UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Ratna Dewi
NPM	: 165210527
Program Studi	: Manajemen S1
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi
Judul Skripsi	: Pengaruh Job Insecurity Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pekanbaru Pos

Disetujui Oleh :

Pembimbing

(Prof.Dr.H.Detri Karya,SE.,MA)

Mengetahui :

Dekan	Ketua Program Studi
(Dr. Firdaus AR, SE.,M.Si.,Ak.,CA)	**(Abd. Razak Jer, SE.,M.Si)**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ratna Dewi

NPM : 165210527

Program Studi : Manajemen S1

Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

Fakultas : Ekonomi

Judul Penelitian : Pengaruh Job Insecurity dalam Organisasi Terhadap Kerja Karyawan pada PT. Pekanbaru Pos

Sponsor : Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA

Dengan perincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Catatan Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	10-12-2019	X	Perbaikan latar belakang dan variabel	
2	17-12-2019	X	Acc seminar proposal	
3	19-08-2020	X	Revisi outline	
4	24-08-2020	X	Acc outline	
5	12-11-2020	X	Perbaikan rumus, table dan pembahasan	
6	17-11-2020	X	-revisi pembahasan -revisi kesimpulan	
7	26-11-2020	X	Acc Seminar Hasil	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pekanbaru, 11 Januari 2021
Wakil Dekan I

Dr. Hj. Ellyan Sustraningsih, SE., M.Si

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 486/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 18 Mei 2020, Maka pada Hari Rabu 20 Mei 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensive/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2019/2020.

1.N a m a	: Ratna Dewi
2.N P M	: 165210527
3.Program Studi	: Manajemen S1
4.Judul skripsi	: Pengaruh job Insecurity Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pekanbaru Pos.
5.Tanggal ujian	: 20 Mei 2020
6.Waktu ujian	: 60 menit.
7.Tempat ujian	: Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR
8.Lulus Yudicium/Nilai	: **Lulus (B+) 72**
9.Keterangan lain	: Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Azmansyah, SE., M.Econ
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA (.....)
2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc (.....)
3. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM (.....)

Saksi

1. Restu Hayati, SE., M.Si (.....)

Pekanbaru, 20 Mei 2020
Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 486 / Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
   a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
   b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
   c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
   d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Ratna Dewi
N P M : 165210527
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh job Insecurity Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pekanbaru Pos.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/d	Materi	Ketua
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Assisten Ahli, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Restu Hayati, SE., M.Si	Assisten Ahli, C/b	-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 20 Mei 2020
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Ratna Dewi
NPM : 165210527
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pekanbaru Pos.
Hari/Tanggal : Rabu 20 Mei 2020
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
3	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		
4	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai_____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai_____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai_____)

Mengetahui
An.Dekan

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 20 Mei 2020
Ketua Prodi

Azmansyah, SE., M.Econ

*) Coret yang tidak perlu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama	:	Ratna Dewi
NPM	:	165210527
Judul Proposal	:	Pengaruh Job Insecerity dalam Organisasi Terhadap Kerja Karyawan Pada PT. Pekanbaru Pos
Pembimbing	:	1. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA
Hari/Tanggal Seminar	:	Sabtu / 28 Desember 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul	:	Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan	:	Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian	:	Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa	:	Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti	:	Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai	:	Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel	:	Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel	:	Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data	:	Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data	:	Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data	:	Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan	:	Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan	:	Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar	:	Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA		1.
2.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		2.
3.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		3.

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 28 Desember 2019
Sekretaris,

Azmansyah, SE., M.Econ

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2802/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 22 Oktober 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI :
a. Nomor: 0880/U/1997
b. Nomor: 0213/0/1987
c. Nomor: 0378/U/1986
d. Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr. H. Detri Karya, SE., MA	Guru Besar, D/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
N a m a : Ratna Dewi
N P M : 165210527
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity dalam Organisasi Terhadap Kerja Karyawan Pada PT. Pekanbaru Pos

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 23 Oktober 2019
Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:
1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HASANAH SURVEYOR RAYA PEKANBARU.**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain. Yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Pekanbaru, 11 Januari 2021
Yang memberi pernyataan,

Ratna Dewi
NPM: 165210527

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh *job insecurity* dalam organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pekanbaru Pos. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pekanbaru Pos. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan metode sensus yaitu dari jumlah karyawan yang ada seluruhnya dijadikan sampel penelitian. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil nilai koefisien determinasi yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (*job insecurity*) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sangat terbatas.

Kata kunci : Job insecurity dan kinerja karyawan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of job insecurity in organizations on employee performance at PT Pekanbaru Pos. The sample used in this study was employees of PT Pekanbaru Pos. The method used in this sampling is to use the census method that is the total number of employees that are used as research samples. The results of testing the hypothesis, show that the job insecurity variable has a significant effect on employee performance. the results of the small coefficient of determination indicate that the ability of the independent variable (job insecurity) in explaining the dependent variable (employee performance) is very limited.

Keywords: Job insecurity and employee performance

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang.

Alhamdulillahi rabbil'alamin, segala puji penulis panjatkan hanya kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala*, Rabb alam semesta, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan serta nikmat berupa kesehatan dan kesempatan kepada penulis. Karena izin dan kehendak-Nya semata, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh *Job Insecurity* Dalam Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Pekanbaru Pos".** Shalawat dan salam semoga tetap tercurah atas Nabi kita Muhammad *Shalallahu 'Alaihi wa Sallam*, keluarga, para sahabat dan para pengikutnya yang baik hingga hari kiamat.

Tugas akhir skripsi ini disusun dalam rangka menyelesaikan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada strata satu (S1) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Penulis menyadari terselesaikannya skripsi ini dengan baik tidak terlepas dari bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak berbagai pihak. Penghargaan dan ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA., selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

membimbing, mengarahkan dan memberikan masukan yang baik kepada penulis, sehingga terselesaikan lah skripsi ini. Serta ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL., selaku Rektor Universitas Islam riau
2. Bapak Drs. H. Abrar, M.Si., Ak., CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi, Ibu Eva Sundari, MM, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi, Bapak Drs. Asril, MM, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Islam Riau.
4. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ, selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Ibu Yul Efnita, SE., MM, selaku Sekretaris Program Studi Manjemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Bapak Drs. Syahdanur, .M.Si, selaku Dosen Penasehat Akademik penulis.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi terkhusus dosen manajemen keuangan Bapak yang telah memberikan banyak ilmu dan banyak pembelajaran kepada penulis.
7. Staf Tata Usaha serta seluruh pegawai dan karyawan di lingkungan fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah melayani dengan baik berbagai keperluan penulis dan mahasiswa lainnya.

Terselasaikannya skripsi ini juga tidak terlepas dari do'a, bimbingan, dukungan dan motivasi serta moril maupun materi dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Dengan segala kerendahan hati dan rasa sayang serta dengan penuh rasa hormat, pada kesempatan ini penulis mengucapkan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

banyak-banyak terimasih kepada semua pihak yang telah berkorban dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Terutama untuk:

1. Kedua orang tua penulis Bapak Ramli Y dan Ibuk Surtini, yang selalu memberikan segenap cinta, kasih sayang, doa, perhatian, dukungan, semangat dan motivasi yang tiada hentinya. Terimakasih untuk segala pengorbanan yang telah kalian berikan. Kalian adalah motivasi terkuat bagi penulis untuk segara menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah memberikan kalian balasan berupa syurganya Allah. Untuk ayah semoga Allah berikan ayah kesehatan lahir dan batin dilancarkan rezekinya, diberi umur panjang yang berkah. Untuk omak semoga Allah selalu memberikan omak kesehatan lahir dan batin, memberikan omak umur panjang yang berkah, maaf belum mampu menjadi anak yang bisa membanggakan orang tua, semoga Allah mengizinkan ana untuk membahagiakan ayah dan omak di hari tua ayah dan omak nanti, terimakasih untuk segala yang telah ayah dan omak berikan untuk ana. Sangat besar rasa sayang ini untuk kalian. Semoga selalu dalam lindungan-Nya dan dilimpahkan selalu kesehatan. Allahumma Aamiin.
2. Kepada adik-adik penulis. Randi, Rani, Ari, dan Ica. Kalian semua penyemangat kak ana, yang membuat kak ana ingin cepat-cepat pulang ke rumah, yang menguras emosi, dan melatih kesabaran, kak ana sayang kalian semua. Semoga menjadi anak anak yang shalih dan shalihah, yang taat kepada Allah dan Rasul-Nya. Menjadi anak yang berbakti kepada kedua orang tua. Aamiin

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Sahabat seangkatan, seperjuangan, Peja, Oppa, Diyan dan Gita yang selalu menemani hari-hari penulis dari awal perkuliahan, tempat bertukar pikiran, saling mensupport satu sama lain, saling membantu. Semoga kita bisa berkumpul kembali di syurganya Allah. Semoga Allah selalu memberikan kemudahan langkah sukses kita kedepan. Aamiin
4. Sahabat sekost, Eci, Penti, Nia, Ade, Leput, Ulan, Santi. Teman-teman yang apa adanya, yang selalu jujur, saling mejaga, saling sayang, kadang gila kadang sehat, tapi lebih banyak gilanya. Terima kasih selalu ada dalam suka dan duka, terimakasih telah menerima kekuarangan dan kelebihan penulis dan membuat hari-hari penulis lebih berwarna. Kalian bukan hanya sahabat tapi juga keluarga kedua bagi penulis. Semoga kita menjadi sahabat dunia dan akhirat. Aku mencintai kalian.
5. Teman – teman seperjuangan Manajemen 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, terkhusus Manajemen Lokal H, yang saling bahu-membahu dan memotivasi dalam menyelesaikan perkuliahan dari semester pertama sampai dengan skripsi ini selesai.
6. Seseorang yang selalu penulis sebut nama-Nya dalam setiap do'a dan sujud. Semoga Allah selalu memberikan kemudahan dalam setiap urusan kita. Memudahkan niat baik kita. Terimakasih untuk semua do'a, dukungan, serta motivasi yang telah diberikan. Syukron wa Jazakallahu khairan.
7. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, tanpa mengurangi rasa hormat, penulis ucapkan terima kasih atas semua bantuannya, masukan, dan motivasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

8. Almamaterku Universitas Islam Riau, yang telah begitu banyak memberikan pengalaman, pengetahuan, dan pembelajaran serta kenangan yang tidak akan terlupakan.

