

HUBUNGAN ANTARA *JOB SECURITY* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. DYSTAR COLOURS INDONESIA

Varrel Altravyn Putri Braroefian¹, Dian Ratna Sawitri¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50725

varrelaltravyn@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan seseorang di tempat kerja berdasarkan penilaian terhadap sejauh mana perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. *Job security* merupakan perasaan tenang individu dalam bekerja karena posisinya sebagai karyawan sudah terjamin hingga mampu memenuhi kebutuhan hidupnya di masa sekarang maupun di masa depan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job security* dengan kepuasan kerja pada PT. DyStar Colours Indonesia. penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 116 orang karyawan PT. DyStar Colours Indonesia dengan jumlah sampel berjumlah 90 orang (27,8% perempuan, $M_{usia} = 44,8$, $SD_{usia} = 8,5$), yang diperoleh dengan *proportionate cluster random sampling*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala Kepuasan Kerja (45 aitem, $\alpha = 0,94$) dan Skala *Job Security* (31 aitem, $\alpha = 0,92$). Analisis non parametrik *Spearman's Rho* menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job security* dengan kepuasan kerja ($r_s 0,812$; $p < 0,001$), yang berarti semakin tinggi *job security*, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya, semakin rendah *job security*, maka semakin rendah kepuasan kerja.

Kata kunci: *job security*; kepuasan kerja; karyawan

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEES' JOB SECURITY AND JOB SATISFACTION AT PT. DYSTAR COLOURS INDONESIA

Varrel Altravyn Putri Braroefian¹, Dian Ratna Sawitri¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, Central Java 50275

varrelaltravyn@gmail.com

ABSTRACT

Job satisfaction is a positive feeling experienced by an individual in the workplace based on the assessment of how well the company is able to meet the employee's needs. Job security is an individual's sense of calm at work because their position as an employee is secure and capable of meeting their current and future life needs. This study aims to determine the relationship between job security and job satisfaction at PT. DyStar Colours Indonesia. This research is a quantitative descriptive study. The population consists of 116 employees of PT. DyStar Colours Indonesia, with a sample size of 90 participants (27,8% female, M age = 44,8, SD age = 8,5), who were obtained using proportionate cluster random sampling. The instruments used are the Job Satisfaction Scale (45 items, $\alpha = 0.94$) and the Job Security Scale (31 items, $\alpha = 0.92$). A non-parametric Spearman's Rho correlation test showed that the research hypothesis was accepted. There is a significant positive relationship between job security and job satisfaction ($r_s = 0.812$; $p < 0.001$), meaning that the higher the job security, the higher the job satisfaction. Conversely, lower job security is associated with lower job satisfaction.

Keywords: job security; job satisfaction; employee

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri merupakan salah satu sektor yang berkontribusi besar dalam kemajuan nasional. Oleh karena itu, pembangunan industri diharapkan mampu memberikan kontribusi besar untuk pembangunan negara, khususnya pada bidang politik, sosial, dan ekonomi di Indonesia. Salah satu industri yang memberikan sumbangan besar bagi negara adalah industri dalam sektor non-migas. Berdasarkan informasi dari Badan Pusat Statistik, jumlah komoditas ekspor non-migas mencapai US\$19.611,3 juta (Adya & Sirait, 2022). Hal tersebut membuktikan bahwa sektor non-migas memberikan kontribusi besar dalam perkembangan ekspor di Indonesia.

Salah satu industri non-migas di Indonesia adalah industri kimia, dimana industri tersebut memproduksi barang-barang di berbagai bidang, seperti farmasi, polimer, cat, tekstil, dan oleokimia. Pada tahun 2022, industri kimia memberikan kontribusi ekspor terbesar ketiga terhadap sektor industri pengolahan non-migas. Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa industri kimia juga memberikan kontribusi dalam penyumbang lapangan pekerjaan dengan 0.28% tenaga kerja yang berasal dari industri tersebut (Statistik, 2022). Informasi tersebut menunjukkan bahwa industri kimia menyerap banyak tenaga kerja di Indonesia, yang ditargetkan akan terus bertambah setiap tahunnya (Adya & Sirait, 2022).

