

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Responden

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 80 orang. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah *Costumer Service Representative* PT. X dengan wilayah kerja Jakarta Selatan. Profil responden digambarkan dari data yang diperoleh, khususnya mengenai sebaran jumlah sampel berdasarkan jenis kelamin, masa kerja, status pekerjaan, dan penghasilan.

4.1.1 Data Responden

4.1.1.1 Jenis kelamin

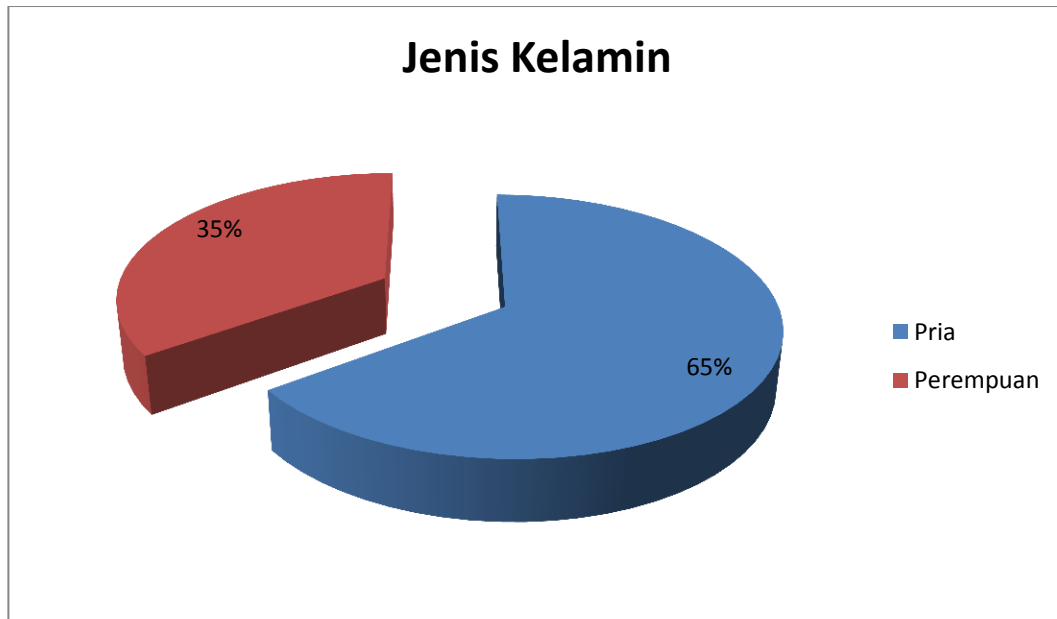
Penelitian yang dilakukan kepada responden yang berjumlah 80 CSR PT.X. Profil responden digambarkan dari data yang terkumpul yakni jenis kelamin. Berikut tabel persebaran jenis kelamin:

Tabel 4.1

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	52	65%
2.	Perempuan	28	35%
	Jumlah	80	100%

Berdasarkan diagram di atas, dijelaskan proporsi responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin yaitu 28 atau 35% dari jumlah responden berjenis kelamin perempuan, dan 52 atau 65% dari jumlah responden berjenis kelamin pria.



Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin Responden

4.1.1.2 Masa Kerja

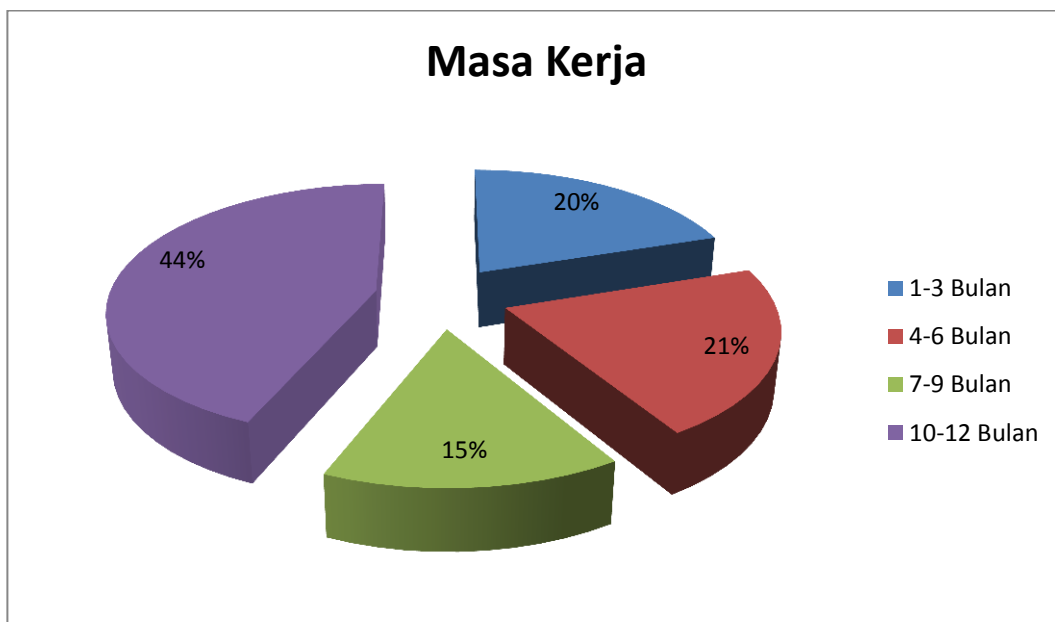
Dari hasil survey yang dilakukan mengenai CSR PT. X berikut persebaran data mengenai masa kerja:

