

KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH JOB SECURITY TERHADAP WELLBEING

(Studi Kasus Pada PT. Agra Semesta Jaya)

Muchliyanto

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh job insecurity terhadap well-being pada karyawan PT. Agra Semesta Jaya. Serta untuk menguji peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediator pada hubungan antara kedua variabel tersebut. Penelitian ini dilakukan pada 320 karyawan PT. Agra Semesta Jaya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SEM dibantu dengan aplikasi Lisrel.. Hasil penelitian Pengaruh langsung job security dengan kepuasan kerja sebesar $3,75 > 1,98$ artinya ada pengaruh langsung arah positif antara job security dengan kepuasan kerja. Pengaruh langsung kepuasan kerja dengan wellbeing sebesar $2,93 > 1,98$ artinya ada pengaruh langsung arah positif antara kepuasan kerja dengan wellbeing . Pengaruh job security terhadap wellbeing dengan mediator kepuasan kerja didapat sebesar $3,11 > 1,98$ artinya ada pengaruh job security terhadap wellbeing dengan mediator kepuasan kerja.

Kata kunci: Job security, Well-Being, kepuasan kerja

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan merupakan aset perusahaan yang sangat bernilai. Perusahaan akan berjalan dengan baik bila didukung oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang baik. Karyawan merupakan individu yang memberikan jasa baik tenaga maupun pikirannya terkait untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2010). Individu yang bekerja, banyak menghabiskan waktunya untuk melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya (Harter, Schmi 29 Keyes, 2003).

Psychological well-being individu yang bekerja dipengaruhi oleh kesejahteraan yang didapatkan dari tempat kerjanya. Ryff (1989), mendefinisikan psychological well-being yaitu kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup mereka lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya. Psychological well-being (Keyes, Hysom, & Lupo, dalam Rasulzada, 2007) merujuk pada persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan, membangun hubungan sosial dan psikologis mereka. Berdasarkan beberapa pendapat, dapat

disimpulkan *psychological well-being* adalah kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya dan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis.

Para karyawan yang merasa tertantang sehingga mereka dapat menentukan pertumbuhan pribadinya saat ini dan memiliki tujuan hidup mau ke arah mana di masa yang mendatang. Faktor lainnya adalah rekan sekerja di perusahaan tersebut, dimana karyawan dapat membina kehangatan relasi sehingga memiliki *sense of belonging* antar sesama karyawan sehingga bisa saling membantu dan saling memahami. Apabila perusahaan menyokong apa yang dirasakan karyawan, maka dapat diharapkan hal tersebut dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kepuasan kerja para karyawan.

Psychological well-being karyawan berkaitan dengan produktivitas, pergantian karyawan (*turn over*), kesetiaan pelanggan, dan keuntungan perusahaan. Spector (dalam Hater, Schmutd, dan Keyes, 2003), menyatakan bahwa karyawan dengan *psychological well-being* yang tinggi lebih kooperatif, lebih mudah menolong rekan kerjanya, tepat waktu dalam segala hal, efisien, dan bertahan lebih lama diorganisasi tersebut. *Psychological well-being* memiliki empat faktor yaitu genetik, kepribadian, demografi, dan sosio ekonomi (Huppert,

2009). Jadi, tampak bahwa *psychological well-being* mempunyai dampak yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus mampu memelihara karyawannya dengan cara-cara inovatif untuk memanfaatkan dan mengembangkan potensi-potensi yang ada pada karyawan. *Psychological well-being* seorang karyawan merupakan kapasitas psikologi ditinjau dari sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Perusahaan dapat melakukan berbagai macam praktik seperti: memperbaiki kondisi kerja, memperlebar cakupan tunjangan kesehatan keluarga dengan melakukan penggantian biaya asuransi dan biaya pendidikan serta menawarkan layanan konsultasi (Robbins, 2008, h. 104).

Tinjauan Pustaka

Well Being

Ryff (dalam Allan Car, 2008) mendefinisikan *psychological well-being* sebagai suatu dorongan untuk menggali potensi diri individu secara keseluruhan. Dorongan tersebut dapat menyebabkan seseorang menjadi pasrah terhadap keadaan yang membuat *psychological well-being* individu menjadi rendah atau berusaha untuk memperbaiki keadaan hidup yang akan membuat *psychological well-being* individu tersebut menjadi tinggi (Ryff & Keyes, 1995).

Individu yang memiliki psychological well-being yang tinggi adalah individu yang merasa puas dengan hidupnya, kondisi emosional yang positif, mampu melalui pengalaman-pengalaman buruk yang dapat menghasilkan kondisi emosional negatif, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, mampu Universitas Sumatera Utara menentukan nasibnya sendiri tanpa bergantung dengan orang lain, mengontrol kondisi lingkungan sekitar, memiliki tujuan hidup yang jelas, dan mampu mengembangkan dirinya sendiri. (Ryff, 1989).

Ryff (1989) menyatakan ada enam dimensi yang membentuk psychological well-being yakni penerimaan diri (self-acceptance), hubungan positif dengan orang lain (positive relation with others), otonomi (autonomy), penguasaan lingkungan (environmental mastery), tujuan hidup (purpose in life), dan pertumbuhan pribadi (personal growth).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bukanlah berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. (Hughes, 2012) Locke (dalam

Luthans, 2006) memberikan definisi yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang." Dari definisi kepuasan kerja di atas, penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah emosi atau perasaan positif yang muncul dari persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan.

