terdapat atau tidaknya kesalahan dalam melakukan uji asumsi klasik. Uji ini dapat diketahui melalui gambar grafik yang mencantumkan *scatter plot* dari nilai ZEPRED (X) dan SRESID (Y) dengan menunjukkan apakah ada varian yang *error* atau tidak.

## 4. Uji Koefisien Korelasi

Menurut (Wiratna, 2012:61) rumus dalam teknik analisis data yang digunakan untuk melihat hubungan *job insecurity*, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik pada saat pandemic *covid-19* yaitu menggunakan *korelasi product moment* dari *pearson*, pengujian penelitian ini dilakukan untuk menguji dua variabel ada memiliki hubungan ataupun tidak.

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y), maka nilai koefisien harus terdapat batas – batas -1 hingga +1 ( $-1 < r < +1$ ), yang menghasilkan beberapa kemungkinan, yaitu :

- a. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel – variabel yang di uji, maka setiap kenaikan penurunan nilai – nilai X akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan Y.
- b. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel – variabel yang di uji, maka setiap kenaikan nilai – nilai X akan diikuti dengan penurunan Y dan sebaliknya.
- c. Jika  $r = 0$  atau mendekati 0, maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel – variabel yang diteliti.

## 5. Uji Korelasi Berganda (Simultan)

Menurut sugiyono (2014:256) menjelaskan tentang korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel ( $X_{1,2,.....}$ ) dan variabel Y secara simultan.

## 6. Uji Annova Atau Uji F

Pada uji F bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara variabel independent dengan variabel dependent secara bersama – sama.

Dasar pengambilan keputusan :

F hitung > F tabel berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

F hitung < F tabel berarti  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak.

## 7. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Adujuted  $R^2$  digunakan untuk menguji kemampuan variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (terikat), sedangkan sisanya diberikan untuk variabel yang terdetekdi, dengan nilai 0 sampai 1.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Koefisien Korelasi (*Pearson Product Moment*)

Korelasi *pearson product moment* dingunkan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila kedua data variabel berbentuk interval atau rasio, sumber data dari dua data variabel atau lebih tersebut sama. Berikut tabel yang diperoleh dari hasil *korelasi pearson product moment*:

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan koefisien korelasi antara *job insecurity* (X1) dengan kecemasan di PHK (Y) adalah sebesar  $r_{hitung}$  (*Pearson Correlation*) = 0,743 disertai *Sig.(2-tailed)* 0,000. Berdasarkan kriteria keputusan maka dapat disimpulkan bahwa korelasi dari kedua variabel tersebut adalah signifikan, oleh karena signifikasi yang menyertai kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Korelasi yang terjadi bersifat positif, artinya apabila variabel bebas meningkat, maka akan disertai oleh meningkatnya variabel terikat, korelasi yang terjadi berada dalam kategori kuat karena berada dalam kategori 0,60 – 0,799 sesuai derajat hubungan.

Koefisien korelasi antara komitmen organisasi (X2) dengan kecemasan di PHK (Y) adalah sebesar  $r_{hitung}$  (*Pearson Correlation*) = 0,589 disertai *Sig.(2-tailed)* 0,000. Berdasarkan kriteria keputusan maka dapat disimpulkan bahwa korelasi dari kedua variabel tersebut adalah signifikan, oleh karena signifikasi yang menyertai kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Korelasi yang terjadi bersifat positif, artinya apabila variabel bebas meningkat, maka akan disertai oleh meningkatnya variabel terikat, korelasi yang terjadi berada dalam kategori sedang karena berada dalam kategori 0,40 – 0,599 sesuai derajat hubungan.

Koefisien korelasi antara motivasi kerja (X3) dengan kecemasan di PHK (Y) adalah sebesar  $r_{hitung}$  (*Pearson Correlation*) = 0,621 disertai *Sig.(2-tailed)* 0,000. Berdasarkan kriteria keputusan maka dapat disimpulkan bahwa korelasi dari kedua variabel tersebut adalah signifikan, oleh karena signifikasi yang menyertai kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Korelasi yang terjadi bersifat positif, artinya apabila

variabel bebas meningkat, maka akan disertai oleh meningkatnya variabel terikat, korelasi yang terjadi berada dalam kategori kuat karena berada dalam kategori  $0,60 - 0,799$  sesuai derajat hubungan.