Tabel 4.2

Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1.	1 – 3 Bulan	16	20%
2.	4 – 6 Bulan	17	21%
3.	7 – 10 Bulan	12	15%
4.	11 – 12 Bulan	35	44%
	Jumlah	80	100%

Tabel 4.2 di atas menunjukkan proporsi responden penelitian ditinjau berdasarkan masa bekerja responden. Dari diagram tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat 16 orang atau 20 % dari responden memiliki masa kerja di rentang 1 sampai 3 bulan, 17 orang atau 21 % berada di rentang 4 sampai 6 bulan, 12 orang atau 15 % berada di rentang 7 sampai 9 bulan, sedangkan sisanya sebanyak 35 orang atau 44 % berada di rentang 10 sampai 12 bulan masa kerja.



Gambar 4.2 Diagram Masa Kerja

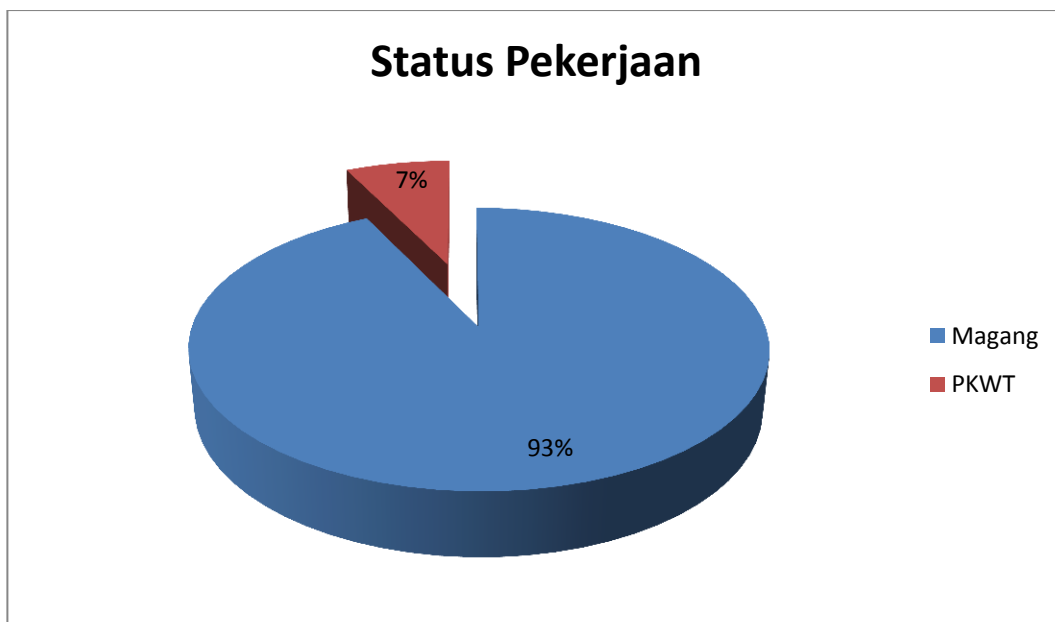
4.1.1.3 Status Pekerjaan

Dari hasil survey, maka status pekerjaan dikategorisasikan menjadi dua kriteria, yaitu magang dan Pekerja Tetap Waktu Tertentu (PKWT).

Tabel 4.3
Jumlah Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

No.	Status Pekerjaan	Jumlah	Presentase
1.	Magang	33	41.2%
2.	PKWT	47	58.8%
Jumlah		80	100%

Jumlah responden berdasarkan status pekerjaan magang yaitu sebanyak 33 orang atau 41,2% untuk status pekerjaan PKWT sebanyak 47 orang atau 58,8%.