Nelson dan Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervise dan rekan kerja. 1. Gaji : sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. 2. Pekerjaan itu sendiri, apakah karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang ada dan yang diberikan 3. Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. 4. Supervise merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan

dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan. 5. Rekan Kerja merupakan tingkat dimana rekan kerja yang pandai dan mendukung secara sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dan atasannya dan dengan pegawai lainnya baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaan.

Job Security

Individu yang memiliki persepsi bahwa pekerjaan yang dimilikinya merupakan pekerjaan yang stabil dan akan terus berkelanjutan, disebut sebagai individu yang memiliki *job security* (Probst, 2003:451-467). Menurut Dewitte dan Nashwall (2003:149-188), persepsi terhadap tingkat kelangsungan suatu pekerjaan dikategorikan sebagai *job security* subyektif, sedangkan bentuk-bentuk kerja temporer dikategorikan sebagai *job security* obyektif.

Beberapa definisi lainnya menyebutkan bahwa *job security* sebagai tingkat keyakinan individu untuk mempertahankan pekerjaan dan posisi yang dimiliki dalam organisasi (Oldham et al., 1986); sebagai kepastian terhadap masa depan pekerjaan individu sehari-hari dalam waktu yang panjang (Sverke et al., 2002); sebagai intensitas kelanjutan suatu pekerjaan atau

sebaliknya ancaman pengangguran (Kroemer & Grandjean, 2003).

1. indikator-Indikator *Job Security*

Oldham et al. (1986) menggunakan tingkat keyakinan individu untuk mempertahankan pekerjaan dan juga posisi yang dimilikinya di dalam organisasi, sedangkan Probst (2003) menggunakan stabilitas dan kontinuitas pekerjaan sebagai indikator *job security*. Beberapa peneliti lainnya mengidentifikasi *job security* secara unidimensional, seperti melalui perasaan takut terhadap hilangnya pekerjaan yang dimiliki (De witt & Nashwall, 2003), melalui keyakinan individu untuk mempertahankan pekerjaan dalam waktu tak terbatas (Kuhnert & Vance, 1992). Berdasar meta-analisis Sverke et al. (2002), indikator yang dipakai untuk mengukur *job security* merefleksikan kekuatiran akan pekerjaan di masa depan.

Adapun komponen *job security* menurut Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Ashford (1989 : 804) adalah :

a. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, kebebasan dalam jadwal bekerja, mempertahankan tingkat upah saat ini, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang

menilai aspek kerja tertentu yang terancam semakin banyak aspek pekerjaan karyawan yang terancam maka semakin besar rasa ketidaknyamanan kerja.

b. Pentingnya aspek pekerjaan bagi karyawan, berupa seberapa pentingnya aspek pekerjaan tersebut bagi karyawan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, kebebasan dalam jadwal bekerja, mempertahankan tingkat upah dalam mempengaruhi tingkat insecure berdasar asumsi bahwa ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan yang penting akan berkontribusi lebih banyak reaksi ketidaknyamanan kerja.

c. Tingkat ancamanyang dimungkinkan adanya peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan, seperti pemutusan hubungan kerja atau mutasi ke kantor cabang atau penurunan jabatan.

d. Tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan mengenai potensi dari setiap peristiwa dan ketiga komponen diatas dimana karyawan diharuskan menentukan kepentingan dan ketiga komponen tersebut membawa ketidaknyamanan kerja.

Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu wellbeing, job security, kepuasan kerja. Dalam pengambilan data menggunakan skala Likert dan pengolahan data menggunakan SEM dengan bantuan LISREL 8.7. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Populasi penelitian sebanyak 320 karyawan di PT. Agra Semesta Jaya. Pada skala Wellbeing 12 item valid dan 8 item gugur, Skala Job Security 22 item Valid dan 10 item Gugur, Skala Kepuasan kerja 28 item valid dan 4 item gugur.

Hasil penelitian

Hasil penelitian Pengaruhlangsung job security dengan kepuasan kerja sebesar $3,75 > 1,98$ artinya ada pengaruh langsung arah positif antara job security dengan kepuasan kerja. Pengaruh langsung kepuasan kerja dengan wellbeing sebesar $2,93 > 1,98$ artinya ada pengaruh langsung arah positif antara kepuasan kerja dengan wellbeing . Pengaruh job security terhadap wellbeing dengan mediator kepuasan kerja didapat sebesar $3,11 > 1,98$ artinya ada pengaruh job security terhadap wellbeing dengan mediator kepuasan kerja.

Kesimpulan

1. Ada pengaruh langsung arah positif antara job security dengan kepuasan kerja
2. Ada Pengaruh langsung arah positif antara kepuasan kerja dengan wellbeing
3. Ada pengaruh job security terhadap wellbeing dengan mediator kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., dan Keyes, C. L. M. 2002. "Well-being in the Workplace and Its Relationship to Business Outcomes: A Review of The Gallup Studies". *Flourishing: The Positive Person and the Good Life*. Washington D.C.: American Psychological Association.

Hughes, dkk. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.

Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi* (Edisi Kesepuluh). Klaten: PT. Macanan Jaya Cemerlang.

Ryff, C. D. 1995. Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*.