

Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pekanbaru

Rahmatul Ramadhan¹ Kurniawaty Fitri² Mida Aprilina Tarigan³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia^{1,2,3}

Email: rahmatul.ramadhan5965@student.unri.ac.id¹

Abstrak

Sebagai instansi yang menjalankan fungsinya, DPRD Kota Pekanbaru memiliki banyak aparatur yang potensial tetapi tampaknya belum diberdayakan, karena terdapat persoalan beban pekerjaan yang tinggi dan belum dapat ditangani oleh seluruh pegawai di dalamnya. Maka dari itu Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru perlu melakukan rekrutmen pegawai kontak atau THL agar dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai THL dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai THL pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau berjumlah 158 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria THL dengan pekerjaan yang bersifat administratif dan dokumentasi yang memerlukan ketelitian, kecermatan dan fokus kerja yang tinggi dimana sering terjadi kesalahan (*missing*) kecil terjadi namun fatal akibatnya dengan masa kerja 5 tahun kebawah, sehingga mendapatkan sampel sebanyak 55 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan path analysis. Hasil penelitian mendapatkan bahwa *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai dan komitmen organisasional pegawai. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai. Kemudian *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Tenaga Harian Lepas (THL)

Abstract

As an agency that carries out its functions, Local People's Representative Council the Pekanbaru has many potential officials but it seems that they have not been empowered, because there is a problem with a high workload that cannot be handled by all employees within it. Therefore, Secretariat Local People's Representative Council Pekanbaru needs to recruit contact employees or Freelance Daily Staff in order to improve performance and job satisfaction within the Secretariat Local People's Representative Council Pekanbaru. This research aims to examine the influence of Job Insecurity and Workload on the Organizational Commitment of Casual Daily Employees with Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Secretariat of the Pekanbaru Regional People's Representative Council. The population in this study was all Casual Daily employees at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Riau Province, totaling 158 people. Meanwhile, the sampling technique used is purposive sampling with THL criteria with administrative and documentation work that requires precision, accuracy and high work focus where small errors often occur but have fatal consequences with a work period of 5 years or less, so that we get The sample size is 55 employees. Data collection was carried out using a questionnaire, while data analysis used path analysis. The research results found that job insecurity and workload had a negative and significant effect on employee satisfaction and employee organizational commitment. Meanwhile, job satisfaction has a positive and significant effect on employee organizational commitment.

Then job insecurity and workload have a negative and significant effect on employee organizational commitment with job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: *Job Insecurity, Workload, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Daily Casual Workforce*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan bisa dicapai baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting, antara lain unsur sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk bisa mengelola sumber daya manusia. Walaupun didukung oleh sarana serta prasarana yang baik namun tidak didukung oleh sumber daya manusia maka aktivitas dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi karena merupakan penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara hingga produsen dari setiap sistem dalam organisasi (Aula et al., 2022). Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Salah satu organisasi Pemerintah yaitu Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) adalah bentuk lembaga perwakilan rakyat (parlemen) daerah (Provinsi, Kabupate/Kota) di Indonesia yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan daerah bersama dengan pemerintah daerah. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) adalah lembaga perwakilan rakyat di daerah, dan sekaligus sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah, memiliki peran strategis untuk mengawal jalannya pemerintahan daerah agar dapat dikelola dengan baik guna meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat. (Suwanda & Piliang, 2016)

Sebagai instansi yang menjalankan fungsinya, DPRD Kota Pekanbaru memiliki banyak tugas dan fungsi sehingga menimbulkan persoalan beban pekerjaan yang tinggi bagi pegawainya serta kewalahan menangani seluruh persoalan pekerjaan di dalamnya. Maka dari itu Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru perlu melakukan *rekrutmen* pegawai kontak atau THL (Tenaga Harian Lepas) agar dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Pemko Pekanbaru kekurangan tenaga aparatur sipil negara (ASN) pada berbagai organisasi perangkat daerah (OPD) pelayanan masyarakat, termasuk pada Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Untuk itu, keberadaan tenaga harian lepas (THL) masih sangat diperlukan. (www.riau1.com/berita/pekanbaru/) Pekerja harian lepas atau biasa dikenal dengan tenaga harian lepas (THL) merupakan pekerja yang diikat dengan hubungan kerja dari hari ke hari dan menerima penerimaan upah sesuai dengan banyaknya hari kerja, atau jam kerja atau barang dan jasa atau jenis pekerjaan yang disediakan. Disebut THL dikarenakan yang bersangkutan tidak memiliki hak yang sama seperti pekerja tetap di mana umumnya THL adalah pekerja yang mengerjakan pekerjaan yang sifatnya tidak terus-menerus tetapi bersifat musiman atau sesuai dengan kebutuhan dari instansi atau perusahaan yang satu waktu tidak dapat dipekerjakan. (Maindoka, 2021)

Ditinjau dari sudut kebutuhan akan tenaga kerja, THL akan menguntungkan diakibatkan membantu pimpinan dalam instansi ataupun pengusaha dalam satu perusahaan untuk mengkonsentrasikan pemikiran untuk menangani pekerjaan sedangkan pekerjaan pekerjaan penunjang dapat diserahkan kepada tenaga kerja atau pegawai tetap yang ada di dalam instansi maupun perusahaan. Dengan adanya THL yang permasalahan Ketenagakerjaan dapat dieliminir pada suatu daerah ataupun kota. Ditinjau dari segi kepentingan pekerja, adanya THL membutuhkan adanya ketegasan hubungan kerja yang jelas sehingga pemenuhan hak-hak

pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan jelas penanggung jawabnya untuk itu pekerjaan harus diikat dengan perjanjian kerja dengan perusahaan dan instansi yang mempekerjakannya. (Maindoka, 2021) THL ini banyak digunakan di berbagai lini kerja, mulai dari perusahaan swasta sampai dengan pemerintah. Ini awalnya dimulai dari badan usaha milik daerah ataupun Badan Usaha Milik Negara yang sering menggunakan tenaga lepas harian ini atau THL sampai akhirnya pemerintah mulai meluaskannya dalam bidang pelayanan publik. Hal ini juga terjadi di Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Untuk mencapai keberhasilan pada sebuah organisasi tentu dapat dilihat dari faktor kepuasan kerja seseorang. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusianya. Istilah sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pegawai atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bergerak dalam bidang pemerintahan maupun bidang swasta. Setiap pegawai dalam organisasi tentunya memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan sesuai dengan tuntutan organisasi atau lembaga. Baik atau buruknya pekerjaan seorang pegawai dapat dilihat dari kinerjanya. Menurut Hasibuan (2015), tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover pegawai besar maka kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi kurang. Dari uraian yang telah disampaikan dapat diketahui bahwa kepuasan kerja seorang pegawai dapat diukur dengan indikator tingkat kedisiplinan pegawai yang salah satunya adalah dari absensi.

Persentase kealfaan pegawai berkisar antara 1% s/d 2,3%. Sedangkan untuk persentase kealfaan berkisar antara 3,3% s/d 7%. Firmansyah dan Phonny (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa tingkat kemangkiran karyawan yang wajar adalah antara 2% sampai 3%, tingkat kemangkiran 3% sampai 5% adalah kurang efisien, dan lebih dari 5% sudah tidak efisien lagi. Jika dilihat dari data diatas, tingkat kemangkiran Pegawai THL Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru berdasarkan keterlambatan termasuk dalam kategori tidak efisien. Kondisi ini dapat menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pegawai THL Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru belum sepenuhnya baik. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, semakin puas seseorang maka akan menimbulkan sikap komitmen pada diri karyawan terhadap organisasinya (Adolfna, 2014). Suatu organisasi, apapun bentuknya diperlukan adanya komitmen yang tinggi dari seluruh karyawannya sehingga tujuan-tujuan organisasi dan individu dapat tercapai. Berbagai kondisi dapat terjadi selama karyawan bekerja dan memungkinkan mereka untuk pindah ke perusahaan lain. Bentuk ketidakpedulian tersebut menyebabkan mereka menjadi tidak peduli dan tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan organisasi (mempunyai komitmen yang rendah terhadap perusahaan. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap organisasi.

Kondisi komitmen organisasi Pegawai THL Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru masih rendah. Kondisi ini dapat dilihat dari kurang eratnya hubungan emosional antara pegawai dengan organisasi sehingga tidak semua pegawai dapat bekerja hingga akhir masa kerjanya. Kurangnya kesadaran diri pegawai tentang kerugian dan konsekuensi apabila pegawai tersebut meninggalkan perusahaan, serta kurangnya rasa keterikatan pegawai untuk terus bertahan dalam perusahaan, sehingga loyalitas pegawai terhadap perusahaan rendah, tidak memiliki rasa tanggung jawab, dan pegawai dapat meninggalkan perusahaan. THL direkrut apabila suatu instansi memiliki program kegiatan

namun keterbatasan sumber daya manusia dari aparatur sipil negara yang ada tidak dapat memenuhi jumlah tenaga yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan fungsi khususnya di lingkungan dinas pekerjaan umum dan penataan ruang. THL merupakan tenaga temporary yang artinya dibutuhkan pada saat-saat tertentu maka akan dilakukan perekrutan THL. Perekrutan THL tentunya berdasarkan kebutuhan yang ada di masing-masing instansi yang diikat dengan kontrak kerja sampai pada batas waktu yang ditetapkan (Maindoka, 2021). Dengan adanya sistem kontrak tersebut tentunya akan menimbulkan ketakutan sendiri akan kehilangan pekerjaan bagi pegawai (*job insecurity*). *Job insecurity* memunculkan berbagai dampak negatif, baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Dampak aspek psikologis yang muncul bisa berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan.

Tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi seorang karyawan salah satunya ditentukan oleh keamanan kerja *Job insecurity*. Semakin aman atau semakin berkurang perasaan terancam, gelisah dan tidak berdaya yang dirasakan karyawan di dalam lingkungan pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya (Wening dalam Adawiyah, 2023). Sistem kontrak pada suatu perusahaan ataupun organisasi tentu memengaruhi relasi ketenagakerjaan antara perusahaan dengan tenaga kerja secara signifikan. Bagi para karyawan sendiri, adanya situasi yang tidak pasti (*uncertainty*) dapat menimbulkan keengganan bagi pegawai dalam menciptakan perubahan. Pasalnya, adanya perubahan akan dilihat sebagai sesuatu yang mengerikan dalam perusahaan karena berpotensi merenggut keberlangsungan pekerjaan mereka. Situasi yang demikian mendorong timbulnya rasa tidak nyaman ketika bekerja seiring dengan dirasakannya kecemasan terhadap keberlangsungan posisi mereka sebagai karyawan. Kondisi tersebut memungkinkan terjadinya peningkatan ketidakamanan bekerja yang dirasakan oleh pegawai, sebab pegawai tidak mampu membayangkan masa depannya di perusahaan tersebut secara aman dan jelas. Setiap saat para pegawai dibayangi oleh kecemasan akan terjadinya pemecatan terhadap pekerjaan mereka, perpindahan status, mutasi ke area lain, bahkan pemberhentian secara permanen. (Adawiyah, 2023)