Gambar 4.3 Diagram Status Pekerjaan

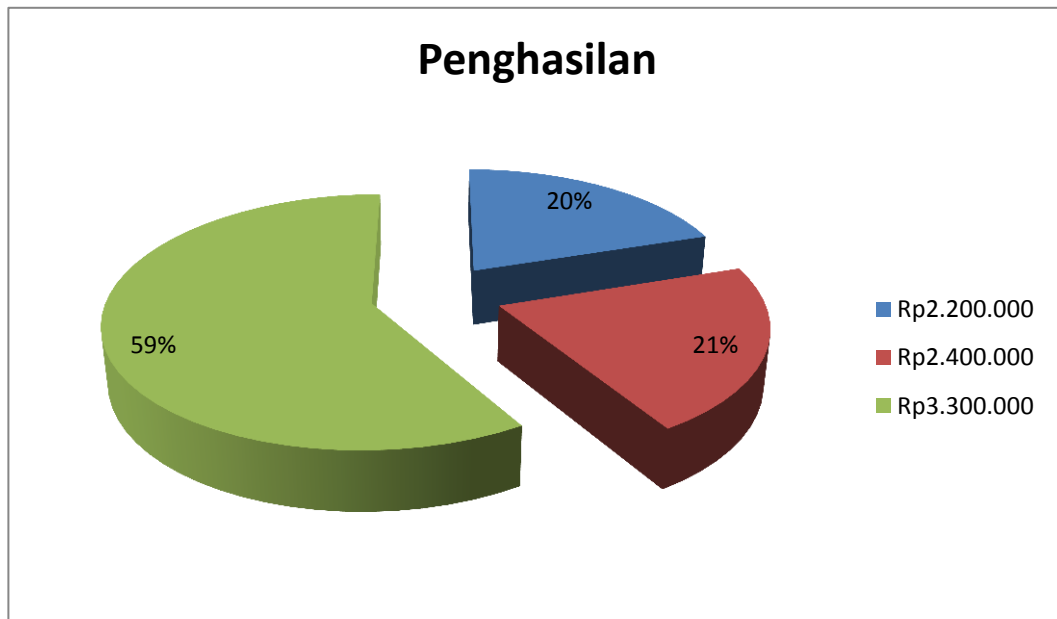
4.1.1.4 Penghasilan

Dari survey yang dilakukan maka penghasilan dikategorisasikan menjadi tiga bagian, yaitu pendapatan sebesar Rp2.200.000 termasuk dalam golongan pertama, penghasilan sebesar Rp2.400.000 dikategorikan dalam golongan kedua, dan dengan penghasilan sebesar Rp3.300.000 masuk dalam golongan ketiga.

Tabel 4.4
Jumlah Responden Berdasarkan Penghasilan

No.	Penghasilan	Jumlah	Persentase
1.	Rp2.200.000	16	20%
2.	Rp2.400.000	17	21.2%
3.	Rp3.300.000	47	58.8%
Jumlah		80	100%

Jumlah responden berdasarkan penghasilan sebesar Rp2.200.000 yaitu sebanyak 16 orang atau 20% untuk penghasilan sebesar Rp2.400.000 sebanyak 17 orang atau 21,2%, dan penghasilan Rp3.300.000 sebanyak 47 orang atau 58,8% dari keseluruhan responden.



Gambar 4.4 Diagram Penghasilan

4.2 Prosedur Penelitian

4.2.1 Persiapan Penelitian

Penelitian yang dilakukan peneliti melalui serangkaian tahap yaitu persiapan pelatihan dan pelaksanaan penelitian. Pada tahap persiapan, peneliti memilih bentuk penelitian yang bertemakan Psikologi Industri dan Organisasi. Setelah menentukan tema penelitian, peneliti langsung mencari isu-isu terkait dengan tema diatas yang dipandang menarik untuk diteliti. Setelah memilih tema dan isu-isu peneliti melakukan diskusi dengan dosen pembimbing dan rekan-rekan kelompok bimbingan. Berdasarkan hasil diskusi, dosen pembimbing dan rekan-rekan memberikan saran mengenai variabel penelitian yang akan di teliti oleh peneliti serta garis besar tahapan yang harus dilakukan oleh peneliti.

Selanjutnya, peneliti mencari isu-isu yang lebih mendalam untuk memperkuat pandangan peneliti dalam pelaksanaan penelitian. Sektor ritel di Indonesia sedang berkembang dalam beberapa tahun terakhir dan memiliki kontribusi yang signifikan

terhadap pendapatan negara dan penyerapan tenaga kerja. Dengan berkembangnya sektor ritel tentunya membutuhkan kinerja yang optimal dari keseluruhan komponen organisasi terlebih pada bagian operasional perusahaan tersebut.

Kemudian, peneliti memilih perusahaan PT. X yang akan dijadikan tempat dilakukannya penelitian. Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ritel. Peneliti melakukan studi pendahuluan dengan *staff* HRGA perusahaan tersebut mengenai fenomena serta gambaran penelitian secara keseluruhan. Dalam studi yang dilakukan terdapat dinamika dalam hal kinerja karyawan perusahaan tersebut. Beberapa situasi seperti kelalaian kerja, tidak tercapainya target kerja merupakan dinamika yang terjadi apabila kinerja mengalami penurunan. Dalam beberapa penelitian hal ini berkaitan dengan *job insecurity*. Sehingga ditentukan *job insecurity* sebagai variabel independen dalam penelitian ini.

Selanjutnya peneliti mulai mencari literatur atau sumber referensi yang akan digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian. Hal-hal mengenai penelitian mengenai teori, faktor, dimensi dan lainnya didapatkan melalui buku serta jurnal penelitian. Untuk variabel *job insecurity*, peneliti menggunakan teori yang dipaparkan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dari jurnal penelitian yang dilakukan oleh Hans de Witte (2014). Peneliti sempat mencoba untuk menghubungi Greenhalgh maupun Rosenblatt, tetapi karena satu dan lain hal akhirnya peneliti mencoba melakukan komunikasi dengan Mariam yang melakukan alih bahasa mengenai alat ukur yang dikembangkan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1989). Sayangnya Mariam juga tidak dapat dihubungi akhirnya peneliti memutuskan untuk menghubungi Hans de Witte yang melakukan penelitian dan mengembangkan alat ukur di tahun 2014 dengan jumlah 4 butir pernyataan. Sedangkan untuk variabel kinerja, peneliti menggunakan teori yang dipaparkan Bernadin. Berdasarkan teori tersebut dan beberapa referensi alat ukur lainnya peneliti merancang instrumen untuk mengukur variabel kinerja. Instrumen untuk variabel kinerja yang dirancang peneliti berisi 35 butir pernyataan.