Koefisien korelasi antara kepuasan kerja (X4) dengan kecemasan di PHK (Y) adalah sebesar  $r_{hitung}$  (*Pearson Correlation*) = 0,683 disertai *Sig.(2-tailed)* 0,000. Berdasarkan kriteria keputusan maka dapat disimpulkan bahwa korelasi dari kedua variabel tersebut adalah signifikan, oleh karena signifikansi yang menyertai kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Korelasi yang terjadi bersifat positif, artinya apabila variabel bebas meningkat, maka akan disertai oleh meningkatnya variabel terikat, korelasi yang terjadi berada dalam kategori kuat karena berada dalam kategori  $0,60 - 0,799$  sesuai derajat hubungan.

Koefisien korelasi antara stres kerja (X5) dengan kecemasan di PHK (Y) adalah sebesar  $r_{hitung}$  (*Pearson Correlation*) = 0,758 disertai *Sig.(2-tailed)* 0,000. Berdasarkan kriteria keputusan maka dapat disimpulkan bahwa korelasi dari kedua variabel tersebut adalah signifikan, oleh karena signifikansi yang menyertai kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Korelasi yang terjadi bersifat positif, artinya apabila variabel bebas meningkat, maka akan disertai oleh meningkatnya variabel terikat, korelasi yang terjadi berada dalam kategori kuat karena berada dalam kategori  $0,60 - 0,799$  sesuai derajat hubungan.

## 2. Hasil Uji Korelasi Berganda (Silmutan)

Uji korelasi berganda (silmutan) digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel X1,X2,X3,X4,X5 dan variabel Y secara simultan. Adapun hasil uji korelasi berganda (simultan) yang dilakukan menggunakan program SPSS *for Windows versi 26* adalah sebagai berikut :

Berdasarkan penemitan ini *model summary* diketahui bahwa besarnya hubungan antara *job insecurity*, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19* yang dihitung dengan koefisien korelasi sebesar 0,841, hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel *job insecurity*, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja dengan kecemasan di PHK adalah 70,7% sedangkan 29,3% ditentukan oleh variabel yang lain.

Kemudian untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien korelasi ganda diuji secara keseluruhan. Hipotesis yang diajukan dalam pembahasan ini adalah :

1. H<sub>0</sub> : *Job insecurity*, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja tidak berhubungan secara simultan dan signifikan dengan kecemasan di PHK.
2. H<sub>a</sub> : *Job insecurity*, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja berhubungan secara simultan dan signifikan dengan kecemasan di PHK.

Berdasarkan tabel 4.17 *model summary* diperoleh nilai probabilitas (*Sig.F change*) = 0,000. Karena nilai *Sig.F change* = 0,000 < 0,05, maka keputusannya adalah H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterim. Artinya *job insecurity*, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja berhubungan secara simultan dan signifikan dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*

### 3. Hasil Uji ANOVA atau F

Uji anova atau F bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama – sama .

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan hasil uji ANOVA atau F mempunyai *f<sub>hitung</sub>* sebesar 50,310 dengan signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 ( 0,000 < 0,05) maka model regresi dapat dikatakan bahwa model *job insecurity*, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja secara simultan (bersama-sama) berhubungan dengan kecemasan di PHK.

### 3.HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan *job insecurity* dengan kecemasan di PHK pada buruh saat *pandemic covid-19*.

Dari hasil penelitian ini variabel *job insecurity* diperoleh hasil korelasi *pearson product moment* adalah *r<sub>hitung</sub>* (*Pearson Correlation*) = 0,743 disertai *Sig.(2-tailed)* 0,000. Jadi hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang kuat positif dan signifikan dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* pada seorang buruh semakin tinggi juga kecemasan di PHK saat *pandemic covid-19*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh De Witte (2013) yaitu dampak dari *job insecurity* salah satunya adalah menurunnya kesejahteraan buruh di tempat mereka kerja. (Maïke,Cornelius,Martin, 2013) menyatakan bahwa dampak dari *job insecurity* adalah meningkatnya stres dan menurunnya kesejahteraan karyawan. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan Aqida (2017) ditemukan bahwa resiliensi dengan *Job insecurity* berhubungan positif dan signifikan pada karyawan kontrak.

Hubungan *job insecurity* dengan kecemasan di PHK saat *pandemic covid-19* sangat kuat karena ketidak aman yang dirasakan oleh buruh adanya isu pemutusan hubungan kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan sewaktu-waktu akibat kesalahan saat bekerja ataupun pengurangan karyawan akibat perusahaan tidak dapat memperkerjakan karyawan terlalu banyak akibat *pandemic covid-19*. Hal tersebut, yang membuat buruh merasa tidak berdaya dan cemas akibat peraturan perusahaan yang baru saat *pandemic covid-19*, yang dapat mengganggu masa depannya ataupun dalam melakukan aspek-aspek pekerjaan lain. Selain itu, buruh juga tidak aman bekerja dapat juga terjadi karena ketakutan tertularnya virus.