Semoga semua bantuan dan motivasi dari berbagai pihak mendapatkan balasan yang jauh lebih baik dari Allah Subhanahu Wa Taa'ala. Dan semoga penulisan skripsi ini hanya karena mengharap Ridho Allah semata. Akhir kata jika penulis ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini penulis mohon maaf, dan hanya kepada Allah lah penulis mohon ampun dan perlindungan-Nya. Semoga Karya penulis ini bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 12 Februari 2020

Penulis

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

ABSTRAK i
ABSTRACT ii
KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR ..... **Error! Bookmark not defined.**
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Perumusan Masalah 4
1.3. Tujuan penelitian 4
1.4. Manfaat Penelitian 4
1.5. **Sistematika Penulisan.** 5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS 7
2.1. Kinerja Karyawan 7
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan 7
2.1.2. Pengukuran Kinerja Karyawan 8
2.1.3. Tujuan Pengukuran Kinerja karyawan 8
2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja karyawan 9
2.1.5. Karakteristik Kinerja karyawan 10
2.1.6. Indikator Kinerja karyawan 10
2.2. *Job Insecurity* 11
2.2.1. Pengertian *Job Insecurity* 11
2.2.2. Komponen *Job Insecurity* 13
2.2.3. Indikator *Job Insecurity* 14
2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity* 15
2.2.5. Konsenkuensi *Job Insecurity* 16
2.2.6. Dimensi *Job Insecurity* 19
2.2.7. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja 21
2.3. Organisasi 21
2.3.1. Pengembangan Organisasi 22
2.4. Penelitian Terdahulu 23
2.4. Hipotesis 24
BAB III METODE PENELITIAN 26
3.1. Lokasi Penelitian 26

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.2. Operasional Variabel 26
3.3. Populasi Sampel 28
3.4. Jenis dan Sumber Data 28
3.5. Teknik Pengumpulan Data 29
3.6. Teknik Analisis Data 30
3.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas 30
3.6.2. Uji Normalitas 30
3.6.2.1. Uji Autokorelasi 31
3.6.3. Regresi Linier Sederhana 31
3.7.4. Uji T 32
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 33
4.1. Gambaran Umum Penelitian 33
4.1.1. Sejarah Singkat PT. Pekanbaru Pos 33
4.1.1 Struktur Organisasi 34
4.1.2 Sistem Kerja 36
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN 39
5.1 Deskripsi Identitas Responden 39
5.1.1 Umur Responden 39
5.1.2 Jenis Kelamin 40
5.1.3 Tingkat Pendidikan 41
5.2.1. Uji Validitas Data 42
5.2.2 Uji Reliabilitas 44
5.3. Analisis Deskriptif Variabel Job Insecurity 44
5.3.1. Pengembangan Karir 45
5.3.1.1. Memenuhi Kehidupan Hidup 45
5.3.1.2. Meningkatkan Karir 46
5.3.2. Konflik Peran 47
5.3.2.1. Bertindak Secara Aktif 47
5.3.2.2. Tuntutan Pedoman dan Aturan 48
5.3.3. Ketidakjelasan Peran 49
5.3.3.1. Kesadaran Akan Tanggung Jawab 49
5.3.3.2. Rasa Kebersamaan Dalam Bekerja 50
5.3.4. Perubahan Organisasi 50
5.3.4.1. Jam Kerja yang Tidak Teratur 51
5.3.4.2. Lingkungan Kerja 51
5.3.5. Pusat Pengendalian *(Lotus of control)* 52

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3.5.1. Patuh Akan Perintah Atasan 52
5.3.5.2. Semangat yang Baik 53
5.4. Kinerja Karyawan 55
5.4.1. Kualitas 56
5.4.1.1. Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu 56
5.4.1.2. Terampil Dalam Bekerja 57
5.4.2. Kuantitas 57
5.4.2.1. Mengerjakan Tugas Sesuai Kualitas Perusahan 57
5.4.2.2. Ketelitian kerja 58
5.4.3.1. Prosedur Prusahaan 59
5.4.3.2. Komitmen Dalam Bekerja 60
5.4.4. Efektivitas 61
5.4.4.1. Pengetahuan Atas Pekerjaan 61
5.4.4.2. Memperbaiki Kesalahan Dalam Bekerja 61
5.4.5. Kemandirian 62
5.4.5.1. Ontime 62
5.4.5.2. Bekerja Sama 63
5.5. Hasil Uji Asumsi Klasik 66
5.5.1. Uji Normalitas 66
5.5.2. Regresi Linier Sederhana 69
5.5.3. Uji Autokolerasi 70
5.5.4. Uji T 71
5.6. Pembahasan Hasil Penelitian 72
5.6.1. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan 72
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 74
6.1. Kesimpulan 74
6.2. Saran 75
RENCANA DAFTAR PUSTAKA 76

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Kelangsungan hidup suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh sumberdaya manusianya. Oleh karna itu diperlukan sumberdaya manusia yang handal dan berkualitas, karna keberadaan karyawan sangat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut dalam mencapai sasaran, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Tujuan perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya manusia, dimana dalam hal ini perusahaan dituntut memiliki sumberdaya manusia yang mampu mengikuti perubahan yang terjadi, sehingga dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat.

Sumber daya manusia adalah modal utama dan berharga yang dimilki oleh PT. Pekanbaru Pos sudah sepatutnya mendapatkan perhatian yang lebih dan dikelola dengan baik agar mampu mendukung semua kegiatan operasional kerja dan membantu pencapaian tujuan dan sasaran (target) yang ingin dicapai perusahaan. Untuk itu agar membantu tercapainya tujuan yang diinginkan dan target perusahaan maka dibutuhkan banyaknya karyawan. Akan tetapi, kendala yang dihadapi untuk mempekerjakan lebih banyak tenaga kerja adalah masalah dana untuk menggaji karyawan. Salah satu upaya yang terbaik dengan meminimalkan pengeluaran perusahaan adalah mempekerjakan karyawan dengan sistem kontrak.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1989 dalam Nur Wening, 2005) ketidakamanan kerja *(job insecurity)* merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada job attitudes karyawan, bahkan keinginan untuk turnover yang semakin besar. Persepsi ketidakamanan kerja *(job insecurity)* memunculkan dampak dalam aspek psikologis. Di antara aspek psikologis yang muncul antara lain berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan (Band dan Tustin, 1999).

Masalah ketidakamanan kerja yang muncul pada PT. Pekanbaru Pos adalah pada karyawan kontrak. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibuk Rima staf Divisi Pemasaran PT. Pekanbaru Pos walaupun karyawan kontrak sudah menunjukkan kinerja yang baik belum tentu karyawan kontrak diangkat menjadi pegawai tetap. Hal ini merupakan konsekuensi dari sistem kerja kontrak.

Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya. Jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja. Pada saat tanda tangan kontrak, karyawan kontrak tidak mengalami masalah apapun namun dengan berjalannya waktu timbul rasa ketidakpuasan terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan. Dari beberapa unsur yang ada, jumlah gaji merupakan unsur yang paling jelas dalam kepuasan kompensasi (Harnanik, 2005). Menurut undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, diterapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya.

PT. Pekanbaru Pos merupakan perusahaan yang bergerak dibidang media masa. Pada prakteknya surat kabar harian pekanbaru pos ini memenuhi kebutuhan informasi konsumen berupa informasi politik, olahraga, bisnis, berita nasional dan internasional, profil daerah, info pajak dan lowongan pekerjaan dan lain sebagainya. Kehadiran surat kabar ini tentunya mampu memenuhi akan kebutuhan informasi para konsumen yang membutuhkannya.

Jumlah karyawan pada PT. Pekanbaru Pos per bagianya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah karyawan PT. Pekanbaru Pos
Tahun 2019

No	Bagian	Jumlah karyawan
1	Bagian Keuangan	4
2	Bagian Iklan	5
3	Bagian Eo	2
4	Bagian Pemasaran	5
5	Bagian Redaksi	24
Jumlah		**40**

Sumber : PT. Pekanbaru Pos 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT. Pekanbaru Pos Intergrafika berjumlah 40 orang. Dimana terbagi dari, keuangan 4 orang karyawan, iklan 5 orang, bagian EO 2 orang, pemasaran 5 orang, redaksi sebanyak 24 orang karyawan. Jumlah karyawan ini sangat berpengaruh terhadap perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Guna menghadapi persaingan maka PT. Pekanbaru Pos membutuhkan kemampuan karyawan dalam memberikan yang terbaik dan peningkatan kerja karyawan adalah hal penting yang mendukung pencapaian target perusahaan dan tentunya didukung dengan program pelatihan karyawan yang efektif.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH *JOB INSECURITY* DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEKANBARU POS.**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

"Apakah *Job Insecurity* dalam Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kerja Karyawan pada PT. Pekanbaru Pos?

1.3.Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap kerja karyawan
b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* dalam organisasi terhadap kerja karyawan

1.4.Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan :

a. Bagi peneliti

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Untuk mengetahui dan mengimplemanteasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan sebagai ajang mencari pengalaman belajar dalam penelitian.

b. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan kontribusi dan pertimbangan dalam memberikan keputusan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya guna pengembangan ilmu pengetahuan.

1.5.Sistematika Penulisan.

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penulisan ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini terdapat pembahasan yang terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Semuanya terangkum dalam bab pendahuluan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini tinjauan pustaka berisi semua landasan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian dan juga terdapat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan metode penelitian, tempat penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis data seperti uji validitas dan reabilitas,uji regresi berganda, analisis korelasi (r), uji t dan uji f.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini uraian tentang secara singkat PT Pekanbaru Pos bentuk struktur organisasi serta aktifitas yang dilakukan perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini merupakan hasil inti dari pembahasan ini, dimana penulis membahas tentang pengaruh *job insecurity* dalam organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pekanbaru Pos

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penelitian ini yang berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang perlu untuk disampaikan baik untuk objek penelitian maupun bagi penelitian selanjutnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya, sebuah perusahaan tentunya membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang berkualitas. Karyawaan merupakan bagian aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi. Menurut Wibowo (2007 :7). Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Khaerul Uman (2010 :189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Harianja dalam Margono Setiawan (2008) yang dimaksud dalam kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau prilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Angkunegara dalam Wawan Prahiawan (2008) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Menurut Robert L. Malthis dan Jhon H. Jackson 92006 :113) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Rivai dalam Eko Wahyu Widayar (2010) mengatakan bahwa kinerja Merupakan kontribusi yang dapat diberikan oleh suatu bagian, dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu kontribusi tersebut perlu diukur seberapa besar pengaruhnya.

2.1.2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Robertson (2002 : 115) mengatakan bahwa pengukuran kinerja adalah sebuah proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efesiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, perbandingan hasil kinerja dengan target dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan tersebut.

2.1.3. Tujuan Pengukuran Kinerja karyawan

Tujuan pokok dalam pengkuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam pencapaian sasaran organisasi dan dalam mematuhi sandar prilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan hasil serta tindakan yang diinginnya (Mulyadi, 2002 : 420). Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menekankan prilaku yang tidak seharusnya dan untuk merangsang serta menegakkan prilaku yang seharusnya diinginkan, melalui umpan balik hasil

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kinerja pada waktunya serta memberikan penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Manfaat pengukuran kinerja (Mulyadi, 2002 : 416) bagi pihak manajemen adalah untuk :

1. Mengelola operasi keputusan yang berkaitan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
2. Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan seperti promosi dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan menilai mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Robert L. Malthis dan Jhon H. Jackson (2006 : 113) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu :

a. Kemampuan individual
   - Bakat
   - Minat
   - Faktor kepribadian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Tingkat usaha yang dilakukan

- Motivasi
- Etika kerja
- Kehadiran
- Rencana tugas

c. Dukungan organisasi

- Pelatihan dan pengembangan
- Peralatan dan teknologi
- Standar kinerja
- Manajemen dan rekan kerja

2.1.5. Karakteristik Kinerja karyawan

Karakteristik orang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002 : 66) yaitu :

a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
c. Memiliki tujuan yang realistis.
d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.1.6. Indikator Kinerja karyawan

a. Kualitas. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi kaaryawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas trehadap keterampilan dan kemampuan kerja karyawan.
b. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumah unit siklus aktivitas yang dikerjakan.
c. Ketepatan waktu. Tingkat aktivitas yang dikerjakan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang sudah tersedia untuk aktivitas yang lain.
d. Efektivitas. Tingkat sumber daya organisasi (tanaga, uang taknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
e. Kemandirian. Seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan komitmen kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan tersebut mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahan.