Setelah peneliti merasa cukup literatur yang digunakan sebagai acuan dan instrumen penelitian telah rampung di buat, peneliti melakukan uji coba instrumen. Uji coba dilakukan di perusahaan yang sama yaitu PT.X tetapi dengan wilayah kerja yang berbeda hal ini dilakukan peneliti karena perusahaan sejenis tidak memberikan izin untuk uji coba dan hal ini juga sudah didiskusikan dengan dosen pembimbing peneliti. Untuk uji coba peneliti mendapatkan 40 responden tetapi karena 4 instrumen tidak mengukur apa yang diukur hanya 36 instrumen yang dianggap lolos untuk uji coba. Setelah melakukan uji coba, peneliti melakukan perhitungan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Berdasarkan hasil uji coba untuk instrumen *job insecurity*, terdapat 4 butir yang memenuhi kriteria valid, sedangkan untuk variabel kinerja terdapat 30 butir yang memenuhi kriteria valid.

4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan di beberapa gerai ritel PT. X wilayah kerja Jakarta Selatan. Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti melakukan diskusi dengan dosen pembimbing terkait hasil uji coba dan jumlah sampel penelitian. Dalam melakukan penelitian peneliti mendiskusikan dengan dosen pembimbing, ditentukan teknik sampel menggunakan teknik *incidental sampling* dengan kelonggaran ketidakteelitian pengambilan sampel sebesar 10 %. Penelitian dilakukan mulai dari 19 Juni sampai dengan 1 Juli 2017.

Dalam pelaksanaan penelitian, proses pengambilan data dilakukan dengan bantuan oleh *staff* HRGA PT.X dan rekan peneliti yang melakukan penelitian dengan subjek yang sama. Pihak perusahaan, baik manajemen dan responden penelitian sangat kooperatif tetap peneliti mengalami beberapa kendala seperti pengisian kuesioner yang cukup memakan waktu lama dikarenakan gerai tempat responden selalu ramai dengan pengunjung sehingga menghambat dalam pengumpulan data yang memakan waktu lama dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang. Setelah semua data yang dibutuhkan untuk penelitian dirasa cukup, peneliti melakukan pembobotan instrumen dan analisis data.