Hubungan komitmen organisasi dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*

Dari penelitian ini variabel komitmen organisasi diperoleh hasil korelasi *pearson product moment* adalah sebesar  $r_{hitung}$  (*Pearson Correlation*) = 0,589 disertai *Sig.(2-tailed)* 0,000. Jadi hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang sedang positif dan signifikan dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pada seorang buruh pabrik akan semakin rendah kecemasan di PHK saat *pandemic covid-19* dan sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian Amru dan Umi (2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan kecemasan.

Hal ini dapat terjadi di masa *pandemic covid-19* karena ketika perusahaan tidak mampu memberikan kepastian pekerjaan kedepan untuk karyawan membuat komitmen organisasi antara karyawan dan perusahaan menjadi turun selain itu isu PHK yang tinggi membuat kecemasan yang tinggi membuat karyawan tidak mempercayai perusahaan karena mereka kapan saja dapat di PHK walaupun tidak melakukan kesalahan. Di lain hal, seorang buruh merasa cemas dengan adanya PHK saat *pandemic covid-19*, mereka tetap memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan karena buruh yakin dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan kecil kemungkinan untuk di PHK oleh perusahaan.

Hubungan motivasi kerja dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*

Dari penelitian ini variabel komitmen organisasi diperoleh hasil korelasi *pearson product moment* adalah sebesar  $r_{hitung}$  (*Pearson Correlation*) = 0,683 disertai *Sig.(2-tailed)* 0,000. Jadi hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat positif dan signifikan dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pada seorang buruh pabrik akan semakin rendah kecemasan di PHK saat *pandemic covid-19* dan hal itu berlaku sebaliknya. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu Budiman (2017), Anak dan Nicholas (2013) yang menemukan bahwa kecenderungan akan isu PHK dengan motivasi kerja tidak ada hubungan. Tetapi berbeda dengan penelitian Sri, Laelasari,dkk (2017) hal ini sejalan dengan penelitian penulis bahwa kecemasan berhubungan positif dengan motivasi. Hal yang sama ditemukan oleh Febriana dan Veator (2017) bahwa kecemasan dan motivasi berhubungan positif dan signifikan dengan kecemasan.

Dari penelitian ini ditemukan bahwa karyawan merasa memiliki motivasi kerja yang tinggi walaupun adanya isu PHK yang ada di perusahaan saat *pandemic covid-19* karena perusahaan telah melakukan protokol kesehatan untuk melindungi kesehatan para buruh, perusahaan saat *pandemic covid-19* tetap memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan, selain itu memberikan kepastian yang jelas walaupun adanya PHK yang dapat dilakukan kapan saja. Hal ini dapat di simpulkan ketika seorang buruh memiliki motivasi kerja yang tinggi maka perasaan cemas terhadap PHK akan turun karena buruh memiliki dorongan untuk bekerja dengan baik saat *pandemic covid-19* agar tidak terjadi PHK pada dirinya karena juga perusahaan memberikan kepastian yang jelas.

Hubungan kepuasan kerja dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*

Dari penelitian ini variabel kepuasan kerja diperoleh hasil korelasi *pearson product moment* adalah sebesar  $r_{hitung}$  (*Pearson Correlation*) = 0,683 disertai *Sig.(2-tailed)* 0,000. Jadi hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat positif dan signifikan dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pada seorang buruh pabrik akan semakin rendah kecemasan di PHK saat *pandemic covid-19* dan sebaliknya. Robins (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan hasil penelitian Puti dan Melok (2017) bahwa kepuasan berhubungan positif dan signifikan dengan kecemasan.

Dari penelitian ini ditemukan bahwa tingkat tidak kepuasan kerja yang dirasakan buruh saat *pandemic covid-19* terhadap perusahaan adanya isu PHK sangat tinggi karena perusahaan saat *pandemic covid-19* perusahaan belum memberikan kesejahteraan yang baik bagi buruh, perusahaan juga tidak memberikan toleransi ketika buruh melakukan kesalahan, selain itu prosedur kerja saat *pandemic covid-19* terlalu ribet, dan juga dapat berkurangnya gaji ataupun tunjangan yang diberikan perusahaan saat *pandemic covid-19*. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan yang dirasakan buruh terhadap perusahaan tidak mempengaruhi bahwa seorang buruh dapat di PHK atau pun tidak saat *pandemic covid-19*.