2.2. *Job Insecurity*

2.2.1. Pengertian *Job Insecurity*

Job insecurity menurut Smithson dan Lewis (2000 dalam Mizar Yuniar, 2008) mengartikan ketidakamanan kerja *(Job Insecurity)* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah *(perceived impermanance)*. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

*Job insecurity*dapat diukur berdasarkan komponen-komponen yang dikemukakan Greenhalgh dan Rosenblatt dan Ashford, et al. dalam Pasewark dan Strawser (2001) yaitu :

1. Tingkat pentingnya aspek-aspek pekerjaan yang dirasakan individu.
2. Kemungkinan perubahan negatif pada aspek-aspek kerja tersebut bagi individu.
3. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Kemungkinan munculnya peristiwa-peristiwa tersebut yang secara negatif dapat mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
5. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.

Chirumbolo, Areni (2005) menjelaskan beberapa defenisi penting mengenai job insecurity di antaranya menurut Hellegren, Sverke dan Isaksson yang membedakan dua bentuk ketidaksamaan kerja yaitu ketidaksamaan pekerjaan kuantitatif, yaitu khawatir tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan perasaan khawatir kehilangan pekerjaan. Sementara ketidakamanan pekerjaan kuantitatif mengacu pada perasaan potensi kerugian dalam kualitas posisi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji pengembangan (Sverke & Hellgren, 2002).

Kedua sisi yang berbeda dari ketidakamanan kerja ada di asumsikan yang mendasari bahwa ketidakamanan pekerjaan dimaksudkan untuk menjadi pengalaman subjektif, berdasarkan persepsi individu dan pemahaman tentang lingkungan dan situasi, mengacu pada antisipasi dari peristiwa stres kehilangan pekerjaan itu sendiri (Sverke & Hellgren, 2002). Sebagai salah satu akan harapkan, "obyektif" ketidakamanan pekerjaan, berasal dari situasi tersebut sebagai organisasi perampingan, restrukturisasi, pemecatan, umumnya mengarah ke yang lebih besar ketidakamanan "subyektif" pekerjaan (Klandermans & Van Vuuren; Hartley et al,. Probst, 2003, dalam Chirumbolo, Areni, 2005). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa job insecurity atau ketidakmanan kerja merupakan persepsi ancaman, peluang dan mengendalikan individu memiliki tanggung jawab tentang mereka di tempat kerja. Ketika ancaman dianggap lebih besar dari peluang, ketika ada dirasakan kurangnya kontrol dan perubahan karakteristik pekerjaan, maka pegawai korban akan mengalami ketidakamanan pekerjaan.

2.2.2. Komponen *Job Insecurity*

Ashford et al., (1989) mengembangkan pengukuran dari konsep job insecurity yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dan menyatakan bahwa komponen *job insecurity* adalah:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. Arti pekerjaan itu bagi individu. Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan.
b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja.
c. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain. Dengan kata lain dapat dikatakan arti penting keseluruhan kerja bagi karyawan.
d. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Seperti tingkat kekh awatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam.

e. Ketidakberdayaan (powerlessness) yaitu ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya dalam Halungunan (2015).

2.2.3. Indikator *Job Insecurity*

Indikator Job insecurity dalam penelitian ini, menurut Adkins et al. (2001) sebagai berikut :

a. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan.

   Aspek-aspek yang berkaitan didalam pekerjaan salah satunya seperti kebebasan menentukan jadwal pekerjaan. Persepsi seseorang mengenai besarnya ancaman aspek-aspek pekerjaan dapat diketahui melalui seberapa besar aspek-aspek itu dirasakan penting dan seberapa besar kemungkinan individu akan kehilangan aspek-aspek tersebut. Semakin penting dan semakin tinggi aspek-aspek tersebut dipersepsikan mungkin hilang, maka semakin tinggi tingkat ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan yang dirasakan individu tersebut.

b. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan.

   Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan merupakan persepsi seseorang mengenai adanya kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, seperti diberhentikan untuk sementara waktu. Ancaman tersebut dapat diketahui melalui seberapa penting dan seberapa

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mungkin kejadian-kejadian negatif dipersepsikan akan mempengaruhi pekerjaannya secara keseluruhan.

c. Ketidakberdayaan

Ketidakberdayaan menunjukan ketidakmampuan seseorang utuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan. Semakin individu meresa tidak berdaya, semakin tinggi tingkat *job insecurity*.

2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Robbins (dalam Setiawan, 2009) mengemukakan faktor-faktor penyebab *job insecurity* adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi:

a. Umur. Bertambahnya umur seorang individu maka akan semakin berkurangnya produktivitas dan akan menimbulkan *job insecurity* pada diri individu tersebut.
b. Status perkawinan.
c. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan. Apabila karyawan merasa tidak sesuai atau merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukannya tersebut maka karyawan akan merasa tidak aman atau mengalami *job insecurity*.
d. Tingkat *job satisfaction*(kepuasan kerja). Setiap individu memiliki tingkat *job satisfaction* yang berbeda-beda sehingga apabila terdapat seorang individu yang sudah puas dengan hasil kerjanya maka belum tentu individu lainnya merasa puas, sehingga individu yang merasa tidak puas tersebut dapat mengalami *job insecurity*.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Burchell (1999) menyebutkan bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

a. Faktor subyektif yang berhubungan dengan konsekuensi konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti kemudahan mencari pekerjaan baru, karakteristik dari pekerjaan yang baru serta pengalaman menjadi pengangguran.
b. Faktor obyektif seperti stabilitas pekerjaan, masa kerja, tingkat retensi atau daya tahan kerja karyawan.

2.2.5. Konsenkuensi *Job Insecurity*

Dari hasil beberapa studi yang dilakukan, ditemukan adanya beberapa pengaruh job insecurity terhadap karyawan (Sverke & Hellgren, 2002) diantaranya yaitu:

a. Meningkatnya ketidakpastian dalam bekerja
b. Meningkatnya gangguan mental atau fisik.
c. Meningkatnya gangguan psikologis. Penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman *(insecure)* menurunkan kualitas individu bukan dari pekerjaannya semata, namun juga mengarahkan pada munculnya rasa kehilangan martabat yang pada akhirnya menurunkan kondisi psikologis dari karyawan yang bersangkutan. Jangka panjangnya akan muncul ketidakpastian dalam bekerja dan akan mengarah pada intensi *trunover*.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

d. Karyawan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya.
e. Makin berkurangnya komitmen kerja organisasi. *Job insecurity* juga mempengaruhi komitmen kerja dan prilaku kerja karyawan.
f. Peningkatan jumlah karyawan yang berpindah *(employee trunover).*

Job insecurity tidak hanya berdampak pada diri sendiri melainkan terhadap organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja. Berikut ini yang termasuk dampak-dampak yang berpotensi muncul karena *Job Insecurity* (dalam Irene, 2008).

a. Stres

Job insecurity dapat menimbulkan rasa takut, kehilangan kemampuan, dan kecemasan. Pada akhirnya, jika hal ini dibiarkan berlangsung lama karyawan dapat menjadi stres akibat adanya rasa tidak aman dan ketidakpastian akan kelangsungan pekerjaan.

b. Job Satisfaction

Job insecurity memberikan pengaruh terhadap *job satisfaction.* Karyawan yang merasa dirinya tidak aman *(insecure)* tentang kelangsungan pekerjaan mereka, cenderung merasa tidak puas dibandingkan mereka yang merasakan kepastian masa depan pekerjaan mereka.

c. Komitmen dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan.

Job insecurity memiliki hubungan yang negatif dengan komitmen kerja dan rasa percaya karyawan terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan karena

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan merasa kehilangan kepercayaan akan nasib mereka pada perusahaan dan lama kelaman ikatan antara karyawan dan organisasi menghilang.

d. Motivasi kerja

Hasil penelitian mengenai *job insecurity* dan work intensification yang dilakukan oleh Universitas Cambridge dan ESRC Centre for Bussiness Research menunjukkan individu dengan job insecurity tinggi memiliki motivasi yang lebih rendah dibandingkan individu yang job insecurity-nya rendah. Pengurangan jumlah karyawan yang dilakukan perusahaan juga didapatkan hasil bahwa karyawan mengalami penurunan motivasi, semangat, rasa percaya diri, dan kesetiaan, serta terjadi peningkatan stres, skeptis, dan kemarahan.

Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan hal yang perlu diperhatikan, karena tidak hanya berdampak pada diri karyawan, melainkan juga pada organisasi atau perusahaan tempat karyawan bekerja. Reaksi yang diberikan oleh karyawan dalam bekerja akan dapat mempengaruhi efektivitas organisasi pula (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

2.2.6. Dimensi *Job Insecurity*

Ada 5 dimensi *job insecurity* yang dihadapi karyawan yaitu :

a. Pengembangan karir

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dannjuga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Konflik peran

Konflik peran berhubungan dengan adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. Jika pertentangan satu peran dengan peran yang lain begitu besar, maka rasa tidak aman yang dialami oleh karyawan cenderung semakin besar. Munculnya konflik peran meningkatkan kekhawatiran karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan memenuhi kontrak psokologis pada perusahaan, dan mempertimbangkan pandangan organisasi atas kelalaian kontrak tersebut, karyawan akan merasakan peningkatan *job insecurity.*

c. Ketidakjelasan peran

Faktor yang berhubungan dengan ketidakjelasan peran meliputi koordinasi arus kerja karyawan. Pelanggaran dalam rantai komando, dan kecukupan kominikasi merupakan tanggung jawab atasan. Dengan banyaknya tuntutan pekerjaan dan tekanan waktu dalam tugas, ketidakjelasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan akan berakibat karyawan harus menebak dan memproduksi setiap tindakannya pada saat berhadapan dengan masalaah-masalah yang ada. Tanpa aturan yang jelas dan masukan dari lingkungan (atasan) , tingkat ketidakjelasan peran yang harus dihadapi. Akibatnya proses ini sama seperti konflik peran, ketidakjelasan peran akan meningkatkan *job insecurity.*

d. Perubahan organisasi

Merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan sepsi karyawan sehingga dapat menyebabkan perubahan yang signifikan dalam organisasi kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

merger, perampingan , reorganisasi, teknologi baru, dan pergantian manajemen (Greenhalg dan Rosemblatt 2002).

e. Locus of control

Locus of control (pandangan pusat pengendalian) mencerminkan tingkat kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian-kejadian yang ada hubungan dengan kehidupannya. Individu dengan pandangan pusat pengendalian eksternal percaya bahwa kekuatan lingkungan yang menentukan nasibnya dan sedikit kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian. Sebaliknya individu dengan pandangan pusat pengendalian internal tersebut percaya bahwa meraka dapat mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya dan mempunyai kemampuan dalam menghadapi ancaman yang timbul dari lingkungannya. Akibat dari situasi tersebut, individu ngan pandangan pusat pengendalian internal selalu berusaha mencari cara menyelesaikan masalah dan dengan kenyakinan yang tinggi, maka ancaman yang timbul kurang persepsinya mengenai pekerjaan misalnya *job insecurity* yang dirasakan lebih rendah. Sebaliknya individu eksternal lebih mudah merasa terancam dan merasa tidak berdaya akibatnya jika individu tersebut menghadapi perubahan yang negatif dalam pekerjaannya *job insecurity* yang dirasakan akan lebih tinggi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.2.7. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawaan pada PT. Pekanbaru Pos.

Menurut Saylor dalam M. Hanafi (2014) *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stress dan merasa tidak pasti dalam pekerjaannya. Ketakutan yang berlebihan akan menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidaknyamanan dalam bekerja. Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kinerja seorang karyawan akan mengalami penurunan apabila lingkungan kerja dan ketidaknyamanankerjanya meningkat.