4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

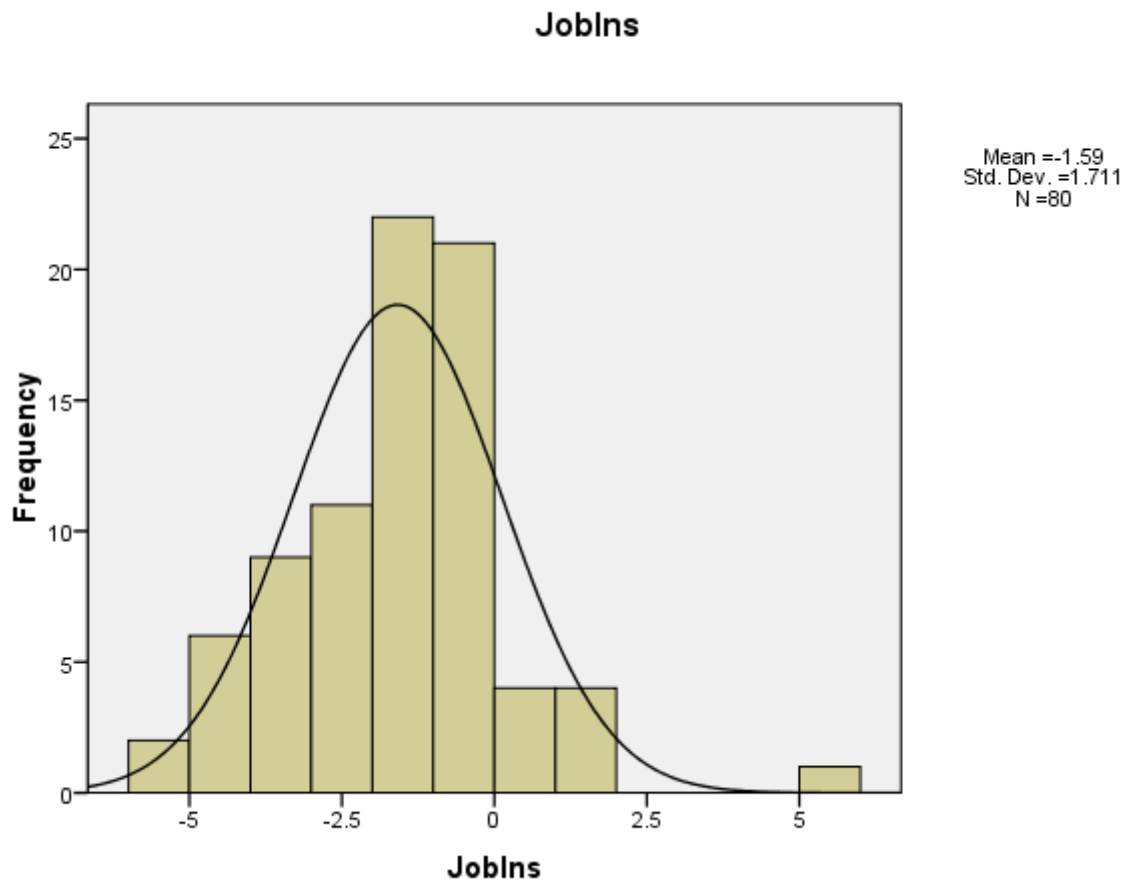
4.3.1 Data Deskriptif *Job Insecurity*

Berdasarkan hasil analisis data variabel *job insecurity* melalui aplikasi SPSS 22.0, diperoleh data statistik yang disajikan pada tabel 4.5 :

Tabel 4.5
Data Deskriptif *Job Insecurity*

Mean	-1.59
Median	-1.40
Std. Deviation	1.711
Variance	2.928
Minimum	-6
Maximum	6

Tabel 4.3 diatas menyajikan data penelitian *job insecurity* memiliki nilai rata-rata hitung (*mean*) sebesar -1,59 logit. Nilai mean menunjukkan batas nilai kategorisasi *job insecurity* pada sampel penelitian. Nilai yang lebih besar dari -1,59 logit tergolong kategori *job insecurity* tinggi, sementara nilai yang lebih kecil dari -1,59 logit tergolong pada kategori *job insecurity* rendah. Nilai tengah (*median*) bila data pengamatan disusun secara teratur menurut besarnya adalah sebesar -1,40 logit, hal ini menunjukkan bahwa sampel penelitian lebih banyak yang memilih skor dibawah rata-rata sehingga dapat dikatakan tergolong memiliki skor *job insecurity* yang lebih rendah daripada subjek penelitian lainnya. Nilai akar dari varian sebesar sebesar 1,711 logit, nilai kuadrat selisih dari selisih nilai data dengan mean dibagi banyaknya data sebesar 2.928 logit. Nilai data terkecil yang didapatkan subjek penelitian sebesar -6 logit, hal ini menunjukkan kemampuan minimum dari subjek penelitian. Sementara nilai terbesar yang didapatkan subjek penelitian ini adalah sebesar 6 logit, hal ini menunjukkan kemampuan maksimal dari subjek.. Gambar 4.5 menyajikan grafik histogram dari sebaran data *job insecurity*.



Gambar 4.5 Histogram *Job Insecurity*

Pada gambar 4.5 dapat dilihat bahwa data *job insecurity* memiliki gambar kurva yang memenuhi kriteria kurva normal dengan titik puncak kurva berada pada nilai tengah sebagai mean dari skor variabel *job insecurity*.

4.3.1.1 Kategorisasi Skor Data *Job Insecurity*

Peneliti melakukan kategorisasi skor untuk melihat skor dari responden berdasarkan kategori yang di tentukan. Pemisahan kategori tinggi dan rendah dapat dilakukan dengan menggunakan skor variabel *job insecurity* sebagai berikut.

Tabel 4.6

Kategorisasi Skor Variabel *Job Insecurity*

No.	Skor	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	$X \geq -1.59$	Tinggi	42	52.5%
2.	$X < -1.59$	Rendah	38	47.5%
Rendah			80	100%

Mean skor menjadi batas skor untuk kategori tinggi dan rendah. Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa skor *job insecurity* pada karyawan PT. X terdapat 42 responden masuk kedalam kategorisasi tinggi (52,5%), dan 38 reponden masuk ke dalam kateori rendah (47, 5%).

4.3.2 Data Deskriptif Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data variabel kinerja melalui aplikasi SPSS 22.0, diperoleh data statistik yang disajikan pada tabel 4.7

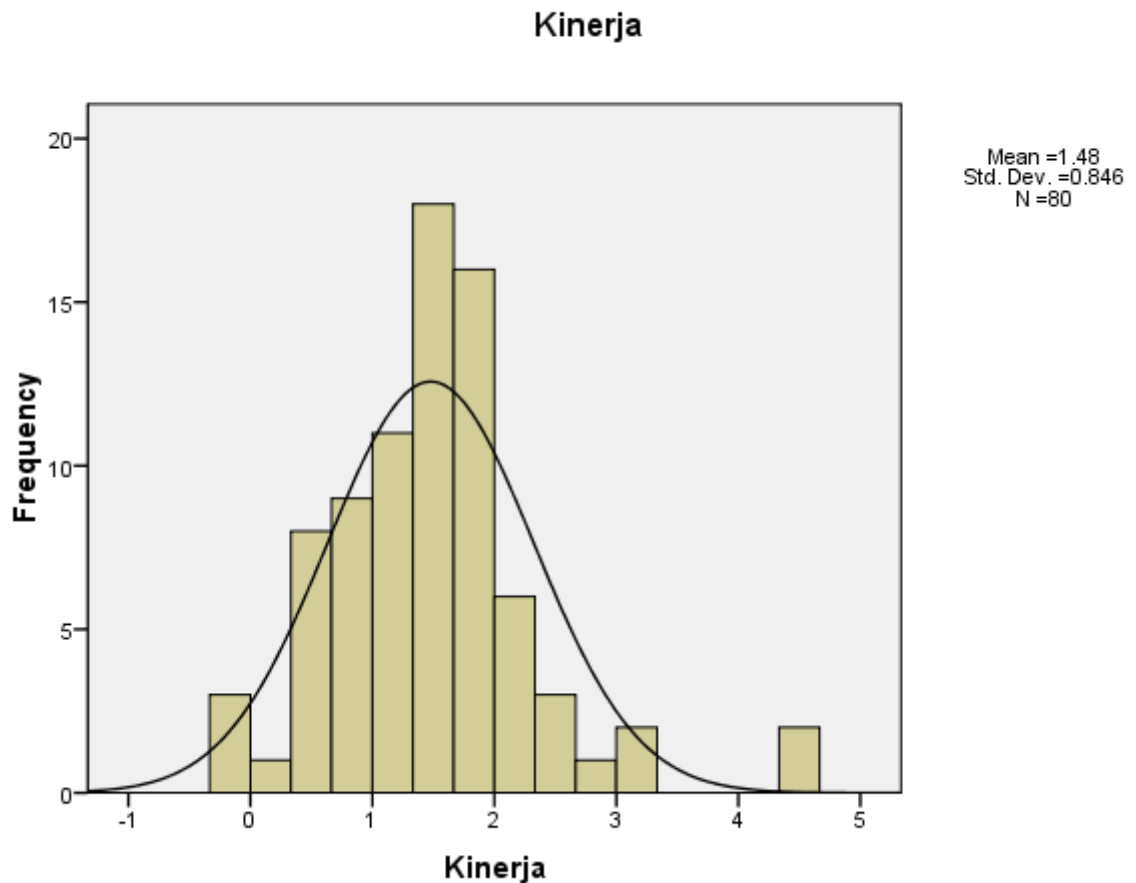
Tabel 4.7

Tabel Deskriptif Kinerja

Mean	1.48
Median	1.47
Std. Deviation	.846
Variance	.716
Minimum	0
Maximum	5

Tabel 4.3 menyajikan data variabel kinerja memiliki nilai rata-rata hitung (*mean*) dari data deskriptif variabel kinerja sebesar 1,48 logit. Nilai mean menunjukkan batas nilai penentuan kategorisasi kinerja pada sampel penelitian. Nilai

yang lebih besar dari 1,48 logit tergolong kategori kinerja tinggi, sementara nilai yang lebih kecil dari 1,48 logit tergolong pada kategori kinerja rendah. Nilai tengah (*median*) bila data pengamatan disusun secara teratur menurut besarnya adalah 1.47, hal ini menunjukkan bahwa sampel penelitian lebih banyak yang memiliki skor kinerja yang lebih rendah daripada subjek penelitian lainnya. Nilai akar dari varians sebesar 0,846 logit, nilai kuadrat dari selisih nilai data dengan mean dibagi banyaknya data sebesar 0,716 logit. Nilai data terkecil yang didapatkan subjek penelitian adalah sebesar 0 logit, hal ini menunjukkan kemampuan minimum dari subjek penelitian. Sementara nilai data terbesar yang didapatkan subjek penelitian ini adalah sebesar 5 logit, hal ini menunjukkan kemampuan maksimal dari subjek penelitian.. Gambar 4.6 menyajikan data histogram variabel kinerja.



Gambar 4.6 Histogram Kinerja

4.3.2.1 Kategorisasi Skor Kinerja

Kategorisasi dilakukan untuk menempatkan responden ke dalam kategori-kategori tertentu, maka dilakukan kategorisasi. Terdapat kategori tinggi dan rendah dan pemisahan kategorisasi dilakukan dengan menggunakan skor variabel kinerja sebagai berikut.

Tabel 4.8
Kategorisasi Skor Variabel Kinerja

No.	Skor	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	$X \geq 1.48$	Tinggi	36	45%
2.	$X < 1.48$	Rendah	44	55%
Jumlah			80	100%

Mean skor menjadi batas skor untuk kategori tinggi dan rendah. Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa skor kinerja pada CSR PT. X terdapat 36 responden masuk kedalam kategorisasi tinggi (45%), dan 44 responden masuk ke dalam kategori rendah (55%).

4.3.3 Uji Normalitas

Salah satu syarat uji hipotesis penelitian adalah sebaran data harus memenuhi kriteria normalitas atau dikatakan berdistribusi normal. Analisis asumsi normalitas data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 22.0 menggunakan rumus *Kolmogorv-Smirnov* untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Tabel 4.9 dibawah ini menyajikan hasil uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogorv-Smirnov*:

Tabel 4.9
Uji Normalitas

Variabel	Nilai Probabilitas (sig)	Taraf Signifikansi (α)	Interpretasi
Y atas X	.469	0.05	Berdistribusi normal

Berdasarkan tabel 4.9 yang disajikan diatas, nilai probabilitas (sig) Y atas X sebesar 0,469. Menurut rumus *Kolmogorv-Smirnov* data berdistribusi normal apabila nilai probabilitas (sig) lebih besar daripada taraf signifikansi. Dapat ditarik kesimpulan hasil uji asumsi normalitas data penelitian ini menunjukkan nilai probabilitas (sig) 0,469 lebih besar dari taraf signifikansi (α) 0,05. sehingga data penelitian ini berdistribusi normal.

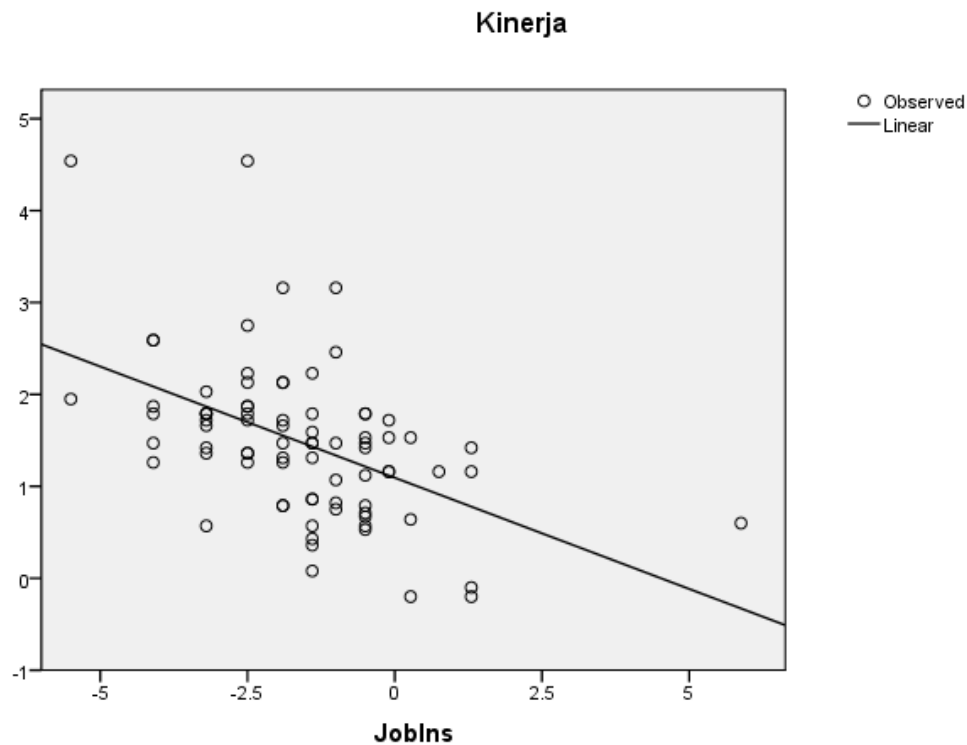
4.3.4 Uji Linearitas

Dalam melakukan uji linearitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 22.0. Hal ini dilakukan untuk mengetahui data penelitian yang diperoleh bersifat linier atau tidak. Berikut disajikan rangkuman hasil uji linearitas melalui tabel 4.10 :

Tabel 4.10
Uji Linearitas

Nilai probabilitas (sig)	Taraf signifikansi (α)	Interpretasi
0.000	0.05	Linear

Tabel 4.10 menyajikan bahwa nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000. nilai probabilitas lebih besar dari taraf signifikan (α) 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan *job insecurity* dengan kinerja bersifat linier.



Gambar 4.7 Scatter Plot

4.3.5 Uji Hipotesis

Seperti yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya, hipotesis penelitian ini :

H_a : Terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja pada *Costumer Service Representative* PT. X

H_0 : Tidak terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja *Costumer Service Representative* PT. X

Uji hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat persamaan regresi menggunakan SPSS 22.0. Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi satu

prediktor, karena hanya terdapat satu variabel prediktor (X) yang mempengaruhi variabel kriterium (Y). Tabel 4.9 berikut ini menjelaskan hasil persamaan regresi :

Tabel 4.11
Persamaan Regresi

Variabel	Konstanta	Koefisien Regresi
<i>Job Insecurity</i> dan Kinerja	1.094	-.242

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja memiliki koefisien arah regresi sebesar -0,242 dan konstanta sebesar 1,094. nilai persamaan regresi penelitian ini adalah $Y = 1,094 + (-0,242)X$. Interpretasi persamaan diatas adalah jika rerata variabel *job insecurity* (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka rerata variabel kinerja (Y) mengalami penurunan sebesar 0,242, kemudian dapat diketahui bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja ke arah negatif. Dengan demikian disimpulkan bahwa semakin tinggi *job insecurity*, maka akan semakin rendah kinerja.

Untuk menguji keberartian regresi variabel kinerja atas variabel *job insecurity* didapat melalui hasil analisis menggunakan tabel anova. Tabel 4.12 dibawah ini menyajikan hasil analisis regresi :

Tabel 4.12
Anova dalam Analisis Regresi

Variabel	F hitung	F tabel (df 1 ;78)	P (sig)
Kinerja dan <i>Job Insecurity</i>	24.543	3.96	.000

Seperti yang sudah disajikan tabel 4.12 di atas, nilai F_{hitung} sebesar 24,543 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000. Diperlukan perbandingan tabel distribusi F menggunakan derajat bebas (db) pembilang = 1 dan db penyebut (n-2) = 78 dengan taraf signifikan (α) 0.05 untuk menentukan keberartian persamaan regresi

variabel kinerja_atas variabel *job insecurity* maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,96 dan F_{hitung} sebesar 24,543. dapat disimpulkan bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf_signifikan (0,05) maka persamaan regresi Y atas X terdapat pengaruh signifikan.

Analisis uji hipotesis juga dilakukan menggunakan uji korelasi dan uji regresi sederhana. Uji korelasi dan regresi yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua variabel serta menentukan tingkat pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Teknik yang digunakan untuk melihat kuatnya korelasi antara kedua variabel menggunakan teknik uji koerlasi, yang disajikan di Tabel 4.13 dibawah ini :

Tabel 4.13
Uji Korelasi

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Nilai Probabilitas {sig (2-tailed)}	Taraf signifikansi (α)
<i>Job Insecurity</i> atas Kinerja	-.489	.000	0.05

Berdasarkan Tabel 4.13 yang disajikan, nilai koefisien korelasi (*pearson correlation*) sebesar -0,489. Dari data tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh negatif variabel *job insecurity* terhadap variabel kinerja. Pembuatan kesimpulan atas hipotesis penelitian mengacu pada nilai probabilitas (sig 2-tailed) sebesar 0,000. H_a dapat diterima apabila nilai probabilitas (sig 2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi (0,05). Hasil analisi korelasi *product moment* penelitian hasil probabilitas (sig 2-tailed) sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi (0,05). Dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berapa besarnya pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja dapat dilihat melalui koefisien determinasi yang diperoleh melalui tabel *model summary*. Berikut data hasil koefisien determinasi (*model summary*) di tabel 4.14 :

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi (*Model Summary*)

Variabel	R	R Square	Adjusted R
<i>Job Insecurity</i> dan Kinerja	0.489	0.239	0.230

Seperti yang sudah disajikan pada tabel 4.12 di atas nilai *R Square* = 0,239 = 23,9 %. Artinya *job insecurity* (X) mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 23,9 % dan sisanya sebesar 76,1 % dipengaruhi faktor lain selain *job insecurity*.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui uji analisis regresi dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kinerja pada *Costumer Service Representative* PT. X.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana, maka diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap kinerja. Hal ini diketahui dari nilai $F = 24,543$ yang memiliki signifikansi 0,000. Hasil analisis persamaan regresi di atas menunjukkan persamaan garis $Y = 1,094 - 0,242X$. Pada taraf signifikansi 0,05, persamaan garis regresi tersebut menunjukkan kebermaknaan yang berarti yaitu, terdapat pengaruh signifikan negatif antara *job insecurity* terhadap kinerja. Hal tersebut dapat diinterpretasikan jika satu satuan skor *job insecurity* naik maka akan diikuti oleh penurunan skor kinerja sebesar 0,242.

Seperti yang sudah dijabarkan di atas *job insecurity* memberikan pengaruh sebanyak 23,9 % dan 76,1 % lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pada *Costumer Service Representative* PT. X. Yang berarti semakin tinggi *job insecurity* maka sedikit banyak akan mempengaruhi rendahnya kinerja seseorang, sebaliknya jika semakin rendah *job insecurity* maka sedikit banyak akan mempengaruhi tingginya kinerja seseorang.

Meskipun pengaruh yang diberikan *job insecurity* tidak besar, namun dapat dikatakan dapat memberikan efek bagi menurun atau meningkatnya kinerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Andrinirina, dkk (2015) mengenai hubungan *job insecurity* terhadap kinerja, yang menyatakan bahwa korelasi negatif yang signifikan *job insecurity* terhadap kinerja yaitu semakin tinggi *job insecurity* maka semakin rendah kinerja seseorang dan sebaliknya.

Hal di atas memperkuat apa yang dipaparkan oleh Sverke (dalam de Witte, 2014) yang menyatakan bahwa *job insecurity* mempengaruhi kinerja seseorang dalam hal ini mengurangi performa kinerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak (2005) antara lain kualitas dan kemampuan pegawai, saran pendukung, serta supra sarana. Dalam saran pendukung terdapat faktor keamanan kerja yang didefinisikan harapan-harapan terhadap berlangsungnya pekerjaan (Borg dan Elizur, 1992 dalam Widodo, 2010) yang berbanding lurus dengan *job insecurity* yang didefinisikan perasaan ketidakberdayaan dalam mempertahankan pekerjaan (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984). Sehingga secara signifikan *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja seseorang.

Jika melihat data yang didapatkan dari pihak perusahaan mengenai *Quality Performance Appraisal* (QPA) karyawan, banyaknya jumlah karyawan yang memiliki nilai dibawah rata-rata sehingga mempengaruhi keputusan perusahaan untuk memutus kontrak karyawan tersebut. Dengan adanya ketidakpastian akan keberlangsungan masa depan pekerjaan maka kinerja karyawan menurun diakibatkan faktor *job insecurity* meskipun hanya berpengaruh sebesar 23,9 %.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah peneliti tidak mendapatkan izin dari perusahaan yang serupa dalam hal uji coba instrumen karena melakukan uji coba di perusahaan yang sama dengan pengambilan data final untuk penelitian ini. Selain itu peneliti juga kesulitan mendapatkan referensi buku mengenai variabel *job insecurity*.