Hubungan stres kerja dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*

Dari penelitian ini variabel stres kerja diperoleh hasil korelasi *pearson product moment* adalah sebesar  $r_{hitung}$  (*Pearson Correlation*) = 0,758 disertai *Sig.(2-tailed)* 0,000. Jadi hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang kuat positif dan signifikan dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja pada seorang buruh pabrik akan semakin tinggi juga kecemasan di PHK saat *pandemic covid-19*. Hal ini terjadi karena dalam situasi *pandemic covid-19* buruh merasa tertekan dengan banyaknya tuntutan pada dirinya untuk bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan agar tidak di PHK oleh perusahaan mereka bekerja membuat buruh merasa stres akan pekerjaannya.

Hubungan *job insecurity*, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*

Pada penelitian ini diperoleh hasil korelasi berganda (simultan) nilai koefisien korelasi sebesar 0,841 dan nilai probabilitas (*Sig.F change*) = 0,000 < 0,05, maka penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity*, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja berhubungan secara simultan dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*. Dengan demikian walaupun memiliki *job insecurity*, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja yang tinggi kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19* tetap terjadi.

Dari penelitian ini ditemukan bahwa kecemasan di PHK buruh pabrik saat *pandemic covid-19* di karena tingkat *job insecurity* yang tinggi karena mereka tidak mendapatkan kepastian pekerjaan untuk kedepannya, selain itu walaupun mereka memiliki komitmen organisasi yang tinggi tidak menjamin buruh tidak PHK, hal lain ada motivasi kerja dan kepuasan kerja yang rendah membuat mereka dapat kapan saja di PHK oleh perusahaan dan faktor lain yaitu tingkat stres kerja yang tinggi karena tuntutan beban kerja yang tinggi di massa *pandemic covid-19* membuat buruh menjadi tertekan.

#### **4. KESIMPULAN**

Adapun simpulan yang dapat di ambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

- 1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *job insecurity* (X1) dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19* (Y) secara kuat
- 2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi (X2) dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19* (Y) secara sedang.
- 3) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja (X3) dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19* (Y) secara kuat.
- 4) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X4) dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19* (Y) secara kuat.
- 5) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara stres kerja (X5) dengan kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19* (Y) secara kuat.
- 6) Variabel *job insecurity*, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, stres kerja berhubungan secara bersma-sama (Simultan) dengan variabel kecemasan di PHK pada buruh pabrik saat *pandemic covid-19*.

#### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Penyusunan artikel ini tidak lepas dari hambatan dan rintangan serta kesulitan-kesulitan. Namun berkat bimbingan, bantuan, nasihat, dan dorongan serta saran-saran dari berbagai pihak, khususnya pembimbing, segala hambatan rintangan serta kesulitan tersebut dapat teratasi dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan tulus hati saya sampaikan terimakasih kepada:

1. Dr. Muhdi, S.H., M.Hum., Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian, dan selaku Pembimbing I yang senantiasa memberikan bimbingan dengan profesional, sabar dan bijaksana serta arahan guna kesempurnaan penelitian ini sehingga penelitian ini dapat selesai.

3. Ika Indriasari, S.E., Akt., M.Si, Ketua Program Studi Manajemen yang telah menyetujui penelitian ini.
4. Qristin Violinda, S.Psi, M.M, PhD selaku Pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan dengan profesional, sabar dan bijaksana serta arahan guna kesempurnaan penelitian ini sehingga artikel dapat selesai.
5. Orang tua saya tercinta Bapak Saldiyana dan Ibu Sri Hartatik yang senantiasa memberikan dorongan materi maupun spritual hingga penulis mampu menyelesaikan penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adewale, A. A. (2015). "Perceived job insecurity: its individual,organizational and societal effects". *European Scientific Journal*, vol 1.
- Ambarwati, Titik, Mursidi.Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Trunover Intention* Pada Karyawan Pabrik Keramik di Mojosari.*Jurnal Manajemen* Vol 7(2)(2018).
- Ardana, K., Mujiati, N.W dan Utama, I W. M.( 2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aziz, Hasniah. (2017). Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stres* Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. Mandalamultifinance Cabang Gowa. *Skripsi Makasar* : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alaudin Makasar.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Semarang.(2020).Diakses pada tanggal 4 Agustus 2020.  
<https://semarangkab.bps.go.id>
- Budiman A.K. 2017. Hubungan Antara Kecenderungan Kecemasan Isu Pemutusan Hubungan Kerja dengan Motivasi Kerja PT. Hasta Ayu Nusantara Samarinda. *PSIKOBORNEO*.Vol 5(1), ISSN 247702674 (*Online*) 2477-2666 (Cetak) : 94-103
- Darmawati, A.,Hidayati, L.N., dan Herlina D.2013.Pengaruh KepuasanKerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.*Universitas Negeri Yogyakarta*
- Darvishmotevali, M., Arasli, H., Kilic, H. (2017). *Effect of job insecurity on frontline employee's performance: looking through the lens of psychological strains and leverages*. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), doi: 10.1108/IJCHM-12-2015-0683.
- Davy, J.A., Kinicki, A.J., & Scheck, C.L. (1997). *A test of job insecurity's direct and mediated effects on withdrawal cognitions*. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.