2.3. Organisasi

Bagaimana suatu organisasi mencapai kesuksesan untuk sebagian besar ditentukan oleh manajer melakukan pekerjaan dengan baik dalam organisasi, mungkin akan mencapai tujuannya. Namun, sebaliknya manajer tidak akan mampu melakukan tugasnya, organisasi akan gagal mencapai tujuannya. Demikian pula organisasi dalam suatu negara mencapai tujuannya, negara secara menyeluruh memperoleh kemakmuran. Masalah seberapa baik manajer melakukan pekerjaanya atau kinerja manajerialnya, dapat menjadi bahan perdebatan. Manajemen kinerja merupakan ukuran seberapa efisien dan efektifnya seorang manajer, seberapa baik manajer memepertimbangkan dan mencapai tujuan yang tepat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kinerja organisasonal adalah produk dari banyaknya faktor, termasuk struktural organisasi, pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis dan integrasi, pengetahuan sumber daya manusia. Kinerja memerlukan strategi, tujuan dan integrasi. Strategi adalah integrasi rencana tindak yang sangat luas untuk mencapai tujuan organisasi. sementara itu, yang dimaksud dengan tujuan adalah memperbaiki produktivitas sumber daya manusia. Karena strategi ini bersifat terintegrasi, semua faktor yang variabel saling berhubungan dan memberikan kontribusi pada kinerjanya. Sementara itu, integrasi tidak hanya diperlukan untuk menghadapi keadaan saat ini, tetapi lebih penting lagi untuk proses perubahan yang perlu dilakukan untuk menghadapi masa depan organisasi (Hersey,Blanchard, han Johnson, 1996: 383).

2.3.1. Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi berkepentingan untuk perencanaan dan implementasi program yang dirancang sedemikian rupa untuk memperbaiki efektivitas dengan pengembangan tersebut organisasi berfungsi dan mengelola perubahan. Filosofinya dasar dalam pengembangan organisasi dapat didefenisikan sebagai berikut :

a. Konsep baru tentang orang, didasarkan pada terjadinya pemahaman tentang meningkatnya pengetahuan tentang kebutuhan yang ompleks dan meningkatnya yang menggantikan dugaan orang yang bersifat penyederhanaan.
b. Kosep baru tentang kekuatan, didasarkan pada terjadinya kerja sama dan adanya alasan yang menggantikan model berdasarkan kekuatan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti dan Judul peneliti	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	**Gabriela meta paramastri kuding dan Ratnawati kurnia (2011).** Pengaruh job insecurity, terhadap keinginan berpindah kerja dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan pertelevisian dijakarta).	Independen : Job insecurity. Dependen :keinginan berpindah dengan kepuasan kerja, dan komitmen organisasional	Regresi linier berganda	Hasil penelitian yang telah dilakukan job insecurity memberikan pengaruh negaitf terhadap kinerja dan komitmen organisasi ketika kondisi kepuasan kerjanya rendah.
2.	**Ima Alifian dan Mudji Rahardjo (2016).** Analisis Pengaruh Job insecurity, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan (PT Pos Indosesia cabang kudus).	Independen : Job insecurity. Dependen : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi	Regresi linier berganda	Hasil penelitian yang telah dilakukan Job insecurity, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Komitmen

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

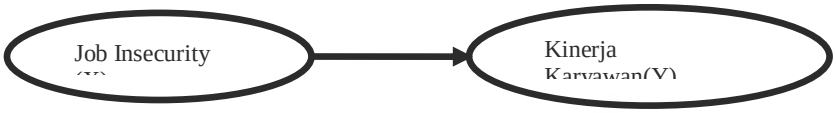
				organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan.
3.	**Aan Hatfian (2011).** Analisis ketidak amanan dalam bekerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Persero bandung	Independen : Ketidak amanan kerja Dependen : Komitmen organisasi	Regresi linier berganda	Hasil penelitian yang telah dilakukan ketidak amanan dalam bekerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

2.4. Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang diambil didalam ini adalah "Diduga *job insecurity* dalam organisasi dapat berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Pekanbaru Pos.

Gambar 2.1.

Kerangka Pemikiran



Sumber : Data Olahan 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan pada kerangka pemikiran tersebut, dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang menggunakan *Job Insecurity*(X) sebagai variabel dependen, sedangkan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel independent, maka dapat diru muskan hipotesis sebagai berikut :

H1 :*Job Insecurity* dalam organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Dalam Penelitian ini penulis mengambil lokasi pada PT Pekanbaru Pos yang beralamat di JL. HR.Subrantas Km.10,5 Pekanbaru, Riau. Yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT Pekanbaru Pos.

3.2. Operasional Variabel

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	skala
Job insecurity menurut Smithson dan Lewis (2000 dalam Mizar Yuniar, 2008) mengartikan ketidakamanan kerja *(Job Insecurity)* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah *(perceived impermanance)*.	Pengembangan Karir	- Memenuhi kebutuhan hidup - Meningkatkan karir	Ordinal
	Konflik Peran	- Bertindak secara aktif - Tuntutan pedoman dan aturan	
	Ketidakjelasan Peran	- Kesadaran akan tanggung jawab - Rasa kebersamaan dalam bekerja	
	Perubahan organisasi	- Jam kerja yang tidak teratur - Lingkungan kerja	
	Pusat pengendalian *(Locus of control)*	- Patuh akan perintah atasan - Semangat yang baik	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.			
Menurut Khaerul Uman (2010 :189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.	-Kualitas. -Kuantitas. -Ketepatan waktu. -Efektivitas -Kemandirian	- Menyelesaikan tugas tepat waktu - Terampil dalam bekerja - Mengerjakan tugas sesuai kualitas perusahaan - Ketelitian kerja - Prosedur perusahaan - Komitmen dalam bekerja - Pengetahuan atas Pekerjaan - Memperbaiki Kesalahan dalam bekerja - Ontime - Bekerja sama	Ordinal.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.3. Populasi Sampel

a. Populasi

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2004) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Pekanbaru pos yang seluruhnya berjumlah 40 karyawan.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2004) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode sensus yaitu dari jumlah karyawan yang ada seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

a. Data primer

Yaitu data yang penulis peroleh langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang bagaimana pelatihan, fasilitas kerja dan disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Pekanbaru Pos.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Data sekunder

Yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini

3.5. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket-angket yang nantinya akan diisi oleh mahasiswa dan karyawan.

2. Wawancara

Wawancara adalah cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden atau narasumber berkaitan dengan penelitian tersebut.

Selanjutnya jawaban responden ini diberi skor dengan menggunakan skala likert yaitu :

a. Jawaban sangat setuju : skor 5
b. Jawaban setuju : skor 4
c. Ragu-ragu : skor 3
d. Jawaban tidak setuju : skor 2
e. Jawaban sangat tidak setuju : skor 1

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan computer yang menggunakan *Softwere SPSS V. 21.00*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisi data atau informasi yang diperoleh, penulis menggunakan metode analisis kuantitatif dan deskriptif, yaitu dengan cara mengumpulkan data tersebut kemudian di tabulasikan kedalam tabel dan selanjutnya diuraikan secara sistematis dngan menggabungkan teori-teori yang relaven sehingga dapat dilakukan pendekatan terhadap pemecahan dari masalah yang ada.

3.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid nya suatu variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor masing-masing variabel, yakni dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel. Sedangkan Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid.

3.6.2. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalisasi adalah melihat histogram dan melihat normal probability plot. Asumsi nya adalah :

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mngikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distibusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.3. Uji Autokorelasi

Untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel pelatihan, fasilitas kerja dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan, maka digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Ket :

r : Koefisien korelasi X dan Y

∑X : kuadrat dari variabel X

∑Y : kuadrat dari variabel Y

n : jumlah responden

3.6.2. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan Variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang dilakukan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Y = a + bX

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Koefesien Konstanta

b : Koefesien Regresi

X : Job Insecurity

3.7.4. Uji T

Uji t merupakan pengujian secara persial hipotesis tentang paramater koefesien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5%.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat PT. Pekanbaru Pos

Surat kabar harian Pekanbaru pos awalnya merupakan tabloid mingguan yang diberi nama Utusa. Tabloid utusan berdiri sejak tahun 1998 dengan tema koran masuk desa, yang sasaran pembacanya adalah masyarakat pedesaan. Satu tahun kemudian, yakni tahun 1999 tabloid mingguan berubah menjadi koran harian dengan nama yang belum berubah yaitu utusan. Karna tingginya minat baca maka pada tanggal 1 juli 2000 oleh manajemne perusahaan, koran itysan dirubah menjadi surat kabar Pekanbaru Pos.

Berdirinya surat kabar Pekanbaru Pos untuk menghindari kejenuhan masyarakat terhadap berita politik yang tidak pernah usai. Berdasarkan alasan tersebut, manajemen Riau Pos Grup (RPG) akhirnya mendirikan sebuah media informasi yang khusus membahas tentang berita-berita kriminal dan entertaiment yang terjadi di Riau dengan kantor yang beralamat di Jl. HR Soebrantas KM 10,5 Panam, Pekanbaru dan bernaung dibawah bendera Riau Pos.

Nama surat kabar Pekanbaru Pos diambil dari nama tempat yang menjadi komunitas News Paper. Sumber beritanya diperoleh antara lain dari kepolisisan, jaksa, pengacara, DPRD, pemerintah kota pekanbaru, korban, akademis, tokoh

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

masyarakat dan lainnya dengan prosedur pemberitaan yang standar seperti berita pada umumnya disurat kabar lain.

Walaupun surat kabar Pekanbaru Pos merupakan surat kabar kriminal yang baru berdiri, surat kabar Pekanbaru pos mampu meningkatkan jumlah audiens (pembaca). Awal berdirinya hanya dicetak dengan oplah 3000 eksempler perhari dengan 12 halaman. Oplah tersebut kini telah mencapai hampir 10000 eksempler perhari dengan 16 halaman, terdiri dari dua koran, koran pertama 8 halaman dan koran kedua 8 halaman. Dengan jumlah halaman bewarna 12 halaman dan halaman tidak bewarna atau hitam putih 4 halaman.

Pembaca surat kabar Pekanbaru Pos sudah tersebar dibeberapa kabupaten diRiau, antara lain Indragiri Hilir, Indragiri Hulu, Rokan Hilir, Siak, Dumai, dan kota Pekanbaru.