Menurut Rowntree dalam Rindi & Rizana (2022), Ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *Job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Selama tahun 2021 s/d 2023 terjadi peningkatan persentase pegawai yang diperpanjang kontraknya oleh Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Akan tetapi, pegawai yang tidak diperpanjang kontraknya persentasenya cukup tinggi, dimana pada tahun 2023 jumlah pegawai yang tidak diperpanjang kontraknya sebesar 14,4%. Kondisi ini tentunya dapat menyebabkan akan semakin meningkatnya *job insecurity* atau perasaan cemas pegawai THL terhadap pekerjaannya dimasa yang akan datang. Kemudian juga diketahui juga bahwa pegawai yang tidak memperpanjang kontrak selama 3 tahun terakhir angkanya diatas 5%. Ini dapat diartikan bahwa masih rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasinya. Selain faktor *job insecurity*, faktor lain yang dapat mempengaruhi terhadap komitmen organisasional adalah tuntutan tugas. Seseorang dengan menerima tuntutan tugas yang tinggi dapat menimbulkan kemauan yang keras untuk mau mengerjakan suatu kegiatan yang menjadi kewajibannya dan bahkan tidak segan-segan melaksanakan tugas di luar peranannya. Adanya tuntutan tugas yang keras dan berat dapat menimbulkan beban kerja (Zuraida, Novitasari & Sudarman; 2013). Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Mayoritas responden memberikan jawaban "Ya" terhadap pernyataan indikator beban kerja. Walaupun responden dapat memahai

pekerjaannya dengan baik dan memiliki kemampuan untuk menjalankannya, akan tetapi tidak adanya standar waktu yang konsisten dalam melaksanakan pekerjaan, semuanya bersifat insidental. Kemudian juga tidak adanya ketidakseimbangan antara waktu penyelesaian target kerja dengan volume beban kerja yang diberikan sehingga terkadang pegawai merasa keteteran dalam mengerjakannya. Dari observasi yang penulis lakukan, tidak jarang pegawai pekerja diluar dari jam kerja yang ditetapkan. Walaupun adanya kebijakan berkaitan dengan uang lembur, namun pegawai merespon bahwa kehidupan mereka bukanlah untuk bekerja saja, mereka juga butuh waktu untuk istirahat cukup serta berkumpul dengan keluarga.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pekanbaru”. Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru?
2. Apakah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru?
4. Apakah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru?
6. Apakah *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru?
7. Apakah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru?

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk melihat pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.
2. Untuk melihat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.
3. Untuk melihat pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasional pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.
4. Untuk melihat pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.
5. Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.
6. Untuk melihat pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.
7. Untuk melihat pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) Kantor Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru.

Kerangka Penelitian

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja

Job insecurity merupakan suatu hal yang buruk bagi suatu organisasi dimana seorang individu dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan dilingkungan karyawan bekerja. Kepuasan kerja merupakan karakteristik yang dimiliki seorang individu dalam menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya. Jika di dalam sebuah organisasi memiliki tingkat ancaman kerjanya tinggi, maka seorang individu akan menunjukkan sikap tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaannya, karena di dalam bekerja seorang individu tingkat keamanannya rendah dan jaminan kerjanya tidak pasti akan membuat kepuasan karyawan kontrak itu rendah. Jika di dalam sebuah organisasi tingkat ancamannya itu rendah maka seorang individu akan menunjukkan sikap senang dalam melakukan pekerjaannya, karena di dalam bekerja perusahaan memberikan keamanan dan memberikan tingkat kenyamanan pada karyawannya itu tinggi akan membuat karyawan dalam melakukan pekerjaannya itu dengan rasa senang. Penelitian yang dilakukan oleh Martini & Waluyo (2014) bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan *Outsourcing* di PT. Askes (Persero) Kantor Pusat. Hasil yang sama juga didapatkan Yulianti, Febrian & Istiqomah (2023) bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru Honorer di Indonesia.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Koesmowidjojo (2017), mengatakan beban kerja ialah pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kondisi fisik dan mental pegawai dapat meningkatkan kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan fisik serta mental, akibatnya kinerja akan menurun dan berdampak pada kepuasan kerja. Menurut Mustapha (2013) tuntutan pekerjaan yang berlebihan seringkali dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Penelitian Mahendrawan dkk (2016) melaporkan beban kerja punya pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika beban kerja semakin tinggi, maka kepuasan kerja karyawan semakin menurun.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasional

Job insecurity yaitu perasaan tidak berdaya yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen organisasi yaitu loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan. Karyawan dengan tingkat *job insecurity* yang tinggi akan merasa gelisah dan terancam, hal itu nantinya dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Karyawan dengan tingkat ketidakamanan tinggi memiliki tingkat komitmen yang rendah terhadap perusahaan dan selanjutnya akan menganggap bahwa pekerjaannya tidak lagi penting. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasbiyallah & Hilal (2022) bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai honorer di Kantor Otoritas Bandara Wilayah 1 Kelas Utama Bandar Udara Soekarno-Hatta Tangerang Saat Pandemi Covid-19. Hasil yang sama juga didapatkan Yunanti & Prabowo (2014) bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi karyawan *outsourcing* bagian produksi pada PT. Pura Baru Tama. Ketidakamanan dalam bekerja yang semakin tinggi mengakibatkan menurunnya komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Kecenderungan orang diberikan suatu tugas kerja tertentu memberikan sebuah harapan dengan dibarengi sebuah komitmen organisasi untuk tetap menjadi anggotanya (Robbin dan

Judge, 2015). Beban kerja yang berlebih dan tidak sesuai dapat menurunkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Namun bila pandangan bahwa beban kerja sebagai sarana pencapaian karir dan tantangan/persoalan yang harus dipecahkan dalam bekerja maka beban kerja akan meningkatkan komitmen. Robbins (2008) dalam Sularso (2017) menyatakan bagaimana seseorang (suka maupun tidak suka) terhadap organisasi tempat dia bekerja apabila dia menyukai organisasi tersebut maka akan berupaya untuk tetap bekerja, sebab komitmen organisasi sebagai titik yang kuat dimana seseorang terlibat di dalam organisasi tersebut. Berdasarkan penelitian Zuraida L, et all (2013) beban kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Organisasi dipengaruhi oleh adanya tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, kepuasan yang dirasakan setiap karyawan akan mengakibatkan peningkatan dalam kepuasan kerja seorang karyawan, karena menganggap pekerjaannya sebagai suatu yang menyenangkan. Dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yang menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Menunjukkan bahwa semakin besar kepuasan kerja dalam diri karyawan semakin meningkat pula komitmen organisasi pada karyawan. Hasil penelitian yang didapatkan Ridho & Syamsuri (2018) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai honorer pada SMA Swasta se-Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. Kemudian penelitian yang didapatkan Dewi & Suana (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak di Dulang Café Kuta-Bali.