PT. DyStar Colours Indonesia (DCI) merupakan perusahaan kimia multinasional di Indonesia yang bergerak di bidang produksi zat warna dan kimia dengan menjual hasil produksi ke dalam negeri hingga melakukan ekspor ke luar negeri. Selain mengembangkan produk dan inovasi untuk industri kimia, PT. DCI juga melayani berbagai sektor termasuk industri cat, pelapis, kertas, dan pengemasan. Hal ini menjadikan PT. DCI sebagai salah satu perusahaan yang memproduksi zat warna tekstil terbesar di Indonesia. PT. DCI memiliki hasil produksi 33 ton/hari, 1000 ton/bulan dan 12000 ton/tahun (Nurhidayah & Solikha, 2017). Sebagai penyedia solusi pewarna dan bahan kimia terkemuka, PT. DCI menerapkan nilai berkelanjutan, mulai dari masyarakat, mitra, hingga karyawan dengan tujuan menjadi pemimpin dalam bidang lingkungan dan inovasi secara global (DyStar, 2024).

Karyawan memiliki peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal itu menjadikan karyawan sebagai salah satu sumber daya berharga milik perusahaan (Rovitia dkk., 2024). Sumber daya manusia memiliki potensi yang mempengaruhi cara organisasi memperoleh tujuannya seperti pengetahuan, perasaan, kemampuan, keterampilan, dan sebagainya (Gomes, 2003). Oleh karena itu, perusahaan perlu memenuhi kebutuhan karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik (Fajar dkk., 2023). Perusahaan membutuhkan partisipasi karyawan dalam kuantitas dan kualitas yang telah disepakati sebelumnya, sedangkan karyawan membutuhkan kepuasan kerja, yang di dalamnya terdapat kesempatan untuk berpartisipasi, kesempatan untuk promosi, upah yang sesuai, hingga hubungan positif antara atasan dan bawahan (Winoto, 2019).

Kepuasan kerja digambarkan sebagai perasaan positif seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka yang diperoleh setelah melakukan penilaian pada karakteristiknya. Survey yang dilakukan *Jobstreet* menunjukkan bahwa 73% dari 17.623 orang yang mengikuti survey tersebut merasa tidak puas pada pekerjaannya (Salsabila & Wirawan, 2024). Hal tersebut dilingkupi oleh beberapa aspek dari Luthans (2011), yaitu gaji (*pay*), promosi (*promotion*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), rekan kerja (*work group*), atasan (*supervision*), dan kondisi kerja (*working condition*). Tingkat kepuasan kerja pada umumnya dipengaruhi dari sejauh mana perusahaan memberikan imbalan atas hasil pekerjaan diberikan oleh karyawan sebelumnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung merasakan hal-hal positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas pada pekerjaannya akan memiliki perasaan negatif pada pekerjaannya. (Robbins dkk., 2018).

Berdasarkan hasil penggalan informasi dari *Human Resource* PT. DCI, perusahaan telah memberikan upaya untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan. Perusahaan memberikan dukungan dengan memberikan beban kerja sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki karyawan. Pemberian dukungan dari perusahaan membuat karyawan lebih nyaman dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widianoro (2024), pada karyawan di sekretariat direktorat jenderal perhubungan darat yang menunjukkan bahwa beban kerja berkorelasi negatif secara signifikan dengan kepuasan kerja.

Selanjutnya, PT. DCI juga memberikan kenaikan gaji setiap tahunnya. Gaji merupakan imbalan yang diakui sebagai bentuk penghargaan berdasarkan kontribusi yang diberikan karyawan pada perusahaan (Kramar dkk, 2014). Gaji yang diberikan perusahaan naik setiap tahun, akan tetapi jumlah kenaikannya perlu melalui kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan yang diwakili oleh serikat pekerja. Jika proses mediasi tersebut berujung dengan tidak adanya kesepakatan, maka bisa disebut sebagai *deadlock* (Nuraeni dkk., 2023). Berdasarkan narasumber yang peneliti wawancara, perundingan mengenai gaji pernah mencapai *deadlock* sehingga para karyawan dan buruh melakukan *striking* (mogok kerja) sampai perundingan tripartit antara perusahaan, serikat pekerja, serta dinas ketenagakerjaan mencapai kesepakatan.

Selain itu, hubungan antara karyawan dengan atasan juga menjadi aspek penting dalam kepuasan kerja (Luthans, 2011). Gaya kepemimpinan dan dukungan dari *supervisor* menjadi hal penting untuk mendukung operasional perusahaan agar berjalan dengan baik (Amanda & Ekhsan, 2024). Pada PT. DCI, terdapat kasus dimana karyawan *resign* atau mengundurkan diri karena memiliki masalah dengan *supervisor* atau atasannya. Di sisi lain, konflik yang terjadi antara atasan dengan bawahan pada perusahaan dapat diakibatkan karena adanya kurangnya komunikasi atau salah paham. Ketika komunikasi masih berjalan dengan baik antara karyawan dengan *supervisor*, maka konflik bisa diminimalisir sehingga menimbulkan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penjelasan dari Sari dan Kurniawan (2023) bahwa karyawan yang memiliki dukungan dan komunikasi yang baik dengan *supervisor* memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja,

komitmen pada pekerjaan, serta peningkatan loyalitas pada perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja juga memberikan pengaruh pada tingkat *turnover intention* (Orpina dkk., 2022), *psychological well-being* (Kuo, dkk., 2023), hingga pada loyalitas karyawan pada perusahaan (Hadj, 2024).

Peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan lebih baik jika perusahaan memberikan timbal balik dengan pemberian jaminan pada karyawan agar bisa bekerja dalam jangka waktu panjang. Deborah (dalam Luthans, 2011) menjelaskan bahwa karyawan cenderung khawatir dengan *downsizing*, hilangnya *job security*, hingga perubahan teknologi yang luar biasa. Heskett (dalam Robbins & Judge, 2018) memberikan penjelasan bahwa karyawan sangat peduli dengan *job security* dan berkeinginan untuk memiliki prospek karier jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan lingkungan tempat kerja yang dapat meningkatkan komitmen dan *job security* karyawan.

Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2018) menjelaskan faktor-faktor yang menyebabkan seorang karyawan puas terhadap pekerjaannya berbeda dengan faktor-faktor yang menyebabkan karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya. Dalam *two-factor of motivation theory*, Herzberg menggolongkan faktor kepuasan kerja menjadi faktor motivasi dan faktor higienis. Faktor motivasi adalah aspek-aspek intrinsik pada pekerjaan, adapun faktor higienis merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan *job context* atau aspek ekstrinsik pekerja (Herzberg, 1959). Salah satu bagian dari faktor higienis adalah *job security*. *Job security* adalah persepsi individu mengenai kestabilan dalam keberlanjutan pekerjaan seseorang (Probst, 2003). Pada dasarnya, topik *job security* tidak umum dibahas pada literatur

jika dibandingkan dengan topik *job insecurity*. *Job Security dan job insecurity* dapat diibaratkan sebagai dua sisi mata uang berlawanan, dimana *job security* merupakan jaminan atas kontinuitas pekerjaan seseorang, sedangkan *job insecurity* adalah ketidakpastian atas kontinuitas pekerjaan seseorang (Slack dkk., 2016).

Beberapa jurnal membahas topik *job insecurity* selama pandemi COVID-19 berlangsung (Jung dkk., 2021; Khawli dkk., 2022; Kakar dkk., 2023; Nemteanu dkk., 2022; Wilson dkk., 2020). Tingginya ketidakpastian kerja ini sejalan dengan 72.983 pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat COVID-19 (Putra, 2021). Sedangkan PT. DCI tidak melakukan PHK terhadap karyawan selama masa COVID-19, namun memberlakukan sistem *Hybrid* sehingga perusahaan terus memberdayakan karyawan untuk bekerja mencapai target (Dystar, 2024).

Adanya perasaan tenang dan aman dalam mempersepsikan kestabilan dalam pekerjaan memenuhi salah satu *hierarchy of needs* yang dikemukakan oleh Maslow (dalam Montag dkk., 2020), yaitu kebutuhan akan rasa aman. Dari sudut pandang psikologis, seorang individu yang kebutuhan keamanannya terpenuhi cenderung tenang dan tidak merasa terancam. Sebaliknya, perasaan tidak tenang dan terancam akan berpengaruh pada tingkat kepuasan seseorang yang semakin berkurang (Rojas dkk., 2023). Streeten (dalam Rojas dkk., 2023) menjelaskan bahwa kebutuhan rasa aman seharusnya menjadi tujuan utama yang dianggap mendasar setelah kebutuhan psikologis. Dalam hal ini, kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*) mencakup perasaan aman dalam hal finansial untuk seseorang yang bekerja dan memiliki penghasilan.

Rasa aman tersebut menjadi kebutuhan dasar dalam pemenuhan aktualisasi diri (Ihensekien & Joel, 2023). Menurut Probst (dalam Bazzoli & Probst, 2022), aspek-aspek dalam *job security* adalah kestabilan pekerjaan (*job stability*) dan keberlanjutan pekerjaan (*job continuity*). *Human Resource* dari PT. DCI menjelaskan beberapa hal yang sudah dilakukan perusahaan untuk menunjang *job security* karyawan, diantaranya tidak adanya PHK massal selama beberapa tahun terakhir, terjaminnya jenjang karir karyawan dengan kenaikan jabatan, serta upah yang naik dari tahun ke tahun. Menurut Herzberg (dalam Joseph, 2023), situasi tersebut memungkinkan karyawan untuk terus bekerja di perusahaan yang sama.