4.1.1 Struktur Organisasi

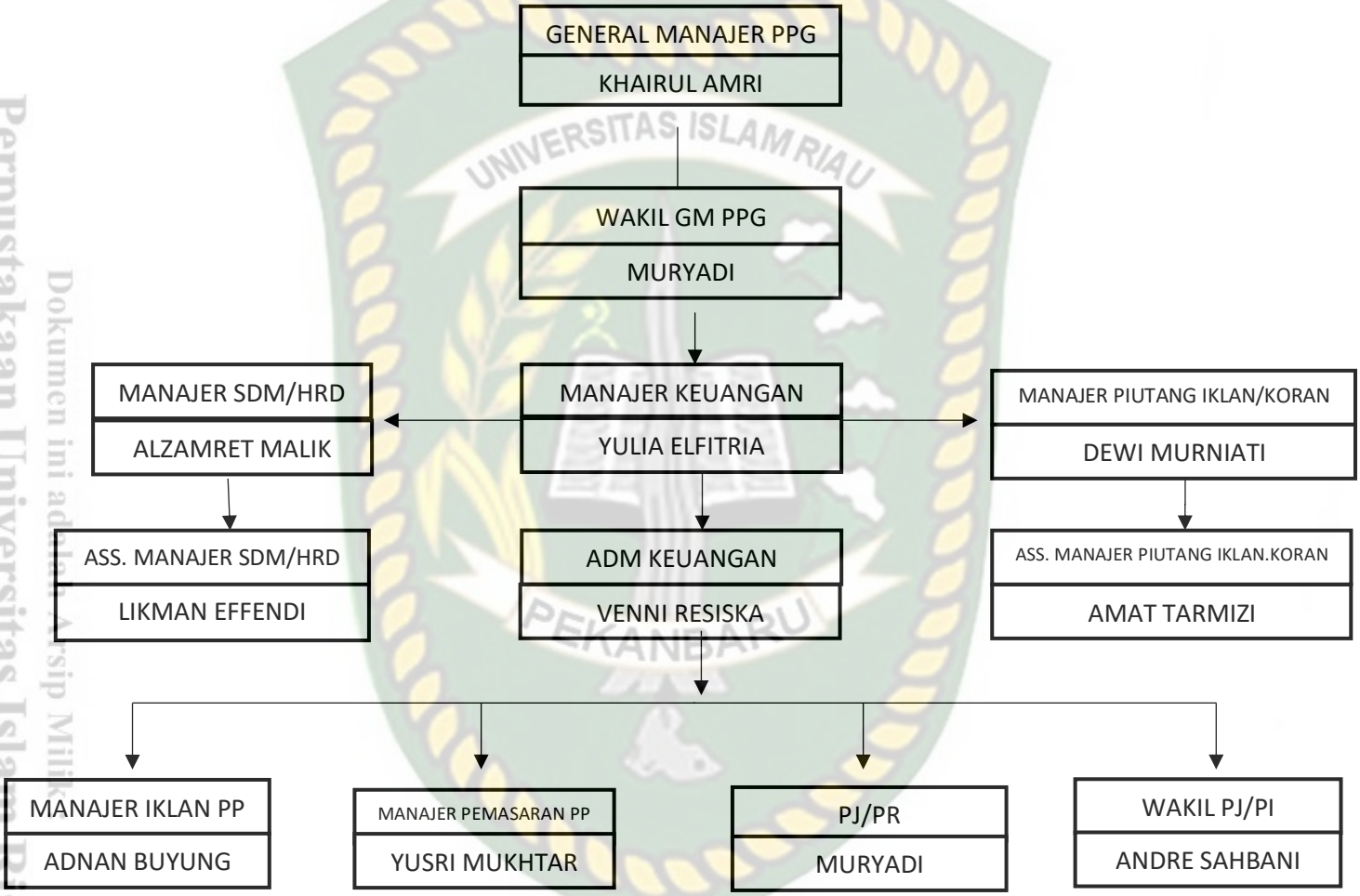
Didalam sebuah organisasi pembagian kerja adalah keharusan mutlak. Tanpa itu kemungkinan terjadi tumpang tindih menjadi amat besar. Pembagian kerja akhirnya akan menghasilkan dapartemen-departemen dan job description dari masing-masing departemen sampai unit-unit kecil dalam organisasi. Dengan pembagian kerja ditetapkan sekaligus susunan organisasi (Struktur Organisasi), tugas dan fungsi masing-masing unit dalam organisasi, hubungan-hubungan sertawewenang masing-masing unit pembagian kerja bukan hanya perlu dilihat dari manfaat yang diperoleh dari spesialis, tetapi dalam rangka mempermudah pengawansan oleh atasan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Harian Surat Kabar

Pekanbaru Pos



Sumber : Pekanbaru Pos, 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.1.2 Sistem Kerja

Sejak melakukan perubahan pada 3 april 2006, sebelumnya pekanbaru pos hanya menyajikan berita kriminal sebagai sajian utamanya saat pada tanggal 3 april 2006 menjadi koran umum yang tidak lagi mengutamakan berita-berita kriminal karena sejak keputusan bersama pimpinan redaktur juga antara dewan redaksi, redaktur dan karyawan sampai saat ini menjadi koran umum, hal ini yang melatarbelakangi karena adanya persaingan perusahaan lain dan juga untuk meningkatkan kualitas dan mutu perusahaan yang tidak menjadi berita kriminal sebagai berita umum.

1. Proses Redaksional

Seperti dilakukan surat kabar pada umumnya, setiap hari surat kabar Pekanbaru Pos melakukan pertemuan atau rapat redaksi harian antara koordinator liputan dan wartawan, dan rapat redaksi mingguan baik wartawan, redaktur, pelaksana, koordinator liputan, bersama wakil pimpinan redaksi serta percetakan untuk membahas penerbitan dan membahas persiapanpeliputan berita untuk penerbitan selanjutnya atau besok harinya.

2. Proses Cetak

Setelah menerima materi penerbitan yang sudah dimatangkan, proses selanjutnya adalah proses pra cetak. Staf perwajahan secara terampil akan menata dan membentuk semua bahan yang sudah masuk untuk ditata pada halaman surat kabar atau yang lazim disebut tata letak dengan menggunakan aplikasi komputer yang mendukung. Termasuk penempatan foto-foto digital ataupun gambar hasil scanning.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

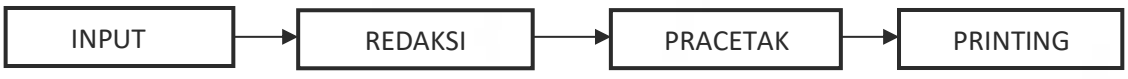
Setelah penataan file selesai selanjutnya file dicetak terlebih dahulu dengan menggunakan printter untuk diserahkan kepada redaktur halaman untuk melakukan perbaikan bersama wakil dan pimpinan redaksi guna menimalisir kesalahan jika ada. Selanjutnya halaman yang sudah diperbaiki diprint kembali oleh bagian pra cetak untuk kemudian proses mounting untuk menempatkan pemisahan warna kelembar sralon (jenis kertas plastik agak tebal dengan ukuran kertas koran). Kemudian stralon inilah yang disinari dengan cahaya diatas plat aluminium yang dilapisi oleh zat kimia sebagai bahan mencetak huruf maupun gambar. Setelah selesai plat diserahkan kebagian percetakan untuk dicetak menjadi koran seutuhnya.

3. Proses Distribusi

Sebagai kombinasi, koran yang telah dicetak secepatnya didistribusikan kepada konsumen, baik pelanggan maupun para agen dan biro. Hasil oplahan koran dan iklan inilah yang menjadi sumber pendaptan utama bagi perusahaan. Jika proses produksi pada perusahaan diilustrasikan dalam bagian, maka dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2

Proses Produksi Surat Kabar Harian Pekanbaru Pos



Sumber : Pekanbaru Pos, 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Keterangan :

a. Input : wartawan, tim liputan, kontribusi, penulis lepas dan divisi iklan

b. Redaksi : Proyeksi, pengelolahan, dan evaluasi

c. Pracetak : setting dan editing, serta perwajahan

d. Printing : pendistribusian kepada pelanggan sub agen dan biro.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Identitas Responden

Pada bab ini akan disajikan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh job insecurity dalam organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pekanbaru pos. Data yang di analisis diperoleh melalui kuesioner yang disajikan kepada para responden yang merupakan para karyawan PT. Pekanbaru pos, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup identitas responden, umur, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.

5.1.1 Umur Responden

Adapun tingkat umur pada PT. Pekanbaru Pos adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
25-30	20	50
31-35	12	30
36-40	6	15
41-45	2	5
Jumlah	**40**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari 40 orang responden karyawan PT. Pekanbaru Pos berusia antara 25-30 tahun dengan jumlah orang 20 (50%), usia 31-35 tahun dengan jumlah 12 orang (30%), usia 36-40 tahun dengan jumlah 6 orang (15%), dan usia 41-45 tahun dengan jumlah 2 orang (5%). Rentan usia 25-30 tahun dianggap sebagai usia yang masih akan memulai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan profesionalitas kerjanya, sehingga biasanya rentang usia ini memiliki ambisi untuk mencapai kesionaritas. Usia ini juga dianggap merupakan usia produktif yang memiliki banyak ide baru dan inovasi untuk kemajuan perusahaan.

Komposisi umur yang dimiliki seseorang tenaga kerja sering kali turut mempengaruhi kemampuan dalam bekerja dan pencapaian tujuan yang diharapkan. Hal ini dapat dimaklumi, karna dengan tingkat umur yang matang serta tergolong dapat menjalankan tugas atau pekerjaan sesuai yang telah digariskan sebaik mungkin demi kemajuan perusahaan.

5.1.2 Jenis Kelamin

Adapun jenis kelamin pada PT. Pekanbaru Pos, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.2

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	29	72,5
Perempuan	11	27,5
Jumlah	**40**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.2 diatas diketahui bahwa karyawan pada PT. Pekanbaru Pos, laki-laki berjumlah 29 orang dengan persentase (72,5%), dan perempuan sebanyak 11 orang dengan persentase (27,5%). Yang akan dilakukan, adakalanya suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh laki-laki saja dan adakalanya suatu pekerjaan bisa dilakukan oleh perempuan saja. Hal ini menandakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari jenis kelamin merupakan faktor yang perlu dapat diperhatikan dalam perkembangan PT. Pekanbaru Pos.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Adapun jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan pada PT. Pekanbaru Pos adalah sebagai berikut:

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	**Frekuensi**	**Persentase**
SMA	17	42,5
S1	23	57,5
Jumlah	**40**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.3 diatas menunjukan bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Pekanbaru Pos tamatan SMA sebanyak 17 orang dengan persentase (42,5%), dan tamatan S1 sebanyak 23 orang (57,5%).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan agar mendapatkan hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan PT. Pekanbaru Pos. Tingkat pendidikan yang tinggi tidak bisa dihindari apalagi dalam kegiatan pencapaian tujuan yang diharapkan ditengah rankaian tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan.

5.2. Uji Analisis Data

5.2.1. Uji Validitas Data

Uji validitas yaitu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat mengukur itu mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiono, 2006). Uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya menyempurnakan kuesioner tersebut.

Suatu kuesioner dikatakan valid atau jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk menggunakan sesuatu yang akan di ukur kuesioner tersebut. Untuk uji ini digunakan program *Computer SPSS For Windows.*Sehingga diketahui suatu r hitung untuk tiap butir pertanyaan, suatu butir pernyataan dikatakan valid jika r hitung > r tabel, jika r hitung < maka pertanyaan tersebut tidak valid. Hasil dari uji validitas dapat dilihat sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.4

Uji Validitas

Variabel	Koefisien Korelasi	R Tabel	Status
Job Insecurity (X)	0,699	0,312	**Valid**
	0,567	0,312	**Valid**
	0,806	0,312	**Valid**
	0,83	0,312	**Valid**
	0,86	0,312	**Valid**
	0,875	0,312	**Valid**
	0,852	0,312	**Valid**
	0,875	0,312	**Valid**
	0,904	0,312	**Valid**
	0,865	0,312	**Valid**
Variabel	**Koefisien Korelasi**	**R Tabel**	**Status**
Kinerja (Y)	0,609	0,312	**Valid**
	0,706	0,312	**Valid**
	0,535	0,312	**Valid**
	0,81	0,312	**Valid**
	0,727	0,312	**Valid**
	0,595	0,312	**Valid**
	0,487	0,312	**Valid**
	0,611	0,312	**Valid**
	0,674	0,312	**Valid**
	0,765	0,312	**Valid**

Sumber : Data Olahan SPSS,2020

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, diketahui bahwa nilai r hitung untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dibandingkan r tabel product moment dan bernilai positif untuk 40 responden dengan alpha 0,05 didapat r tabel sebesar 0,3120 maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari dua variabel job insecurity (X), dan Kinerja (Y) adalah *Valid.*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.2.2 Uji Reliabilitas

Reabilitas menujukan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian relibitas dilakukan dengan menggunakan formula Cronbach Alpha > 0,60, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.5

Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien
Job insecurity (X)	0,944
Kinerja (Y)	0,840

Sumber : Data Olahan SPSS

5.3. Analisis Deskriptif Variabel Job Insecurity

Job insecurity *Job insecurity*menurut Smithson dan Lewis (2000 dalam Mizar Yuniar, 2008) mengartikan ketidakamanan kerja *(Job Insecurity)* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah *(perceived impermanance)*. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3.1. Pengembangan Karir

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dannjuga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.