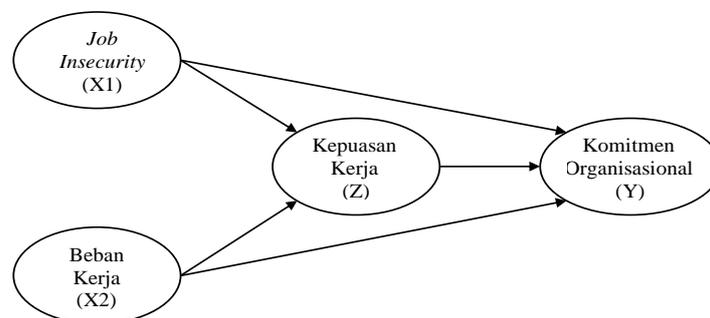
Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Keinginan untuk pindah dapat didorong oleh kurangnya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Ketidakpuasan dalam bekerja ini bisa dipengaruhi karena kurangnya rasa nyaman (*jobinsecurity*) dalam bekerja. Ketidakpuasan seorang karyawan bisa mencakup ketidakpuasan atas gaji, tunjangan, tidak puas atas pekerjaan. Sehingga hal ini berdampak kepada keinginan mereka untuk pindah kerja. Adanya ketidaknyamanan (*job insecurity*) dan kepuasan kerja akan berdampak kepada komitmen organisasi karyawan yang bersangkutan. Komitmen organisasi merupakan bentuk ketertarikan karyawan kepada organisasi tempat bekerja. Perusahaan pasti mengharapkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja. Tanpa adanya komitmen yang tinggi, akan sulit mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang sudah ditetapkan. Seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi ditunjukkan dengan sikap rasa tertarik dengan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Seorang karyawan yang kurang puas dan tidak nyaman dalam bekerja akan membuat komitmen karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan akan menjadi lemah dan sebaliknya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yasmin & Ramdhani (2011) bahwa peningkatan *job insecurity* akan menurunkan kepuasan kerja yang dialami karyawan. Selanjutnya, penurunan kepuasan kerja dapat menimbulkan penurunan dalam komitmen organisasional karyawan *Outsource* PT. Asia Outsourcing Services Yang Ditempatkan di PT. X.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Karyawan yang merasa terlalu ditekan dengan beban kerja yang terlalu berat, biasanya merasa sulit untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat membuat mereka

merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Pada kondisi tertentu saat beban kerja mulai meningkat akan berdampak menurunnya kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan atau yang tidak sesuai akan berdampak terhadap itensi karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang artinya komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi menurun. Namun jika pegawai yang mempunyai komitmen tinggi maka pegawai tersebut merasa senang dengan apa yang dikerjakan dan tetap mempertahankan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Namun, jika pegawai yang mempunyai komitmen tinggi maka pegawai tersebut merasa senang dengan apa yang dikerjakan dan tetap mempertahankan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan ikut berperan dalam menjaga kepercayaan pegawainya. Hal ini dukung pada penelitian Pramono & Priyono (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan Kerja. Dari uraian diatas, maka dapat dibuat kerangka penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Olahan Peneliti, 2023

Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dibuat hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. H₁: *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pekanbaru.
2. H₂: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pekanbaru.
3. H₃: *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pekanbaru.
4. H₄: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pekanbaru.
5. H₅: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pekanbaru.
6. H₆: *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pekanbaru.
7. H₇: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Pekanbaru yang beralamat Jl. Jenderal Sudirman No.464, Jadirejo, Kec. Sukajadi. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Februari 2023 s/d April 2024. Menurut Sugiyono (2016), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai THL pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pekanbaru berjumlah 158 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Riduwan, 2015). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi (Sugiyono, 2016). Adapun kriteria yang dijadikan sampel adalah THL dengan pekerjaan yang bersifat administratif dan dokumentasi yang memerlukan ketelitian, kecermatan dan fokus kerja yang tinggi dimana sering terjadi kesalahan (*missing*) kecil terjadi namun fatal akibatnya. Kemudian peneliti juga membatasi untuk pegawai dengan masa kerja yang baru. Menurut Tarwaka (2017), secara garis besar masa kerja dikategorikan menjadi 2, yaitu masa kerja baru adalah ≤ 5 tahun dan masa kerja lama adalah > 5 tahun. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 orang. Karena sampelnya kurang dari 100, maka penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016), metode penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer. Menurut Sugiyono (2016), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dengan cara melakukan wawancara langsung terhadap narasumber dan menyebarkan kuesioner langsung kepada narasumber yaitu pegawai THL pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pekanbaru.
2. Data Sekunder. Data sekunder menurut Sugiyono (2016), data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini data sekunder yaitu data yang diperoleh dari Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota pekanbaru, literatur-literatur atau sumber-sumber lain yang dapat mendukung penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara. Menurut Sugiyono (2016), wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara dilakukan dengan pegawai THL pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pekanbaru.
2. Kuesioner. Menurut Sugiyono (2016), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan pedoman kuesioner berupa daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis dan dirumuskan dengan cermat sehingga jawaban yang dihasilkan dari responden merupakan isi atau jawaban dari rumusan masalah penelitian. Kuesioner diajukan pada responden dalam bentuk tertulis disampaikan secara langsung padaresponden. Kuesioner tidak memerlukan *system* bertatap muka dengan para responden meskipun di dalam praktek sering ditemui sistem demikian sebagaimana

wawancara, hal demikian dilakukan untuk menghindari salah pengertian dalam menafsirkan setiap pertanyaan ataupun dikehendaknya data dalam bentuk uraian.