Senol (dalam Wahyuni dkk., 2020) menjelaskan bahwa *job security* memberikan jaminan untuk karyawan agar tetap bertahan dalam pekerjaannya tanpa adanya risiko mengalami pengangguran sehingga mereka dapat mempertahankan kehidupannya agar tetap sejahtera. Menurut Artz dan Kaya (2014), *job security* merupakan penentu kepuasan kerja yang signifikan. Beberapa penelitian telah meneliti hubungan positif antara *job security* dengan kepuasan kerja (Muchliyanto, 2024; Reinardy, 2012; Wahyuni dkk., 2020). Sedangkan studi pada karyawan PT. Angkasa Pura *Support* menunjukkan hasil bahwa *job security* tidak memiliki hubungan dengan kepuasan kerja (Sabri & Gusti, 2023). Akan tetapi, beberapa penelitian tersebut menggunakan variabel lain sebagai variabel prediktor atau respon, tidak berfokus pada variabel *job security* dan kepuasan kerja saja sehingga penting untuk meneliti kedua variabel tersebut sebagai dua variabel yang saling berhubungan. Penelitian korelasional diperlukan karena tingkat arah hubungan antar kedua variabel tersebut dapat dijadikan landasan pengambilan

keputusan manajemen sumber daya manusia. Selain itu, *job security* dan kepuasan kerja karyawan bersifat subjektif dari karyawan itu sendiri sehingga diperlukan adanya studi mengenai hubungan antara *job security* dengan kepuasan kerja.

Sebagai salah satu perusahaan yang menghasilkan zat perwarna tekstil terbesar di Indonesia, tuntutan pekerjaan yang dimiliki juga tinggi sehingga karyawan memiliki peran penting untuk menunjang operasional perusahaan. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti karyawan PT. DCI yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Karyawan yang telah berkontribusi pada perusahaan lebih dari satu tahun telah memiliki pengalaman, pemahaman, dan kesadaran dalam memandang iklim organisasi. Selain itu, karakteristik populasi penelitian ini adalah karyawan dengan tingkat pendidikan minimal SMA, dimana responden dengan pendidikan minimal SMA memiliki kemampuan untuk memahami istilah teknis dalam pertanyaan survei 47% lebih tinggi jika dibandingkan dengan lulusan di bawah SMA (Tourangeau, 2018).

Berdasarkan karakteristik populasi tersebut, peneliti mendapatkan data 116 populasi penelitian yang terbagi menjadi tiga kota, yaitu Gabus (70 orang), Jakarta (36 orang), dan Bandung (10 orang). Pabrik produksi zat warna tekstil tersebut terletak di Gabus, Kabupaten Serang, Banten. Populasi tersebut mencakup *Production Manager, Supervisor, Administration, Engineering, Warehouse, MRP & PPIC, dan HR-GA & Bonded Zone*. Sedangkan Jakarta merupakan kantor pusat dengan populasi penelitian mencakup karyawan yang terdiri dari *Marketing Departement, HR & GA Departement, Procurement Departement, IT Departement, Finance & Accounting Departement, Logistic, Export, & Import*

Departement. Sedangkan Bandung merupakan kantor *Warehouse* dan *Marketing* dengan populasi yang berasal dari teknisi kimia, manajer pemasaran, teknisi laboratorium, dan tata perkantoran umum.

PT. DCI telah mengupayakan keberlangsungan dan kestabilan pekerjaan agar karyawan merasa *secure* dalam bekerja. Perusahaan juga memperhatikan aspek-aspek kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), gaji (*pay*), promosi (*promotion*), atasan (*supervision*), rekan kerja (*work group*), dan kondisi kerja (*working condition*). Walaupun tidak sempurna dalam hal pelaksanaan, PT. DCI percaya bahwa kepuasan kerja mendukung kenyamanan dan lingkungan yang menyenangkan bagi karyawan (DyStar, 2024).

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara *job security* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. DyStar Colours Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job security* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. DyStar Colours Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih pengetahuan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan antara *job security* dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. DyStar Colours Indonesia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi terkait hubungan antara *job security* dengan kepuasan kerja sehingga dapat menggunakan *job security* sebagai salah satu indikator kepuasan kerja.

b. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu instansi terkait dalam memahami kaitan antara *job security* dengan kepuasan kerja pada karyawan, sehingga dapat mempertimbangkan *job security* sebagai salah satu konsideran dalam mengembangkan intervensi dan kebijakan untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh peneliti berikutnya sebagai salah satu referensi dalam mengembangkan penelitian mengenai *job security* dan kepuasan kerja karyawan.