5.3.1.1. Memenuhi Kehidupan Hidup

Memenuhi kebutuhan hidup yang dimiliki pengembangan karir tentu sangat berpengaruh pada berjalannya program *job insecurity,* pengembangan karir yang tinggi akan memudahkan para peserta untuk menangkap apa yang diberikan oleh perusahaan. Adapun tanggapan responden mengenai indikator peserta akan memahami kekurangan dan kelebihannya, sebagai berikut :

Tabel 5.6

Tanggapan Responden Tentang Memenuhi Kebutuhan Hidup

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	2	5
2	Setuju	34	85
3	Netral	3	7,5
4	Tidak Setuju	1	2,5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos tentang indikator peserta akan memahami kekurangan dan kelebihan tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (5%), setuju 34 orang (85%), netral 3 orang (7,5%), tidak

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

setuju 1 orang (2,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju dengan peserta akan memenuhi kekurangan dan kelebihan.

5.3.1.2. Meningkatkan Karir

Pengembangan karir harus menjadi seseorang yang dinamis, terus berkembang dan beraptasi dengan meningkatkan karir. Mampu mengoptimalkan kemampuannya dalam bekerja. Adapun tanggapan responden tentang indikator meningkatkan karir adalah sebagai berikut :

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Tentang meningkatkan Karir

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	1	2,5
2	Setuju	36	90
3	Netral	1	2,5
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos tentang indikator diatas, tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 1 orang (2,5%), setuju 36 orang (90%), netral 1 orang (2,5%), tidak setuju 2 orang (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju untuk meningkatkan karir dalam perusahaan.

5.3.2. Konflik Peran

Konflik peran berhubungan dengan adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan. Jika pertentangan satu peran dengan peran yang lain begitu besar, maka rasa tidak aman yang dialami oleh karyawan cenderung semakin besar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Munculnya konflik peran meningkatkan kekhawatiran karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan memenuhi kontrak psokologis pada perusahaan, dan mempertimbangkan pandangan organisasi atas kelalaian kontrak tersebut, karyawan akan merasakan peningkatan *job insecurity*.

5.3.2.1. Bertindak Secara Aktif

Dalam mengikuti konflik peran peserta harus bertindak secara aktif dalam bekerja dan mampu mengoptimalkan dengan baik. Adapun tanggapan mengenai indikator materi yang disampaikan sesuai dengan bertindak secara aktif adalah sebagai berikut :

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Tentang Bertindak Secara Aktif

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	1	2,5
2	Setuju	30	75
3	Netral	6	15
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,5
	Total	40	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos tentang indikator diatas, tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 1 orang (2,5%), setuju 30 orang (75%), netral 6 orang (1,5%), tidak setuju 2 orang (5%), sangat tidak setuju 1 orang (2,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan tidak setuju dengan peserta akan memenuhi kekurangan dan kelebihan.

5.3.2.2. Tuntutan Pedoman dan Aturan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Konflik peran harus mempunyai tuntutan pedoman dan aturan agar tidak terjadi konflik antar karyawan. Adapun tanggapan mengenai indikator tuntutan pedoman dan aturan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.9

Tanggapan Responden Mengenai Tuntutan Pedoman dan aturan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	1	2,5
2	Setuju	26	65
3	Netral	8	20
4	Tidak Setuju	5	12,5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos tentang indikator diatas, tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 1 orang (2,5%), setuju 26 orang (65%), netral 8 orang (20%), tidak setuju 5 orang (12,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju mengenai tuntutan dan pedoman yang harus dipenuhi oleh karyawan .

5.3.3. Ketidakjelasan Peran

Faktor yang berhubungan dengan ketidakjelasan peran meliputi koordinasi arus kerja karyawan. Pelanggaran dalam rantai komando, dan kecukupan kominikasi merupakan tanggung jawab atasan.

5.3.3.1. Kesadaran Akan Tanggung Jawab

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Banyaknya tuntutan pekerjaan dan tekanan waktu dalam tugas akan menyadarkan para pekerja akan tanggung jawab. Adapun tanggapan mengenai indikator ketetapan teori dengan tujuan adalah sebagai berikut :

Tabel 5.10

Tanggapan Responden Tentang Kesadaran Akan Tanggung Jawab

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	2	5
2	Setuju	29	72,5
3	Netral	5	12,5
4	Tidak Setuju	4	10
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos tentang indikator diatas, tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 2orang (5%), setuju 29 orang (72,5%), netral 5 orang (12,5%), tidak setuju 4 orang (10%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju akan kesadaran dan tanggung jawabanyang disampaikan.

5.3.3.2. Rasa Kebersamaan Dalam Bekerja

Rasa kebersamaan dalam bekerja sangat membantu dalam meningkatkan kualitas perusahaan. Adapun tanggapan responden mengenai rasa kebersamaan dalam bekerja ini adalah :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Tentang Rasa Kebersamaan Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	2	5
2	Setuju	30	75
3	Netral	6	15
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos tentang indikator diatas, tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (5%), setuju 30 orang (75%), netral 6 orang (15%), tidak setuju 2 orang (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju dengan rasa kebersamaan dalam bekerja

5.3.4. Perubahan Organisasi

Merupakan berbagai kejadian yang secara potensial dapat mempengaruhi sikap dan sepsikaryawan sehingga dapat menyebabkan perubahanyang signifikan dalam organisasi kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi merger, perampingan, reorganisasi, teknologi baru, dan pergantian manajemen (Greenhalg dan Rosemblatt 2002).

5.3.4.1. Jam Kerja yang Tidak Teratur

Jam kerja yang tidak teratur dapat menyebabkan turunnya prestasi kerja dalam organisasi. Adapun tanggapan resonden dalam indikator jam kerja yang tidak teratur adalah sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Tentang Jam Kerja yang Tidak Teratur

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	2	5
2	Setuju	29	72,5
3	Netral	7	17,5
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos tentang indikator diatas, tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (5%), setuju 29 orang (72,5%), netral 7 orang (17,5%), tidak setuju 2 orang (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju dengan jam kerja yang tidak teratur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5.3.4.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang bersih akan sangat berpengaruh bagi pekerja, dengan rasa nyaman saat bekerja, para pekerja dapat mnyelesaikan pekerjaanya dengan baik. Adapun tanggapan responden mengenai lingkungan kerja sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	-	-
2	Setuju	28	70
3	Netral	9	22,5
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	1	2,5
	Total	40	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos tentang indikator diatas, tanggapan responden yang menjawab setuju 28 orang (70%), netral 9 orang (22,5%), tidak setuju 2 orang (5%), sangat tidak setuju 1 orang (2,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju dengan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja yang baik bagi karyawan.

5.3.5. Pusat Pengendalian *(Lotus of control)*

Mencerminkan tingkat kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian-kejadian yang ada hubungan dengan kehidupannya.

5.3.5.1. Patuh Akan Perintah Atasan

Pusat Pengendaliantersebut percaya bahwa meraka dapat mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya dan mempunyai kemampuan dalam menghadapi ancaman yang timbul dari lingkungannya dan patuh terhadap perintah atasannya. Adapun tanggapan responden tentang patuh terhadap perintah atasan adalah sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.14

Tanggapan Responden Tentang Patuh Terhadap Perintah atasan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	2	5
2	Setuju	24	60
3	Netral	10	25
4	Tidak Setuju	4	10
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos tentang indikator diatas, tanggapan responden yang menjawab sangatsetuju 2 orang (5%), setuju 24 orang (60%), netral 10 orang (25%), tidak setuju 4 orang (10%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju untuk patuh terhadap perintah atasan. Agar perusahaan yang didirikan bisa berjalan dengan baik.

5.3.5.2. Semangat yang Baik

Semangat yang baik sangat mempengaruhi kerja karyawan dan dapat meningkatkan karir. Adapun tanggapan responden tentang semangat yang baik adalah sebagai berikut :

Tabel 5.15

Tanggapan Responden Tentang Semangat yang Baik

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	2	5
2	Setuju	24	60
3	Netral	10	25
4	Tidak Setuju	4	10
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos tentang indikator diatas, tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (5%), setuju 24 orang (60%), netral 10 orang (25%), tidak setuju 4 orang (10%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju dengan semangat yang baik dalam bekerja. Dan dapat meningkatkan kerja yang berkualitas bagi perusahaan.

Tabel 5.16

Rekapitulasi Data Penilaian Tentang Responden Mengenai Job Insecurity

PT Pekanbaru Pos

No	Indikator	Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Memenuhi kebutuhan hidup	2	34	3	1	-	
	Bobot Nilai	**10**	**136**	**9**	**2**	**-**	**157**
2	Meningkatkan karir	1	36	1	2	-	
	Bobot Nilai	**5**	**144**	**3**	**4**	**-**	**156**
3	Bertindak secara aktif	1	30	6	2	1	
	Bobot Nilai	**5**	**120**	**18**	**4**	**1**	**148**
4	Tuntutan pedoman dan aturan	1	26	8	5	-	
	Bobot Nilai	**5**	**104**	**24**	**10**	**-**	**143**
5	Kesadaran akan tanggung jawab	2	29	5	4	-	
	Bobot Nilai	**10**	**116**	**15**	**8**	**-**	**149**
6	Rasa kebersamaan dalam bekerja	2	30	6	2	-	
	Bobot Nilai	**10**	**120**	**18**	**4**	**-**	**152**
7	Jam kerja yang tidak teratur	2	29	7	2	-	
	Bobot Nilai	**10**	**116**	**21**	**4**	**-**	**151**
8	Lingkungan Kerja	-	28	9	2	1	
	Bobot Nilai	**-**	**112**	**27**	**4**	**1**	**144**
9	Patuh akan perintah atasan	2	24	10	4	-	
	Bobot Nilai	**10**	**96**	**30**	**8**	**-**	**144**
10	Semangat yang baik	2	24	10	4	-	
	Bobot Nilai	**10**	**96**	**30**	**8**	**-**	**144**
	Total Skor						**1.344**

Sumber : Data Olahan, 2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel *job insecurity*pada PT Pekanbaru Pos dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1.344. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

Nilai Maksimal = 10 x 5 x 40 = 2000

Nilai Minumal = 10 x 1 x 40 = 400

$$\frac{Skor\ Maksimal - Skor\ Minimal}{Item} = \frac{2000-400}{5} = \frac{1600}{5} = 320$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi *job insecurity* PT Pekanbaru Pos. Maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori Sangat Baik : 1680 – 2000

Kategori Baik : 1360 - 1680

Kategori Cukup : 1040 - 1360

Ketegori Tidak Baik : 720 - 1040

Kategori Sangat Tidak Baik : 400 - 720

Berdasarkan rekapitulasi diatas, dapat disimpulkan bahwa variable *job insecurity* PT Pekanbaru Pos Berada pada kriteria baik. Hal ini dapat dilihat pada jumlah skro total keseluruhan yang diperoleh yaitu 1.344. Dengan demikian penelitian disimpulkan bahwa banyak responden yang memilih angka setuju.