3. Observasi. Observasi menurut Sugiyono (2016) adalah sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan kondisi yang sebenarnya terjadi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Pekanbaru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tingkat Partisipasi Responden

Penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap komitmen organisasional pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pekanbaru. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner langsung kepada responden dengan alasan bahwa peneliti dapat secara langsung bertatap muka dengan responden sehingga dapat meyakinkan responden akan keseriusan dari penelitian ini. Disamping itu juga peneliti dapat melakukan sedikit wawancara dengan responden sehingga memperoleh argumen responden terhadap variabel yang diteliti. Pengumpulan data tersebut dilakukan pada tanggal 1-5 Juli 2024. Walaupun dalam penyebaran kuesioner terdapat beberapa sedikit kendala seperti responden sibuk atau takut untuk mengisi kuesioner, namun pada akhirnya peneliti mampu meyakinkan responden agar dapat berpartisipasi dalam penelitian ini. Disamping itu juga peneliti sudah mendapatkan izin dari manajemen untuk melakukan penelitian di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Pekanbaru berkaitan dengan variabel yang diteliti.

Pembahasan

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pengujian hipotesis pertama mendapatkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai THL Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan pegawai maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan semakin rendah dan sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan pegawai maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Martini & Waluyo (2014) yang mendapatkan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* PT. Askes (Persero) Kantor Pusat. Hasil yang sama juga didapatkan oleh Ridho & Syamsuri (2018), dimana *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada SMA Swasta se-Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. Kepuasan kerja dengan *job insecurity* memiliki keterkaitan satu dengan lainnya. Kepuasan pegawai memiliki keterkaitan dengan penyesuaian pegawai dengan kondisi serta situasi kerja. *Job insecurity* disebutkan sebagai salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Udriyah et al., 2018). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa variabel *job insecurity* secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya adalah jika *job insecurity* naik maka kepuasan kerja akan turun, dan sebaliknya jika *job insecurity* turun maka kepuasan kerja akan meningkat. Situasi serta kondisi kerja yang mendukung akan akan keamanan karyawan, membuat karyawan merasakan adanya jaminan untuk terus bekerja, akan tetapi jika kondisi serta situasi kerja buruk akan menimbulkan rasa cemas, rasa tidak aman dan aman mengganggu karyawan dan menimbulkan kecemasan pada keberlangsungan pekerjaannya (Martini & Waluyo, 2014). Keamanan kerja (*job insecurity*) merupakan salah satu dari berbagai faktor yang memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dikarenakan *job insecurity* memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, karyawan yang berada pada kondisi serta

situasi pekerjaan yang tidak aman akan menimbulkan rasa cemas akan berpengaruh pada emosi karyawan utamanya pada kepuasan dari karyawan itu sendiri. Hasil penelitian mendapatkan bahwa pegawai memberikan respon yang tinggi terhadap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *job insecurity*, terutama untuk indikator kekhawatiran jika kontrak habis dan tidak diperpanjang. Dari data yang didapatkan diketahui bahwa pada tahun 2023 jumlah pegawai yang tidak diperpanjang kontraknya sebanyak 14,4%. Status pegawai THL ini merupakan pegawai kontrak dengan durasi kontrak hanya 1 tahun. Apabila sekretariat masih membutuhkan jasanya, maka bisa diperpanjang apabila dalam evaluasi kinerja dianggap memuaskan. Walaupun statusnya hanya sebagai pegawai kontrak, namun kompetisi untuk menjadi pegawai THL tidaklah mudah, aspek non teknis seperti adanya relasi yang dapat membantu juga menjadi aspek yang sangat penting. Dan ditambah lagi dengan sulitnya untuk mencari pekerjaan di Kota Pekanbaru yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pengujian hipotesis kedua mendapatkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai THL Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan semakin rendah dan sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang dirasakan pegawai maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Mahendrawan & Indrawati (2015) yang mendapatkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata Denpasar. Hasil yang sama juga didapatkan Pramono, FD., & Priyono (2023), dimana beban kerja juga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Erlangga Semarang. Beban kerja merupakan salah satu dari faktor lingkungan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Bagaimana orang memandang atau mempersepsikan beban kerjanya berpengaruh pada kepuasannya. Persepsi beban kerja merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik. Jadi persepsi atau penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas dapat mempengaruhi terhadap tercapainya kepuasan kerja. Menurut (Talo et al., 2020) "Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dikategorikan menjadi tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*overcapacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang setara memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja, pegawai yang puas dengan pekerjaannya biasanya akan bekerja lebih giat dan lebih baik dari pada pegawai yang mengalami stres karena kondisi dan beban kerja yang tidak kondusif. Hasil penelitian mendapatkan bahwa pegawai memberikan respon yang tinggi terhadap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja, terutama untuk indikator tidak adanya keseimbangan antara waktu dan target dengan volume beban kerja yang diberikan. Ini disebabkan karena tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat. Hal ini disebabkan karena DPRD sebagai badan legislatif dalam kegiatannya banyak tergantung dengan pihak luar seperti bekerjasama dengan lembaga eksekutif, yudikatif maupun lembaga umum yang dalam kebutuhan sering bersifat mendadak karena kondisi tertentu yang belum direncanakan atau terjadwalkan sebelumnya dan mesti diselesaikan dalam tenggat waktu yang segera.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis ketiga mendapatkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai THL Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan pegawai maka komitmen pegawai terhadap

organisasi akan semakin rendah dan sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan pegawai maka komitmen pegawai terhadap organisasi akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasbiyallah & Hilal (2022) yang mendapatkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai honorer di Kantor Otoritas Bandara Wilayah 1 Kelas Utama Bandar Udara Soekarno-Hatta Tangerang Saat Pandemi Covid-19. Hasil yang sama juga didapatkan oleh Yunanti & Prabowo (2014), dimana terdapat hubungan yang negatif antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi karyawan outsourcing bagian produksi pada PT. Pura Baru Tama. Apabila seorang karyawan merasa tingginya ancaman yang dirasakan mengenai aspek-aspek pekerjaan dan arti sebuah pekerjaan tersebut untuk karyawan itu sendiri, seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerjanya terancam maka ia akan merasa gelisah dan tidak berdaya. Maka karyawan dapat dikatakan memiliki *job insecurity* yang tinggi dan cenderung memiliki loyalitas yang rendah terhadap perusahaan seperti mereka berpendapat bahwa pekerjaan dan organisasinya tidak lagi penting sehingga menurunkan produktivitas organisasi. Hasil penelitian mendapatkan bahwa pegawai memberikan respon yang tinggi terhadap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *job insecurity*, terutama untuk indikator kekhawatiran jika kontrak habis dan tidak diperpanjang. Dari data yang didapatkan diketahui bahwa pada tahun 2023 jumlah pegawai yang tidak diperpanjang kontraknya sebanyak 14,4%. Status pegawai THL ini merupakan pegawai kontrak dengan durasi kontrak hanya 1 tahun. Apabila sekretariat masih membutuhkan jasanya, maka bisa diperpanjang apabila dalam evaluasi kinerja dianggap memuaskan. Walaupun statusnya hanya sebagai pegawai kontrak, namun kompetisi untuk menjadi pegawai THL tidaklah mudah, aspek non teknis seperti adanya relasi yang dapat membantu juga menjadi aspek yang sangat penting. Dan ditambah lagi dengan sulitnya untuk mencari pekerjaan di Kota Pekanbaru yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Pengujian hipotesis keempat mendapatkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai THL Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai maka komitmen pegawai terhadap organisasi akan semakin rendah dan sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang dirasakan pegawai maka komitmen pegawai terhadap organisasi akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramono & Priyono (2023) yang mendapatkan hasil bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional Studi Pada PT Pos Indonesia Erlangga Semarang. Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan waktu yang dihabiskan karyawan dalam melakukan profesionalitas tugas, tanggung jawab dan kepentingan di tempat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari, 2016). Agar sebuah organisasi beroperasi secara efisien dan efektif, maka organisasi atau perusahaan harus mengetahui beban kerja karyawannya. Apabila karyawan memiliki kemampuan yang lebih rendah dibandingkan tuntutan pekerjaan, maka akan menimbulkan kelelahan yang berlebihan (Sitepu, 2013). Koesomowidjojo (2017) menyatakan akibat beban kerja dapat meningkatkan kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan menurunkan komitmennya untuk bekerja di organisasi tersebut dan cenderung mencari pekerjaan lain aman dan nyaman untuk dirinya. Hasil penelitian mendapatkan bahwa pegawai memberikan respon yang tinggi terhadap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja, terutama untuk indikator tidak adanya keseimbangan antara waktu dan target dengan volume beban kerja yang

diberikan. Ini disebabkan karena tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat. Hal ini disebabkan karena DPRD sebagai badan legislatif dalam kegiatannya banyak tergantung dengan pihak luar seperti bekerjasama dengan lembaga eksekutif, yudikatif maupun lembaga umum yang dalam kebutuhan sering bersifat mendadak karena kondisi tertentu yang belum direncanakan atau terjadwalkan sebelumnya dan mesti diselesaikan dalam tenggat waktu yang segera.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Pengujian hipotesis kelima mendapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai THL Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Semakin tinggi kepuasan pegawai dalam bekerja maka komitmen pegawai terhadap organisasi akan semakin tinggi dan sebaliknya, semakin rendah kepuasan pegawai dalam bekerja maka komitmen pegawai terhadap organisasi juga akan semakin rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Suana (2016) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak di Dulang Café Kuta-Bali. Kepuasan kerja merupakan bagaimana individu merasakan, merefleksikan dalam bentuk sikap terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Begitupula sebaliknya, ketika karyawan mengalami ketidakpuasan kerja maka karyawan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2015). Efek negatif yang ditimbulkan dari ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaannya, maka dia akan melakukan perbuatan atau perilaku yang dapat merugikan bagi organisasi. Perilaku tersebut dapat berupa turunya tingkat etos kerja, kurangnya loyalitas terhadap organisasi dan rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Kurangnya rasa tanggung jawab yang dimunculkan karyawan merupakan salah satu bentuk rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan tersebut, sedangkan komitmen organisasional yang tinggi diperlukan setiap karyawan karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi sekaligus sebagai pendukung terhadap kepuasan kerja seseorang. Pihak manajemen organisasi yang senantiasa berperan aktif dalam memuaskan kebutuhan karyawannya, maka akan dapat menimbulkan dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Hasil penelitian mendapatkan bahwa pegawai memberikan respon yang rendah terhadap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja terutama indikator ada keinginan dan niat pegawai untuk keluar dari sekretariat. Interview singkat yang peneliti lakukan terhadap beberapa orang responden dengan tingkat kepuasan yang rendah diketahui bahwa terdapat 2 hal penyebab rendahnya tingkat kepuasan pegawai yaitu kurang puasnya terhadap gaji dan jam kerja yang tidak menentu. Gaji yang diterima oleh pegawai THL tiap bulannya sekitar Rp. 2.200.000 perbulannya. Nilai tersebut masih jauh dibawah UMR Kota Pekanbaru tahun 2024 sebesar Rp. 3.451.584. Disamping gaji yang diterima pegawai masih jauh dibawah UMR, tidak jarang pegawai menerima gaji tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan tiap bulannya, terkadang diterima perdua bulan atau pertiga bulan. Dan pegawai meraga gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka emban. Selain gaji, jam kerja yang tidak menentu juga menjadi keluhan para pegawai. Sering pegawai itu pulang kerja lebih dari jam kerja yang telah ditetapkan karena adanya tugas mendadak yang harus diselesaikan dengan segera.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis keenam mendapatkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai THL Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Semakin tinggi *job insecurity* yang

dirasakan oleh pegawai maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai dan pada gilirannya akan berdampak terhadap komitmen pegawai terhadap organisasi yang semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan oleh pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan pada gilirannya akan berdampak terhadap komitmen pegawai terhadap organisasi yang semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Januardini & Eka (2021) yang mendapatkan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan teknik pada PT. Angkasa Pura I (Persero). Karyawan yang tidak mempunyai jiwa komitmen dalam dirinya akan merasa berat dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, yang jika dibiarkan begitu saja akan membuat pekerjaannya terbangkalai. Tentu hal ini sangat tidak diinginkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan manapun. Komitmen dalam organisasi menjadi komponen yang sangat dibutuhkan dalam meraih visi dan misi disetiap organisasi. Individu tanpa memiliki komitmen yang kuat akan mudah mengeluh dalam bekerja bahwa pegawai yang merasa aman dalam pekerjaannya, akan merasa bahagia dan puas dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban (Januardini & Eka (2021)). Pegawai yang merasa tidak adanya keamanan dalam bekerja akan dapat mempengaruhi kepuasan dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa aman dalam pekerjaannya, akan merasa bahagia dan puas dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Dan hal tersebut akan meningkatkan keyakinan pada diri karyawan bahwa dirinya ikut bertanggung jawab untuk memajukan organisasi, sehingga karyawan akan dengan senang hati dan penuh keyakinan berupaya untuk ikut serta membesarkan organisasi dan tidak akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain/ memajukan organisasi yang lain. Hasil penelitian mendapatkan bahwa pegawai memberikan respon yang tinggi terhadap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *job insecurity*, terutama untuk indikator kekhawatiran jika kontrak habis dan tidak diperpanjang. Dari data yang didapatkan diketahui bahwa pada tahun 2023 jumlah pegawai yang tidak diperpanjang kontraknya sebanyak 14,4%. Kondisi tersebut mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh tingginya keinginan dan niat pegawai untuk keluar dari sekretariat.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis ketujuh mendapatkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai THL Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai dan pada gilirannya akan berdampak terhadap komitmen pegawai terhadap organisasi yang semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan pada gilirannya akan berdampak terhadap komitmen pegawai terhadap organisasi yang semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramono, & Priyono (2023) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja merupakan variabel perantara antara hubungan beban kerja dengan Komitmen organisasional Studi Pada PT Pos Indonesia Erlangga Semarang. Beban kerja ialah untuk mengenali jumlah karyawan ataupun kualifikasi karyawan yang diperlukan buat mendekati tujuan organisasi. Beban kerja ditetapkan sebagai standar kegiatan perusahaan sesuai dengan tipe pekerjaannya. Tingginya redahnya beban kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta komitmen organisasional. Beban kerja berlebih (*overload*) ataupun beban kerja yang kurang (*underload*), kedua-duanya memiliki efek yang kurang baik buat perusahaan. Beban kerja yang berlebih dalam waktu panjang akan mengakibatkan terganggunya kesehatan, sebaliknya beban kerja yang kurang membuat perusahaan tidak efisien. tidak cuma keadaan itu yang harus jadi perhatian ialah keseimbangan. Beban kerja diantara pegawai yang

mempunya kadar yang serupa maksudnya pada level/jabatan yang ekuivalen. Beban kerja yang diserahkan haruslah sebanding penyalurannya. Beban kerja yang tidak sebanding akan membuat keadaan kegiatan jadi kurang mendukung serta akan berakibat pada ikatan yang kurang serasi diantara para pegawai yang akan berdampak kepada kepuasan kerja pegawai yang rendah dan akan menurunkan komitmen pegawai pada perusahaannya. Pramono, & Priyono (2023) Hasil penelitian mendapatkan bahwa pegawai memeberikan respon yang tinggi terhadap indikator yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja, terutama untuk indikator tidak adanya keseimbangan antara waktu dan target dengan volume beban kerja yang diberikan. Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat. Kondisi tersebut mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai terhadap organisasi yang ditunjukkan oleh tingginya keinginan dan niat pegawai untuk keluar dari sekretariat.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada BAB sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai THL Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan pegawai maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan semakin rendah.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai THL Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan semakin rendah.
3. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai THL Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan pegawai maka komitmen pegawai terhadap organisasi akan semakin rendah.
4. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai THL Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai maka komitmen pegawai terhadap organisasi akan semakin rendah.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai THL Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Semakin tinggi kepuasan pegawai dalam bekerja maka komitmen pegawai terhadap organisasi akan semakin tinggi.
6. *Job insevurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai THL Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan oleh pegawai maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai dan pada gilirannya akan berdampak terhadap komitmen pegawai terhadap organisasi yang semakin rendah.
7. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai THL Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai dan pada gilirannya akan berdampak terhadap komitmen pegawai terhadap organisasi yang semakin rendah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diberi saran sebagai berikut:

1. Pemerintah kota Pekanbaru untuk dapat mempertimbangkan masa kontrak pegawai THL agar mereka lebih tenang dan fokus dalam bekerja tanpa dibayang-bayangi akan kehilangan pekerjaan dalam waktu yang dekat, misalkan dengan memperpanjang durasi kontrak menjadi 3 tahun atau 5 tahun, sesuai dengan masa kerja jabatan anggota DPRD.

2. Sekretariat hendaknya dapat memberikan tugas dengan durasi waktu yang rasional. Namun jika itu tidak memungkinkan, maka mesti disertai dengan penamhaban insentif sesuai atau sepadan dengan beban kerja yang diberikan.
3. Gaji atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai THL diharapkan dapat sesuai dengan UMR. UMR merupakan ukuran yang ditetapkan suatu daerah sesuai dengan kebutuhan hidup layak di daerah tersebut. Dengan dirasa cukupnya gaji yang didapatkan oleh pegawai diharapkan pegawai loyal terhadap organisasi.
4. Kepada peneliti selanjutnya agar dapat melihat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasional pegawai THL Sekretariat DPRD Kota Pekanbaru seperti kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Disamping itu juga dirasakan perlu untuk menganalisis dengan metode lain sehingga mendapatkan perspektif berbeda dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Radiyatul. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bima – NTB. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen. AE Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=9zfvDwAAQBAJ>
- Adolfina, A. (2014). Analisis Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Individu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 2 No. 3.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi*, Vol X No. 2, Hal. 65–85.
- Barsah, A. (2017). Pengaruh Iklim Organsasi, Job Insecurity dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Serasi Autoraya Bandung). *Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2 No. 3.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenademia Group.
- Dewi & Suana. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 5, Hal. 3000 – 3026.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 53 No. 9, Hal. 193–205.
- Firmansyah, Muhammad Anang & Phonny, Aditiawan Mulyana. (2019). Analisis Faktor-Faktor Pekerjaan Terhadap Tingkat Kemangkiran Karyawan Operasional PT. Aneka Tuna Pasuruan. *Jurnal Balance*, Vol. XVI No. 1 | Januari 2019.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3 No. 2, Hal. 224–234.
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, employment and society*, 31(1), 36-53.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, Vol. 2 No. 2.
- Hasbiyallah & Hilal. (2022). Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Honorer di Kantor Otoritas Bandara Wilayah 1 Kelas Utama Bandar Udara Soekarno-Hatta Tangerang Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Januardini, Lasya Eka. (2021). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Karyawan Teknik PT. Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Ma'ruf, Muhammad Anas. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mahendrawan, I Gede & Indrawati, Ayu Desi. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4 No, 11, Hal. 936-961.
- Martini & Waluyo. (2014). Pengaruh Jangka Pendek Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing di PT. Askes (Persero) Kantor Pusat. *Jurnal Psikologi*, Volume 2, No. 7.
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 17 No. 2.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, Vol. 1, No. 1, Hal. 9-25.
- Mustapha, Noraani dan Ghee, W. Y. (2013). Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education on Kelantan, Malaysia. *Journal Business and Management Horizons*, Vol. 1, No. 1, Hal. 10-16.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurfauzan, Muhammad Iqbal & Halilah, Li. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Vol. 3, No. 1.
- Nurwati, Sri. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik (JIHHP)*, Volume 1, Issue 2.
- Pradana, A. G. B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kajian Teoritis Pengelolaan Pegawai Sektor Swasta & Aparatur Sipil Negara*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). <https://books.google.co.id/books?id=WSBYEAAAQBAJ>
- Pramono, FD., & Priyono, Suko. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional Studi Pada PT Pos Indonesia Erlangga Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol. 4, No. 3.
- Pranata et al., (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama. *Jurnal Values*, Vol. 1 No. 4.

- Prestiana, I., Putri, A. (2013). Internal locus of control dan job insecurity Terhadap Burnout Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Bekasi Selatan. *Jurnal Soul*, Vol. 6, No. 1, Hal. 57-76.
- Priyoto. (2014). *Konsep Manajemen Stres*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Purnamasari, S., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional PT. GED Denpasar, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8 (3), 1543–1576
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., Annisa, N. N., Manarfa, L. O. M. R. A. U., Gunawan, E., & Sulthony, M. R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah. <https://books.google.co.id/books?id=o4skEQAAQBAJ>
- Qian, S., Yuan, Q., Niu, W., & Liu, Z. (2019). Is Job Insecurity Always Bad? The Moderating Role of Job Embeddedness In The Relationship Between Job Insecurity And Job Performance. *Journal of Management and Organization*.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S-L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. *International Studies of Management and Organization*, Vol. 40, No. 1, Hal. 74-91.
- Ridho, S., & Syamsuri, A.R. (2018). Analisis Pengaruh Job Insecurity dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover. *Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*, Vol. 6 No. 1.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rindi, N., Astuti, P., & Rizana, D. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Job Burnout, Konflik Peran Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 4 No. 4, Hal. 527–535.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Vol. 2 No. 1.
- Rolos, Jeky K. R., Sofia A. P. Sambul, and Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 4, Hal. 19–27.
- Sandi, F. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Job insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang. Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Saputra, B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention PT. Parit Padang Pekanbaru. *Jurnal*, Vol. 4, No. 1, Hal. 806–815.
- Saputri, C. D. J., & Dwityanto, A. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan ditinjau dari Job Insecurity dan Status Kepegawaian. *Jurnal Doctoral Dissertation*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sekaran, Uma., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th Ed)*. United Kingdom: Wiley.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, Vol. 43, No. 6, Hal. 1911-1939.
- Sianipar, A.R.B. dan Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodemensia*, Vol. XIII, No.1, Hal. 98-114.

- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sularso, Bambang. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengawai dan Implikasinya pada Kepuasan Karier (Studi Empirik pada Kecamatan Semarang Barat). Jurnal Dinas Pertanian Kota Semarang
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). Prenadamedia Group.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Alfabeta.
- Tahir, E., & Suci, R. P. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 4, No. 1, Hal. 40–53.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol. 15, No. 3, Hal. 73–91.
- Tarwaka. (2017). Keselamatan dan Kesehatan Kerja “Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja” (2nd ed.). Surakarta: Harapan Press.
- Triatna, Cepi. (2015). Perilaku Organisasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Udriyah, Riyadi, & Utamingtyas, R. R. B. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention di PT Binabusana Internusa Semarang. Jurnal Admisi & Bisnis, Vol. 18, No. 3, Hal. 163–182.
- Yasmin & Ramdhani. (2011). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Komitmen Organisasional Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Outsource PT. Asia Outsourcing Services Yang Ditempatkan di PT. X. Unspecified thesis. Unspecified.
- Yulianti, Febrian & Istiqomah. 2023. Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Ketidakamanan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Guru Honorer di Indonesia. Jurnal Psikologi, Vol. 6 No. 2.
- Yunanti & Prabowo. (2014). Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Job Insecurity Pada Karyawan Outsourcing. Jurnal Psikodimensia, Vol. 13 No.1, Hal. 37 – 46.
- Zuraida, R., Andi, J., Henrico, P. & Richard, S. 2013. Analisis beban kerja dan kelelahan kerja karyawan front liner di institusi. Jakarta Barat: Binus University.