- Fadzilah.(2016).Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepercayaan Organisasional pada Keinginan Berpindah.Jurnal Manajemen Vol 5 (3)(2016).
- Ghozali, Imam.(2006).”Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”.Semarang.
- Haryanto F. Rosyid.2003.Pemutusan Hubungan Kerja Apakah Masih Mencemaskan?. Buletin Psikologi.No 2, ISSN 0854-7108
- Halimah,Tika Nur, Fathoni,Azis &Minarsih, Maria M. Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Trunover Intention* Pramuniaga di Gelsel Supermarket (Setudi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang).Jurnal Manajemen Vol 2 (2)(2016).
- Katadata.co.id.(2020).Diakses pada tanggal 28 Agustus 2020.  
<https://www.google.com/amp/s/katadata.co.id/amp/pingitaria/indepth/5e9a41f799156/pukulan-dua-arah-virus-corona-ke-industri-manufaktur>
- Kementrian Ketenaga Kerjaan Republik Indonesia.(2020). Diakses pada tanggal 13 Mei 2020. <https://www.kemnaker.go.id/news/detail/menaker-badai-pasti-berlalu-panggil-kembali-pekerja-yang-ter-phk-nanti>
- Kurniawan, Dedi, E.S,Dedi Purwana &Widayastuti Umi.*Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan *Trunover Intention* (Studi Pada Karyawan PT “x” di Jakarta.Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Vol 4(1) 2016.
- Lia Oktarina S.2019.Hubungan Jon Insecurity dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Outsourcing di PT Telekomunikasi Indonesia Regional I Sumatra.Skripsi
- Luz, C., M., D., R., Paula, S., L., *Oliveira, L., M., B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. Revista de Gestão, 25(1), 84-101.*
- Meyer JP, Allen NJ. (1997). Commitment in Work Place: Theory, Research and Application. Thousand Oaks, CA: Sage.*
- Mawey Z.A., S.Murni dan F.Roring.2016.Faktor-Faktor Yang Mmempengaruhi Hubungan Pemutusan Hubungan Kerja Pada PT PLN (PERSERO) RayON Manado Utara.Jurnal EMBA. Vol 4(1) ISSN 2303-1174, Hal 262-271.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.*
- Nawawi, Hardari, 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organiasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada Universtiy Press.

- Putri, Melani Novia, Rivai, Harif Amalia.2019.Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Karyawan, Komitmen Organisasional terhadap Intensi *Trunover* pada Dosen Institut Teknologi Padang.Jurnal Manajemen Vol 11 (1) 2019, 35-48.
- Smithson, J. &. (2000). *Is job insecurity changing the psychological contract? Personnel review, Vol. 29.*
- Sonhaji.2019.Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja.*Administrative Law & Governance Journal.vol 2 Issue 1.* ISSN 2621-2781  
*Online*
- Sugiyono.(2014).Metode Penelitian Manajemen. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Suliswati, dkk. 2005. *Konsep Dasar Keperawatan Kesehatan Jiwa.* Jakarta. EGC.
- Sverke, M., Hellgren, J. and Na'swall, K. (2002). *No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. Journal of Occupational Health Psychology,* 7(3), 242-264.
- Tengku Rizal Rizky, Nuri Sadida.2019.Hubungan antara *Job insecurity* dan *Employee Well Being* pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta.Jurnal Empati vol 8 (1) 2019, 329-335
- Tesa W, Nazriati dan Firdaus.2016.Hubungan Resilensi Diri Terhadap Tingkat Stres Pada Dokter Muda Fakultas Kedokteran Universitas Riau. *Jorn FK.* Vol 3 (1)
- Ungarannews.(2020). Diakses pada tanggal 19 juli 2020.  
<https://ungarannews.com/2020/04/28/10-perusahaan-di-kabupaten-semarang-terdampak-corona-12-209-karyawan-dirumahkan/>
- Viestar J.M dan Devi Jatmika.2017. Hubungan *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT.KX.. *Jurnal Psikologis Ulayat.* Vol 4 (1), 83-94
- Wayan Pertiwi Arta S.2013.Hubungan *Job Insecurity* Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan *Outsourcing.*Skripsi
- Zakiah Daradjat, *Kesehatan Mental,* Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2001.