5.4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Wibowo (2007 :7).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.4.1. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi kaaryawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas trehadap keterampilan dan kemampuan kerja karyawan.

5.4.1.1. Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

Kualitas perusahaan yang baik tergantung bagaimana cara karyawan bisa menyelesaikan tugas tepat waktu yang telah diberikan oleh perusahaan. Adapun tanggapan responden mengenai indikator menyelesaikan tugas tepat waktu adalah sebagai berikut :

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	6	15
2	Setuju	30	75
3	Netral	3	7,5
4	Tidak Setuju	1	2,5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.17 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos tentang indikator diatas, tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (15%), setuju 30 orang (75%), netral 3 orang (7,5%), tidak setuju 1 orang (2,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju mengenai menyelesaikan tugas tepat waktu agar tercapainya kualitas yang baik bagi perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.4.1.2. Terampil Dalam Bekerja

Adapun tanggapan responden mengenai terampil dalam bekerja pada PR Pekanbaru Pos adalah sebagai berikut :

Tabel 5.18

Tanggapan Responden Mengenai Terampil Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	5	12,5
2	Setuju	34	85
3	Netral	1	2,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.18 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos tentang indikator diatas, tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 5 orang (12,5%), setuju 34 orang (85%), netral 1 orang (2,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju mengenai terampil dalam bekerja.

5.4.2. Kuantitas.

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumah unit siklus aktivitas yang dikerjakan.

5.4.2.1. Mengerjakan Tugas Sesuai Kualitas Perusahan

Adapun tanggapan responden mengenai mengerjakan tugas sesuai kualitas perusahaan pada PT Pekanbaru Pos adalah sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Mengerjakan Tugas Kualitas Perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	4	10
2	Setuju	33	82,5
3	Netral	1	2,5
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos tentang indikator diatas, tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 4 orang (10%), setuju 33 orang (82,5%), netral 1 orang (2,5%), tidak setuju 2 orang (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju mengenai mengerjakan tugas sesuai kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5.4.2.2. Ketelitian kerja

Ketelitian dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap kuantitas perusahaan. Adapun tanggapan responde mengenai ketelian kerja pada PT Pekanbaru Pos adalah sebagai berikut :

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	4	10
2	Setuju	18	45
3	Netral	7	17,5
4	Tidak Setuju	11	27,5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos tentang indikator diatas, tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 4 orang (10%), setuju 18 orang (45%), netral 7 orang (17,5%), tidak setuju 11 orang (27,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju mengenai ketelitian dalam bekerja.

5.4.3. Ketepatan waktu.

Tingkat aktivitas yang dikerjakan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang sudah tersedia untuk aktivitas yang lain.

5.4.3.1.Prosedur Prusahaan

Adapun tanggapan responden tentang prosedur perusahaan pada PT Pekanbaru Pos adalah sebagai berikut :

Tabel 5.21

Tanggapan Responden Mengenai Prosedur Perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	1	2,5
2	Setuju	14	35
3	Netral	12	30
4	Tidak Setuju	13	32,5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.21 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos tentang indikator diatas, tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 1 orang (2,5%), setuju 14 orang (35%), netral 12 orang (30%), tidak setuju 13 orang (32,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju mengenai prosedur perusahaan.

5.4.3.2. Komitmen Dalam Bekerja

Adapun tanggapan responden mengenai komitmen dalam bekerja pada PT Pekanbaru Pos adalah sebagai berikut :

Tabel 5.22
Tangagapan Responden Mengenai Komitmen Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	1	2,5
2	Setuju	19	47,5
3	Netral	6	15
4	Tidak Setuju	14	35
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.22 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos tentang indikator diatas, tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 1 orang (2,5%), setuju 19 orang (47,5%), netral 6 orang (15%), tidak setuju 14 orang (35%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju mengenai komitmen dalam bekerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.4.4. Efektivitas.

Tingkat sumber daya organisasi (tanaga, uang taknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5.4.4.1. Pengetahuan Atas Pekerjaan

Adapun tanggapan reponden mengenai pengetahuan atas pekerjaan pada PT Pekanbaru Pos adalah sebagai berikut :

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Atas Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	2	5
2	Setuju	31	77,5
3	Netral	5	12,5
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.23 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos tentang indikator diatas, tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (5%), setuju 31 orang (77,5%), netral 5 orang (12,5%), tidak setuju 2 orang (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju mengenai pengetahuan atas pekerjaan.

5.4.4.2. Memperbaiki Kesalahan Dalam Bekerja

Adapun tanggapan responden mengenai memperbaiki kesalahan dalam bekerja pada PT Pekanbaru Pos adalah sebagai berikut :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.24

Tanggapan Responden Mengenai Memperbaiki Kesalahan dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	4	10
2	Setuju	32	80
3	Netral	3	7,5
4	Tidak Setuju	1	2,5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.24 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos tentang indikator diatas, tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 4 orang (10%), setuju 32 orang (80%), netral 3 orang (7,5%), tidak setuju 1 orang (2,5%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju mengenai memperbaiki kesalahan dalam bekerja.

5.4.5. Kemandirian.

Seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan komitmen kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan tersebut mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.4.5.1. Ontime

Ontime dalam bekerja dan bertanggung jawab sudah menjadi tuntuntan bagi pekerja dalam perusahaan. Adapun tanggapan responden mengenai ontime pada PT Pekanbaru Pos adalah sebagai berikut :

Tabel 5.25

Tanggapan Responden Mengenai Ontime

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	2	5
2	Setuju	24	60
3	Netral	10	25
4	Tidak Setuju	4	10
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.25 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos tentang indikator diatas, tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (5%), setuju 24 orang (60%), netral 10 orang (25%), tidak setuju 4 orang (10%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju mengenai ontime dalam bekerja agar terciptanya perusahaan yang berkualitas baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.4.5.2. Bekerja Sama

Adapun tanggapan responden mengenai bekerja sama pada PT Pekanbaru Pos adalah sebagai berikut :

Tabel 5.26

Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Sama

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat setuju	2	5
2	Setuju	24	60
3	Netral	10	25
4	Tidak Setuju	4	10
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	40	100

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 5.26 diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Pekanbaru Pos tentang indikator diatas, tanggapan responden yang menjawab sangat setuju 2 orang (5%), setuju 24 orang (60%), netral 10 orang (25%), tidak setuju 4 orang (10%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan setuju mengenai bekerja sama dalam perusahaan, guna untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.27

Rekapitulasi Data Penilaian Tentang Responden Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT Pekanbaru Pos

No	Indikator	Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Memenuhi kebutuhan hidup	6	30	3	1	-	
	Bobot Nilai	**30**	**120**	**9**	**2**	**-**	**161**
2	Meningkatkan karir	5	34	1	-	-	
	Bobot Nilai	**25**	**136**	**3**	**-**	**-**	**164**
3	Bertindak secara aktif	4	33	1	2	-	
	Bobot Nilai	**20**	**132**	**3**	**4**	**-**	**159**
4	Tuntutan pedoman dan aturan	4	18	7	11	-	
	Bobot Nilai	**20**	**72**	**21**	**22**	**-**	**135**
5	Kesadaran akan tanggung jawab	1	14	12	13	-	
	Bobot Nilai	**5**	**56**	**36**	**26**	**-**	**123**
6	Rasa kebersamaan dalam bekerja	1	19	6	14	-	
	Bobot Nilai	**5**	**76**	**18**	**28**	**-**	**127**
7	Jam kerja yang tidak teratur	2	31	5	2	-	
	Bobot Nilai	**10**	**124**	**15**	**4**	**-**	**143**
8	Lingkungan Kerja	4	32	3	1	-	
	Bobot Nilai	**20**	**128**	**9**	**2**	**-**	**249**
9	Patuh akan perintah atasan	2	24	10	4	-	
	Bobot Nilai	**10**	**96**	**30**	**8**	**-**	**144**
10	Semangat yang baik	2	24	10	4	-	
	Bobot Nilai	**10**	**96**	**30**	**8**	**-**	**144**
	Total Skor						**1.549**

Sumber : Data Olahan, 2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel *job insecurity*pada PT Pekanbaru Pos dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1.549. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

Nilai Maksimal = 10 x 5 x 40 = 2000

Nilai Minumal = 10 x 1 x 40 = 400

$$\frac{\text{Skor Maksimal – Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{2000 - 400}{5} = \frac{1600}{5} = 320$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi *job insecurity* PT Pekanbaru Pos. Maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori Sangat Baik : 1680 – 2000

Kategori Baik : 1360 - 1680

Kategori Cukup : 1040 - 1360

Ketegori Tidak Baik : 720 - 1040

Kategori Sangat Tidak Baik : 400 - 720

Berdasarkan rekapitulasi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* PT Pekanbaru Pos Berada pada kriteria baik. Hal ini dapat dilihat pada jumlah skor total keseluruhan yang diperoleh yaitu 1.549. Dengan demikian penelitian disimpulkan bahwa banyak responden yang memilih angka setuju.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

5.5.1. Uji Normalitas

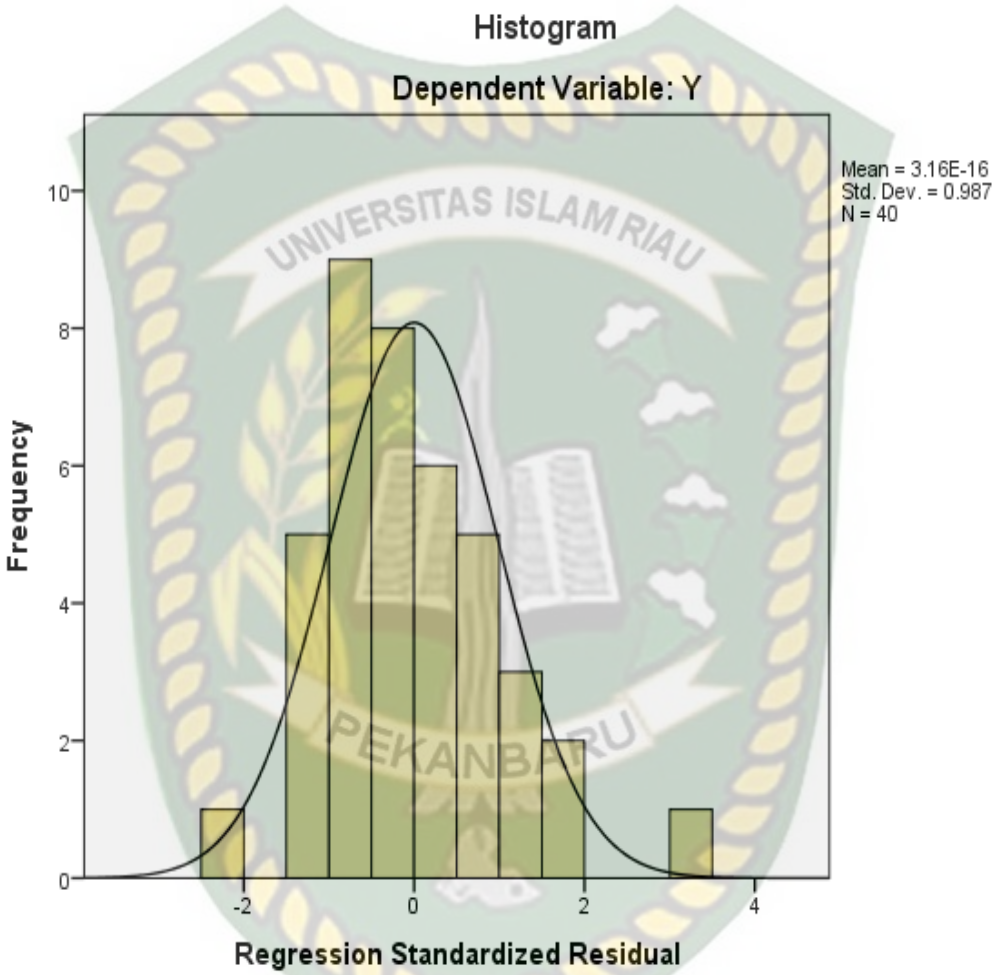
Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalisasi adalah melihat histogram dan melihat normal probability plot. Asumsi nya adalah :

c. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mngikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
d. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distibusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Gambar 5.1

(Grafik Histogram)

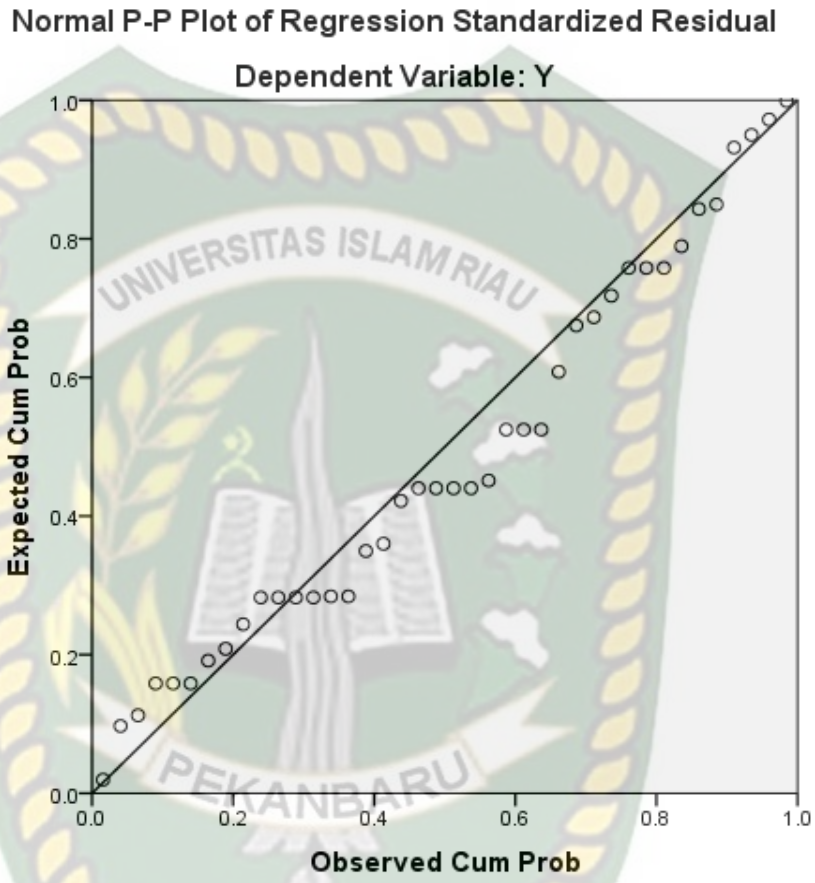


Sumber : Data Olahan SPSS, 2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Gambar 5.2

(Grafik Histogram)



Sumber : Data Olahan SPSS, 2020

Dari grafik histogram diatas, residual data telah menujukkan kurva normal yang membentuk lonceng yang sempurna. Selain menggunakan histogram, juga dilihat uji normalitas dengan menggunakan grafik normal P-P Plot berdasarkan gambar diatas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik dan dapat dikatakan data distribusi normal.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.5.2. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan Variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang dilakukan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

Y = a + b X

Tabel 5.3

Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.515	.526		4.782	.000
	X	.289	.140	.318	2.066	.046

Sumber : Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 5.3 maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

Y = 2.515 + 0,289X

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari persamaan tersebut diperoleh suatu gambaran bahwa koefisien regresi dari variabel X bertanda Positif. Hal ini berarti variabel X akan berdampak naik terhadap variabel dependen. Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut

Dari output diatas dapat diketahui nilai t hitung = 2,066 dengan nilai signifikansi 0,046 > 0,05. Maka Ho ditolak dan Hi di terima, yang berarti terdapat pengaruh variabel X (job insecurity) terhadapY(kinerja karyawan).

5.5.3. Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah suatu model linear terdapat kolerasi antara kesalah pengganggu pada periode t dengan periode t-1. Untuk mendeteksi terjadinya autokolerasi atau tidak dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokolerasi yaitu jika (du<dw<4-du). Tes pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan du dan dl pada tabel. Adapun hasil pengujian autokolerasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.4

Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.318[a]	,101	,077	,47048	1.719

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS, 2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan atas regesi diperoleh angka d-hitung sebesar 1.719 untuk menguji gejala autokolerasi maka angka d-teoritis dalam t tabel d statistik. Dari tabel d-statistik durbin Watson dengan titik signifikanα = 5% dan jumlah data (n) = 40 dan K = 1diperoleh nilai,du sebesar 1.544 dan 4-du sebesar 2.350. Karna hasil pengujiannya adalah du<dw<4-du (1.719<1.544<2.350), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

5.5.4. Uji T

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara persial, digunakan uji statistik t (Uji t). Pengujian dilakukan dengan melihattaraf signifikan (p Value), jika taraf signifikan yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,005 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikan hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Adapun tanda (-) atau (+) dari berpengaruh negatif, artinya akan menurunkan kinerja apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan meningkatkan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara persial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.5
Hasil Statistik Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.515	.526		4.782	.000
	X	.289	.140	.318	2.066	.046

Sumber : Data Olahan SPSS, 2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. Pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan (X)

Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesarα=0,05 dan derajat kebebasan df= (n-k-1) = 40-1-1 = 38. Diperoleh t_{tabel} = 1.685, hasil pengujian statistik pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 2.066 dengan tingkat signifikansi 0.000. nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2.066 > 1.685). maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara persial variabel job insecurity (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. Pekanbaru Pos.

5.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun responden yang terlibat dalam menjawab kuesioner yang peneliti berikan yaitu rata-rata berumur kebanyakan antara 25-30 tahun dan 31-35 tahun, ini merupakan usia yang produktif dalam dunia kerja dimana usia ini pemikirannya lebih terbuka dan mempunyai motivasi yang tinggi buat kedepan. Lalu karyawan di dominasi oleh laki-laki dengan jumlah 29 karyawan dan perempuan 11 karyawan dengan pendidikan S1 sebanyak 23 karyawan dan tamatan SMA sebanyak 17 karyawan.

5.6.1. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan indikator yang menggambarkan job insecurity terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pekanbaru Pos. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Secara impiris komponen kinerja terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Seluruh kinerja telah dinilai baik oleh responden terutama dari unsur instruktur kinerja yang dinilai profesional, bertanggung jawab dan memahami kondisi peserta.

Dilihat dari sudut pandang pengetahuan dan keterampilan, kinerja pada hakikatnya merupakan salah satu solusi yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya. Oleh karena itu apabila karyawan telah dapat memecahkan permasalahannya, maka diharapkan yang bersangkutan akan dapat mencapai kinerja karyawan yang baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisa yang telah dikemukakan, hasil ini sesuai dengan tujuan awal penelitian, dengan rincian

1. Kesimpulan dari hasil analisis deskriptif, antara lain *job insecurity* diikuti karyawan dinilai tepat sasaran terutama kandungan materi yang optimal. Kinerja karyawan juga telah dinilai baik terutama pada kualitas dan kuantitas.
2. *Job insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pekanbaru Pos, yang berarti bahwa *job insecurity* mampu menjelaskan varian kinerja. Semakin meningkat *job insecurity* karyawan, maka semakin menurun kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin menurun *job insecurity* karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan tersebut.
3. *Job insecurity* secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pekanbaru Pos. Seluruh variabel bebas memiliki pengaruh dengan arah positif dan Kontribusi terbesar bersumber dari kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini bahwa Variabel *Job Insecurity* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PEKANBARU POS.

6.2. Saran

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka beberapa saran yang perlu diberikan kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini yaitu :

1. Bagi karyawan kontrak pekerjaan merupakan hal yang penting. Karena merupakan hal yang penting itulah maka pemimpin harus bisa menghindari ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan karyawan kontrak. Dimana hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan kontrak, dimana hal tersebut akan mempengaruhi kinerja secara kontribusi. Oleh karena itu pimpinan harus mampu membuat kebijakan agar karyawan kontrak yang berprestasi merasa nyaman dalam bekerja tanpa perlu ada kekhawatiran dan hendaknya dalam bekerja tanpa perlu ada kekhawatiran dan hendaknya pimpinan juga memikirkan aspek kemanusiaan dari karyawan kontrak.
2. Pemimpin perlu membuat perancanaan seberapa besar karyawan kontrak yang akan diterima perusahaan menjadikan karyawan tetap sehingga adalam menjalankan pekerjaannya karyawan kontrak akan merasa lebih manusiawi.
3. Kepada karyawan dapat menjaga konsistensi mengikuti program kerja yang diberikan perusahaan dan selalu bekerja dengan baik dan mematuhi peraturan dan perintah atasan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR PUSTAKA

Andries, Daniel. 2012. Analisis Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kepercayaan Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT Utama Jaya Perkasa, Binus, Jakarta.

Barbara Beham, Sonja Drobnic, (2010) "Satisfaction with work-family balance among German office workers", Journal of Managerial Psychology, Vol. 25 Iss: 6, pp.669 – 689.

Daft, Richard L. 2010. *New Era of Management*. Canada: South-Western, Cengage Learning.

Fadzilah, & Martono, S. (2016). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional, dan dan Kepercayaan Organisasional pada Keinginan Berpindah. Management Analysis Journal.

Hanafiah, M. (2014).Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover intention) pada karyawan PT. Buma Desa Suara Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau.

Hasibuan, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Istiningsih.Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja karyawan. Yogyakarta: STMIK AMIKOM.

Kaswan.(2017). Psikologi Industri dan Organisasi Cetakan 1. Bandung: Alfabeta.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). Organizarional Behaviour. New York: McGraw Hill.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Mahaputra, B., Riantoputra, C. D., & Respati, A. (2013).Peran Employability dalam Hubungan Job Insecurity dan Kepuasan Kerja.Makara Seri Sosial Humaniora.

Parmenter, David, Key Performance Indicators. Ney Jersey : John Wiley & Sons, Inc., 2010.

Syamsir Torang. 2012. Metode Riset Struktural dan Perilaku Organisasi, Alfabeta, Bandung.

Schermerhorn, Jr., John R., 2010. Introduction to managemenet. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Schermerhorn, Jr., John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn, dan Mary Uhl-Bien. 2011. *Organizational Behavior.* New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), Alfabeta, Bandung.

Widodo, R. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention sertaDampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing Studi pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Yucel, Ilhami. 2012. Examining the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitmen, and Turnover Intention: An Empirical Study. International Journal of Business and Management.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :