

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT Semen Indonesia Group Tbk

PT Semen Indonesia (Persero) Tbk merupakan perusahaan yang diresmikan pada tanggal 7 Agustus 1957 di Gresik. Sebelum bernama PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, perusahaan ini bernama PT Semen Gresik (Persero) Tbk. PT Semen Indonesia (Persero) Tbk diketahui tercatat telah menjadi perusahaan milik negara pertama yang *go public* di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode emiten SMGR pada tahun 1991. Selain itu, perusahaan BUMN pada sektor semen ini merupakan pilar pembangunan nasional dari masa kemerdekaan hingga saat ini.

PT Semen Indonesia (Persero) Tbk merupakan perusahaan *holding* strategis yang memiliki anak perusahaan di bidang semen, non-semen, dan produsen jasa di seluruh penjuru Indonesia. Porsi saham PT Semen Indonesia (Persero) Tbk selaku Badan Usaha Milik Negara (BUMN) saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia sebesar 51,01% dan 48,99% sisanya dimiliki oleh publik. PT Semen Indonesia (Persero) Tbk selaku perusahaan yang mendominasi pangsa pasar nasional selalu berupaya untuk menjadi penyedia solusi bahan bangunan terkemuka di kawasan dengan menyediakan berbagai produk dan layanan yang lengkap serta berkualitas tinggi.

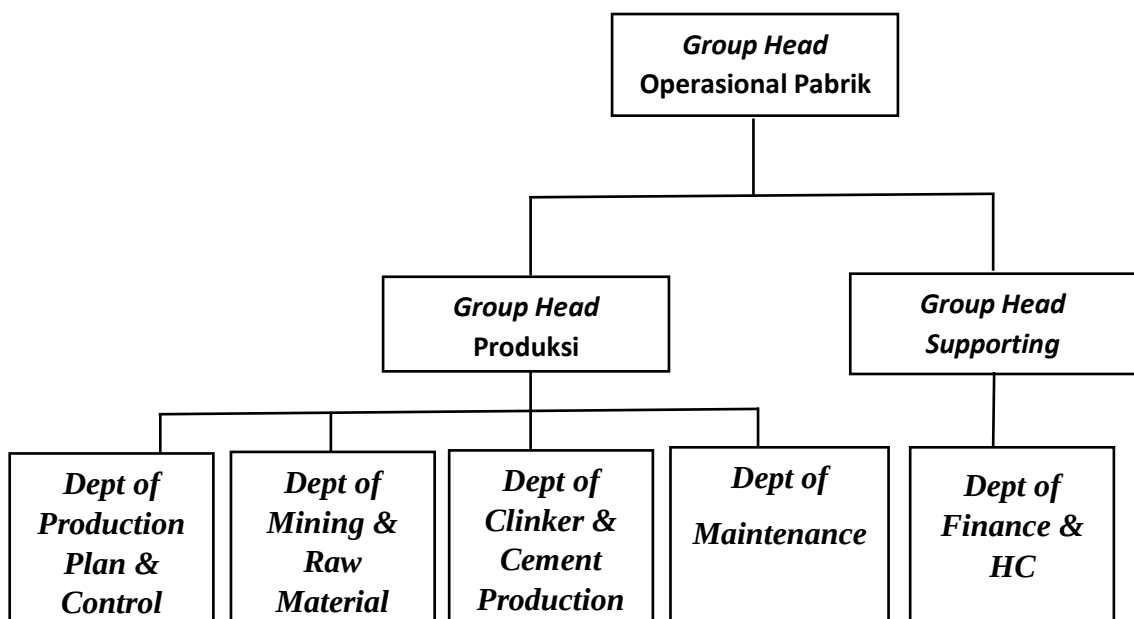
Seiring dengan perkembangan arah bisnis dan menjawab tantangan yang dihadapi oleh perusahaan di masa yang akan akan, perusahaan berganti logo menjadi SIG (Semen Indonesia Group) pada tanggal 11 Februari 2020. Perubahan pada logo tersebut dilakukan untuk menyelaraskan dengan *brand positioning* baru serta menegaskan kembali visi, misi, dan nilai-nilai baru untuk mewakili layanan atau produk perseroan yang terus berkembang. SIG berkomitmen untuk menjadi bagian dalam menciptakan kehidupan yang berkelanjutan, bertanggung jawab secara sosial, dan lingkungan untuk

meningkatkan kualitas hidup di masa yang akan datang, serta menjadi BUMN kebanggaan Indonesia.

Adapun visi dari PT Semen Indonesia Group Tbk yakni menjadi penyedia bahan bangunan dan solusi terbesar di kawasan. Selanjutnya, misi yang dimiliki oleh PT Semen Indonesia Group Tbk yakni :

1. Berorientasi pada kepuasan pelanggan dalam setiap inisiatif bisnis
2. Menerapkan praktik standar terbaik untuk kualitas unggul
3. Berfokus pada pelestarian lingkungan dan tanggung jawab sosial yang berkelanjutan
4. Memberikan nilai tambah terbaik bagi seluruh pemangku kepentingan
5. Berfokus pada sumber daya manusia sebagai pusat pengembangan perusahaan

4.1.2 Struktur Organisasi PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban)



Sumber : Data Sekunder SKD No. 21 (2019)

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban)

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan klasifikasi jenis kelamin sesuai dengan data yang telah diperoleh dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	132	80%
Perempuan	33	20%
TOTAL	165	100%

Sumber : Data primer penelitian (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa penurunan terhadap kesejahteraan (*wellbeing*) melalui peningkatan terhadap *anxiety* dan *depression* yang disebabkan oleh *job insecurity* lebih dirasakan oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sejumlah 132 karyawan atau 80% dari total sampel penelitian dibanding dengan karyawan dengan jenis kelamin perempuan yakni sejumlah 33 karyawan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan klasifikasi usia sesuai dengan data yang telah diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
25 - 30	39	23,6%
31 - 35	35	21,2%
36 - 40	27	16,4%
41 - 45	25	15,2%
46 - 50	30	18,2%
51 - 55	9	5,4%
TOTAL	165	100%

Sumber : Data primer penelitian (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 didapatkan bahwa karyawan dengan rentang usia 25 – 30 tahun sejumlah 39 karyawan atau dengan presentase 23,6% dan rentang usia 31 – 35 sejumlah 35 karyawan atau dengan presentase 21,2% lebih merasakan *anxiety* dan *depression* yang disebabkan oleh *job insecurity* dibandingkan dengan karyawan pada rentang usia 51 – 55 yang hanya berjumlah 9 karyawan.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan klasifikasi pendidikan terakhir sesuai dengan data yang telah diperoleh dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA / SMK	67	40,6%
D3	21	12,7%
D4 / S1	71	43,1%
S2 / S3	6	3,6%
TOTAL	165	100%

Sumber : Data primer penelitian (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.3 diketahui bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan SMA / SMK dan D4 / S1 lebih merasakan peningkatan terhadap *anxiety* dan *depression* yang disebabkan oleh *job insecurity* sejumlah 138 karyawan atau sebesar 83,7% dibandingkan karyawan dengan tingkat pendidikan D3 dan S2 / S3.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan klasifikasi masa kerja sesuai dengan data yang telah diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
2 – 5 tahun	40	24,2%
5 – 10 tahun	57	34,6%
>10 tahun	68	41,2%
TOTAL	165	100%

Sumber : Data primer penelitian (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa karyawan dengan rentang masa kerja >10 tahun lebih merasakan penurunan terhadap *wellbeing* melalui peningkatan *anxiety* dan *depression* yang disebabkan oleh *job insecurity* yakni sejumlah 68 karyawan atau sebesar 41,2% dibandingkan pada karyawan dengan rentang masa kerja 2 – 5 tahun yang hanya berjumlah 40 karyawan atau sebesar 24,2%.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi / Departemen

Karakteristik responden berdasarkan klasifikasi divisi / departemen sesuai dengan data yang telah diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi / Departemen

Divisi / Departemen	Frekuensi	Presentase
<i>Departement of Maintenance</i>	43	26,1%
<i>Departement of Clinker & Cement Production</i>	38	23%
<i>Departement of Mining & Raw Material</i>	31	18,8%
<i>Departement of Production Plan & Control</i>	35	21,2%
<i>Departement of Finance</i>	18	10,9%

& HC		
TOTAL	165	100%

Sumber : Data primer penelitian (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.5 didapatkan bahwa karyawan yang berada pada *departement of maintenance* yang berjumlah 43 responden dengan presentase 26,1% lebih merasakan peningkatan *anxiety* dan *depression* yang disebabkan oleh *job insecurity* dibandingkan pada karyawan yang berada pada *department Finance & HC* yang hanya berjumlah 18 karyawan atau 10,9%.

4.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan

Karakteristik responden berdasarkan klasifikasi tingkatan sesuai dengan data yang telah diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkatan

Tingkatan	Frekuensi	Presentase
Band 1	4	2,4%
Band 2	15	9,1%
Band 3	44	26,7%
Band 4	45	27,3%
Band 5	57	34,5%
TOTAL	165	100%

Sumber : Data primer penelitian (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa karyawan yang merasakan *anxiety* dan *depression* yang disebabkan oleh *job insecurity* lebih dirasakan oleh karyawan yang berada pada tingkatan Band 5 (pelaksana).

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden memuat hasil pilihan jawaban yang responden berikan terhadap variabel yang terdapat pada penelitian diantaranya *job insecurity*, *perceived organisational support*, *anxiety*, dan *depression*. Untuk mendapatkan nilai rata-rata dari jawaban yang responden berikan maka diperlukan

perhitungan dengan menggunakan rumus dibawah ini yang kemudian dikategorikan pada klasifikasi tertentu. Rumus yang dapat digunakan untuk dapat menentukan interval kelas adalah sebagai berikut :

$$i = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{Banyaknya kategori}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan 5 poin, sehingga nilai tertinggi berada di poin 5 dan nilai terendah berada di poin 1 dengan jumlah kategori sebanyak lima. Berdasarkan pada perhitungan dengan rumus diatas, diperoleh interval sebesar 0,8. Kemudian dilakukan pengkategorian sebagai berikut :

Tabel 4.7
Kategori Mean Jawaban Responden

Interval	Kategori	Keterangan
$1,00 \leq x \leq 1,80$	1	Sangat Rendah
$1,81 \leq x \leq 2,60$	2	Rendah
$2,61 \leq x \leq 3,40$	3	Cukup
$3,41 \leq x \leq 4,20$	4	Tinggi
$4,21 \leq x \leq 5,00$	5	Sangat Tinggi

4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel *Job Insecurity*

Penilaian responden terhadap indikator variabel *job insecurity* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel *Job Insecurity*

Item	Pernyataan	Skor Jawaban					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
Jl_1	Dimasa krisis pandemi saat ini, karyawan merasa	0	13	35	75	42	3,88	Tinggi

	khawatir terhadap keamanan pekerjaan karyawan.							
Jl_2	Dimasa krisis pandemi saat ini, karyawan merasa khawatir akan di PHK dari pekerjaan karyawan.	1	3	37	83	41	3,97	Tinggi
Jl_3	Dimasa krisis pandemi saat ini, karyawan merasa khawatir dengan masa depan karyawan di perusahaan	0	2	29	90	44	4,07	Tinggi
Mean Job Insecurity							3,97	Tinggi

Variabel *job insecurity* terdiri dari 3 item pernyataan. Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa *mean* jawaban responden atas variabel *job insecurity* secara keseluruhan menunjukkan hasil tinggi, yakni sebesar 3,97 Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) merasakan adanya ancaman terkait ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) mereka selama masa pandemi tergolong tinggi.

Nilai *mean* tertinggi pada variabel *job insecurity* terdapat pada item pernyataan “Dimasa krisis pandemi saat ini, karyawan merasa khawatir dengan masa depan karyawan di perusahaan” dengan nilai *mean* sebesar 4,07. Sehingga, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) merasakan kekhawatiran terkait dengan masa depan mereka di dalam perusahaan.

Sedangkan *mean* terendah pada variabel *job insecurity* terdapat pada item pernyataan “Dimasa krisis pandemi saat ini, karyawan merasa khawatir terhadap masa depan pekerjaan karyawan” dengan nilai *mean* sebesar 3,88. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) merasakan kekhawatiran terhadap masa depan pekerjaan mereka.

4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel *Perceived Organisational Support* (POS)

Penilaian responden terhadap indikator variabel *perceived organisational support* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel *Perceived Organisational Support* (POS)

Item	Pernyataan	Skor Jawaban					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
POS_1	Perusahaan menghargai kontribusi yang karyawan.	2	14	53	87	9	3,53	Tinggi
POS_2	Perusahaan akan mengabaikan keluhan karyawan.	7	27	67	60	5	3,20	Cukup
POS_3	Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.	0	23	60	70	12	3,43	Tinggi
POS_4	Perusahaan peduli terhadap kepuasan kerja karyawan.	1	10	68	81	5	3,48	Tinggi
POS_5	Perusahaan memberikan sedikit perhatian kepada karyawan.	1	39	66	56	3	3,12	Cukup
POS_6	Perusahaan bangga dengan pencapaian karyawan di tempat kerja.	0	14	65	81	5	3,47	Tinggi
Mean Perceived Organisational Support							3,37	Cukup

Variabel *perceived organisational support* terdiri dari 6 item pernyataan. Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa *mean* jawaban responden atas variabel *perceived organisational support* secara keseluruhan menunjukkan hasil cukup, yakni sebesar 3,37. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Semen Indonesia

Group Tbk (Pabrik Tuban) menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan tetap PT. Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) tergolong cukup besar.

Nilai *mean* tertinggi pada variabel *perceived organisational support* terdapat pada item pernyataan “Perusahaan menghargai kontribusi yang karyawan berikan untuk kemajuan perusahaan” dengan nilai *mean* sebesar 3,53. Sehingga, hal ini menunjukkan bahwa PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) cukup menghargai kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi.

Sedangkan *mean* terendah pada variabel *perceived organisational support* terdapat pada item pernyataan “Perusahaan memberikan sedikit perhatian kepada karyawan.” Dengan nilai *mean* sebesar 3,12. Hal ini menunjukkan bahwa PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) memberikan cukup perhatian kepada karyawan mereka.

4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel *Anxiety*

Penilaian responden terhadap indikator variabel *anxiety* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel *Anxiety*

Item	Pernyataan	Skor Jawaban					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
AX_1	Dalam beberapa minggu terakhir selama masa pandemi, pekerjaan membuat karyawan merasa cemas (cemas disebabkan karena adanya pengurangan bonus dan pengurangan jam kerja lembur).	1	6	49	62	47	3,90	Tinggi
AX_2	Dalam beberapa minggu	0	6	60	66	33	3,76	Tinggi

	terakhir selama masa pandemi, pekerjaan membuat karyawan merasa khawatir (khawatir disebabkan karena perusahaan melakukan beberapa penyesuaian).							
AX_3	Dalam beberapa minggu terakhir selama masa pandemi, pekerjaan membuat karyawan merasa gelisah (gelisah yang disebabkan karena ketidakpastian terkait dengan masa depan karyawan di dalam perusahaan).	0	4	58	72	31	3,79	Tinggi
Mean Anxiety							3,82	Tinggi

Variabel *anxiety* terdiri dari 3 *item* pernyataan. Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa *mean* jawaban responden atas variabel *anxiety* secara keseluruhan menunjukkan hasil tinggi, yakni sebesar 3,82. Hal ini menunjukkan bahwa emosi negatif yang dialami oleh karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) setidaknya selama dua minggu atau lebih pada masa kondisi Covid-19 terkait dengan pekerjaan mereka tergolong tinggi.

Nilai *mean* tertinggi pada variabel *anxiety* terdapat pada item pernyataan “Dalam beberapa minggu terakhir selama masa pandemi, pekerjaan membuat karyawan merasa cemas (cemas disebabkan karena adanya pengurangan bonus dan pengurangan jam kerja lembur)” dengan nilai *mean* sebesar 3,90. Sehingga, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) merasa cemas terkait dengan pekerjaan mereka seperti cemas dengan adanya pengurangan bonus dan jam kerja lembur selama masa pandemi.

Sedangkan *mean* terendah pada variabel *anxiety* terdapat pada item pernyataan “Dalam beberapa minggu terakhir selama masa pandemi, pekerjaan membuat karyawan merasa khawatir (khawatir disebabkan karena perusahaan melakukan beberapa penyesuaian)” dengan nilai *mean* sebesar 3,76. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) merasa khawatir terkait dengan pekerjaan mereka seperti khawatir karena perusahaan melakukan beberapa penyesuaian selama masa pandemi.

4.3.4 Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel *Depression*

Penilaian responden terhadap indikator variabel *depression* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Deskripsi Variabel *Depression*

Item	Pernyataan	Skor Jawaban					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
DE_1	Dalam beberapa minggu terakhir selama masa pandemi, pekerjaan membuat karyawan merasa tertekan (tertekan yang disebabkan karena adanya penurunan produktivitas perusahaan sehingga menimbulkan ancaman PHK).	0	6	63	72	24	3,69	Tinggi
DE_2	Dalam beberapa minggu terakhir selama masa pandemi, pekerjaan membuat karyawan merasa murung (murung yang berkaitan dengan kapan	1	4	68	52	40	3,76	Tinggi

	pandemi akan berakhir).							
DE_3	Dalam beberapa minggu terakhir selama masa pandemi, pekerjaan membuat karyawan merasa sedih (sedih yang disebabkan karena berkurangnya jam kerja lembur).	5	11	71	50	28	3,52	Tinggi
Mean Depression							3,66	Tinggi

Variabel *depression* terdiri dari 3 item pernyataan. Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa *mean* jawaban responden atas variabel *depression* secara keseluruhan menunjukkan hasil tinggi, yakni sebesar 3,66. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) merasakan suasana hati yang tertekan dan/atau kehilangan minat dalam menjalani aktivitas yang setidaknya selama dua minggu atau lebih selama masa pandemi Covid-19 yang berakhir dengan adanya penurunan kinerja yang ditandai dengan perasaan tertekan, murung dan sedih.

Nilai *mean* tertinggi pada variabel *depression* terdapat pada item pernyataan “Dalam beberapa minggu terakhir selama masa pandemi, pekerjaan membuat karyawan merasa sedih (sedih yang disebabkan karena berkurangnya jam kerja lembur)” dengan nilai *mean* sebesar 3,52. Sehingga, hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) merasa sedih terkait dengan pekerjaan mereka seperti sedih karena berkurangnya jam kerja lembur.

Sedangkan *mean* terendah pada variabel *depression* terdapat pada item pernyataan “Dalam beberapa minggu terakhir selama masa pandemi, pekerjaan membuat karyawan merasa murung (murung yang berkaitan dengan kapan pandemi akan berakhir)” dengan nilai *mean* sebesar 3,76. Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) merasa murung terkait dengan pekerjaan mereka seperti murung karena kapan pandemi akan berakhir.

4.4 Uji Validitas

Dalam melakukan analisis jalur maka diperlukan untuk melakukan uji validitas terlebih dahulu. Validitas digunakan untuk menguji apakah suatu instrumen benar-benar mengukur apa yang ditetapkan atau variabel yang diukur. Suatu indikator dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel dan jika memiliki nilai $\text{sig} < 0,5$. Di bawah ini merupakan hasil uji validitas dari masing-masing indikator variabel penelitian :

Tabel 4.12
Uji Validitas *Job Insecurity*

No. Item	r hitung	r tabel 1% (165)	Sig.	Keterangan
JI_1	0,799	0,200	0,000	Valid
JI_2	0,767	0,200	0,000	Valid
JI_3	0,743	0,200	0,000	Valid

Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Tabel 4.12 menunjukkan hasil uji validitas dari tiap-tiap indikator pada variabel *job insecurity*. Berdasarkan pada hasil pengujian validitas diketahui bahwa secara keseluruhan tiap-tiap indikator memiliki nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai $\text{Sig.} < 0,05$. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua indikator pada variabel *job insecurity* valid dan dapat digunakan untuk melakukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 4.13
Uji Validitas *Perceived Organisational Support (POS)*

No. Item	r hitung	r tabel 1% (165)	Sig.	Keterangan
POS_1	0,654	0,200	0,000	Valid
POS_2	0,616	0,200	0,000	Valid

POS_3	0,674	0,200	0,000	Valid
POS_4	0,686	0,200	0,000	Valid
POS_5	0,546	0,200	0,000	Valid
POS_6	0,589	0,200	0,000	Valid

Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Tabel 4.13 menunjukkan hasil uji validitas dari tiap-tiap indikator pada variabel *perceived organisational support*. Berdasarkan pada hasil pengujian validitas diketahui bahwa secara keseluruhan tiap-tiap indikator memiliki nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai $\text{Sig.} < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel *perceived organisational support* valid dan dapat digunakan untuk melakukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 4.14
Uji Validitas Anxiety

No. Item	r hitung	r tabel 1% (165)	Sig.	Keterangan
AX_1	0,792	0,200	0,000	Valid
AX_2	0,837	0,200	0,000	Valid
AX_3	0,738	0,200	0,000	Valid

Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Tabel 4.14 menunjukkan hasil uji validitas dari tiap-tiap indikator pada variabel *anxiety*. Berdasarkan pada hasil pengujian validitas diketahui bahwa secara keseluruhan tiap-tiap indikator memiliki nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai $\text{Sig.} < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada variabel *anxiety* valid dan dapat digunakan untuk melakukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 4.15
Uji Validitas Depression

No. Item	r hitung	r tabel 1% (165)	Sig.	Keterangan
---------------------	-----------------	-----------------------------	-------------	-------------------

DE_1	0,744	0,200	0,000	Valid
DE_2	0,684	0,200	0,000	Valid
DE_3	0,729	0,200	0,000	Valid

Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Tabel 4.15 menunjukkan hasil uji validitas dari tiap-tiap indikator pada variabel *depression*. Berdasarkan pada hasil pengujian validitas diketahui bahwa secara keseluruhan tiap-tiap indikator memiliki nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai Sig. $< 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada variabel *depression* valid dan dapat digunakan untuk melakukan pengujian lebih lanjut.

4.5 Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada sejauh mana pengukuran suatu indikator memberikan hasil yang stabil dan konsisten di berbagai situasi. Suatu indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai *coefficient Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Di bawah ini merupakan hasil uji reliabilitas dari masing-masing indikator variabel penelitian :

Tabel 4.16
Uji Reliabilitas *Job Insecurity*

<i>Job Insecurity</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,653	3

Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Tabel 4.16 menunjukkan hasil uji reliabilitas dari variabel *job insecurity*. Berdasarkan pada hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa keseluruhan indikator variabel *job insecurity* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,653 atau $> 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan indikator variabel *job insecurity* reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 4.17
Uji Reliabilitas *Perceived Organisational Support (POS)*

<i>Perceived Organisational Support</i>
--

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,686	6

Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Tabel 4.17 menunjukkan hasil uji reliabilitas dari variabel *perceived organisational support*. Berdasarkan pada hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa keseluruhan indikator variabel *perceived organisational support* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,686 atau $> 0,60$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator variabel *perceived organisational support* reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 4.18
Uji Reliabilitas Anxiety

<i>Anxiety</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,696	3

Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Tabel 4.18 menunjukkan hasil uji reliabilitas dari variabel *anxiety*. Berdasarkan pada hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa keseluruhan indikator variabel *anxiety* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,696 atau $> 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan indikator variabel *anxiety* reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 4.19
Uji Reliabilitas Depression

<i>Depression</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,622	3

Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

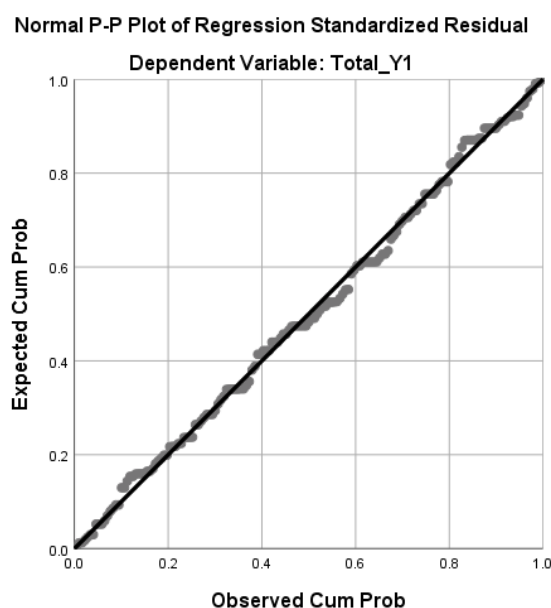
Tabel 4.19 menunjukkan hasil uji reliabilitas dari variabel *depression*. Berdasarkan pada hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa keseluruhan

indikator variabel *depression* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,622 atau $> 0,60$. Hal ini dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator variabel *depression* reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan pengujian lebih lanjut.

4.6 Uji Asumsi Klasik

Di dalam uji asumsi klasik terdapat tiga macam pengujian yakni uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berikut ini merupakan hasil dari ketiga pengujian tersebut :

4.6.1 Uji Normalitas

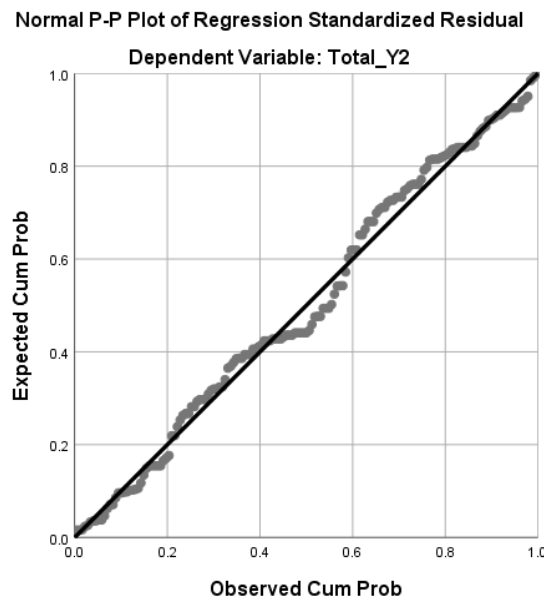


Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Gambar 4. 2
Hasil Uji Normal P-P Plot

Gambar 4.2 merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik P-P Plot. Uji normalitas dengan menggunakan grafik P-P Plot dapat dilihat melalui sebaran data (titik) yang terdapat pada sumbu diagonal dari grafik. Apabila persebaran data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut lolos uji normalitas. Sebaliknya, apabila persebaran data tidak tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut tidak lolos uji normalitas. Berdasarkan hasil uji normalitas P-P Plot gambar 4.2 didapatkan bahwa data dari variabel *job insecurity* dan

perceived organisational support terhadap *anxiety* tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal atau lolos uji normalitas.



Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Gambar 4. 3

Hasil Uji Normal P-P Plot

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji normalitas P – P Plot gambar 4.3 didapatkan bahwa data dari variabel *job insecurity* dan *perceived organisational support* terhadap *depression* tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal atau lolos uji normalitas

4.6.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.20

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Job Insecurity</i>	0,975	1,025	Lolos Uji
<i>Perceived Organisational Support</i>	0,975	1,025	Lolos Uji

Anxiety	0,975	1,025	Lolos Uji
Depression	0,975	1,025	Lolos Uji

Uji Multikolinearitas

Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Tabel 4.20 merupakan hasil Uji Multikolinearitas. Uji Multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi antar variabel bebas di dalam model regresi. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *variance inflating factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai $VIF < 10,00$ da nilai *tolerance* $> 0,10$ maka dapat dikatakan bahwa tidak ada korelasi antar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, begitupula sebaliknya. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas didapatkan bahwa variabel *job insecurity*, *perceived organisational support*, *anxiety*, dan *depression* memiliki nilai $VIF < 10.00$ da nilai *tolerance* > 0.10 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel penelitian atau tidak terjadi multikolinearitas di dalam model regresi.

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.21
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	1,000	Lolos Uji
<i>Perceived Organisational Support</i>	1,000	Lolos Uji
<i>Anxiety</i>	1,000	Lolos Uji
<i>Depression</i>	1,000	Lolos Uji

Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Tabel 4.21 merupakan hasil Uji Heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sebaliknya, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat

dikatakan terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas didapatkan bahwa variabel *job insecurity*, *perceived organisational support*, *anxiety*, dan *depression* memiliki nilai Sig. > 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas di dalam model regresi.

4.7 Hierarchical Linear Modelling Analysis

Tabel 4.22

Model 1

Variabel	Sig.	R Square
<i>Job Insecurity</i>	0,000	0,149
<i>Perceived Organisational Support</i>	0,003	0,053

Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.22 Model 1 dengan variabel dependen *anxiety*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel *job insecurity* adalah $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap *anxiety*. Selanjutnya diketahui bahwa nilai *R Square* variabel *job insecurity* sebesar 0,149, yang menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berkontribusi sebesar 14,9% terhadap variabel *anxiety* dan sisanya 85,1% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian. Kemudian, diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel *perceived organisational support* adalah $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *perceived organisational support* terhadap *anxiety*. Selanjutnya diketahui bahwa nilai *R Square* variabel *perceived organisational support* sebesar 0,053, yang menunjukkan bahwa variabel *perceived organisational support* berkontribusi sebesar 5,3% terhadap variabel *anxiety* dan sisanya 94,7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Tabel 4.23
Model 2

Variabel	Sig.	R Square
<i>Job Insecurity</i>	0,000	0,180
<i>Perceived Organisational Support</i>	0,001	0,068

Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.23 Model 2 dengan variabel dependen *depression*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel *job insecurity* adalah $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap *depression*. Selanjutnya diketahui bahwa nilai *R Square* variabel *job insecurity* sebesar 0,180, yang menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berkontribusi sebesar 18% terhadap variabel *depression* dan sisanya 82% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian. Kemudian, diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel *perceived organisational support* adalah $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *perceived organisational support* terhadap *depression*. Selanjutnya diketahui bahwa nilai *R Square* variabel *perceived organisational support* sebesar 0,068, yang menunjukkan bahwa variabel *perceived organisational support* berkontribusi sebesar 6,8% terhadap variabel *depression* dan sisanya 93,2% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

4.7.1 Uji Intraclass Correlation Coefficient

Tabel 4.24
Uji Intraclass Correlation Coefficient

Variabel	Nilai ICC
<i>Job Insecurity</i>	0,650
<i>Perceived Organisational Support</i>	0,674

Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Uji *intraclass correlation coefficient* digunakan untuk melihat apakah variabilitas dalam hasil dapat diatribusikan ke dalam kelas atau kelompok tertentu. Tabel 4.24 merupakan hasil dari uji *intraclass correlation coefficient*. Berdasarkan pada tabel tersebut didapatkan bahwa nilai ICC pada variabel *job insecurity* sebesar 0,650 atau 65%. Hal ini menunjukkan bahwa 65% varians *job insecurity* merupakan pandangan tingkat kelompok terhadap individu. Selain itu, diketahui juga bahwa nilai ICC pada variabel *perceived organisational support* sebesar 0,674 atau 67,4%. Hal ini menunjukkan bahwa 67,4% varians *perceived organisational support* merupakan pandangan tingkat kelompok terhadap individu.

4.8 Pengujian Hipotesis

4.8.1 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Anxiety*

Pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap *Anxiety* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.25
Nilai *Estimate Job Insecurity* terhadap *Anxiety*

Variabel Independen	<i>Standarized Coefficients Beta</i>	Sig.
<i>Job Insecurity</i>	0,359	0,000

Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.25 diketahui bahwa hasil dari pengujian hipotesis melalui analisis regresi didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *anxiety* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap *anxiety*. Kemudian nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,359 menandakan arah pengaruh positif atau dapat dikatakan bahwa ketika *job insecurity* naik satu satuan maka akan diikuti dengan kenaikan *anxiety* sebesar 0,359. Maka dengan ini dapat dikatakan bahwa hipotesis 1a diterima.

4.8.2 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Depression*

Pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap *Depression* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.26
Nilai *Estimate Job Insecurity* terhadap *Depression*

Variabel Independen	<i>Standarized Coefficients Beta</i>	Sig.
<i>Job Insecurity</i>	0,393	0,000

Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.26 diketahui bahwa hasil dari pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi diperoleh bahwa nilai signifikansi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *depression* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap *depression*. Kemudian nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,393 menandakan arah pengaruh positif atau dapat dikatakan bahwa ketika *job insecurity* naik satu satuan maka akan diikuti dengan kenaikan *depression* sebesar 0,393. Maka dengan ini dapat dikatakan bahwa hipotesis 1b diterima.

4.8.3 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Perceived Organisational Support*

Pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap *Perceived Organisational Support* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.27
Nilai *Coefficients Job Insecurity* terhadap *Perceived Organisational Support*

Variabel Independen	<i>Standarized Coefficients Beta</i>	Sig.
<i>Job Insecurity</i>	-0,158	0,043

Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.27 diketahui bahwa hasil dari pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi diperoleh bahwa nilai

signifikansi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *perceived organisational support* sebesar 0,043 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara *job insecurity* terhadap *perceived organisational support*. Kemudian nilai *standardized coefficients beta* sebesar -0,158 menandakan arah pengaruh negatif atau dapat dikatakan bahwa ketika *job insecurity* naik satu satuan maka akan diikuti dengan penurunan *perceived organisational support* sebesar 0,158. Maka dengan ini dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 diterima.

4.8.4 Pengaruh *Perceived Organisational Support* terhadap *Anxiety*

Pengaruh variabel *Perceived Organisational Support* terhadap *Anxiety* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.28
Nilai *Coefficients Perceived Organisational Support* terhadap *Anxiety*

Variabel Independen	<i>Standarized Coefficients Beta</i>	Sig.
<i>Perceived Organisational Support</i>	-0,173	0,018

Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.28 diketahui bahwa hasil dari pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi diperoleh bahwa nilai signifikansi pengaruh variabel *perceived organisational support* terhadap *anxiety* sebesar 0,018 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh antara *perceived organisational support* terhadap *anxiety*. Kemudian nilai *standardized coefficients beta* sebesar -0,173 menandakan arah pengaruh negatif atau dapat dikatakan bahwa ketika *perceived organisational support* turun satu satuan maka akan diikuti dengan meningkatkan *anxiety* sebesar 0,173. Maka dengan ini dapat dikatakan bahwa hipotesis 3a diterima.

4.8.5 Pengaruh *Perceived Organisational Support* terhadap *Depression*

Pengaruh variabel *Perceived Organisational Support* terhadap *Depression* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.29
Nilai *Coefficients Perceived Organisational Support* terhadap *Depression*

Variabel Independen	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Sig.
<i>Perceived Organisational Support</i>	-0,200	0,005

Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.28 diketahui bahwa hasil dari pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi diperoleh bahwa nilai signifikansi pengaruh antara *perceived organisational support* terhadap *depression* sebesar 0,005 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara *perceived organisational support* terhadap *depression*. Kemudian nilai *standardized coefficients beta* sebesar -0,200 menandakan arah pengaruh negatif atau dapat dikatakan bahwa ketika *perceived organisational support* turun satu satuan maka akan diikuti dengan peningkatan *depression* sebesar 0,200. Maka dengan ini dapat dikatakan bahwa hipotesis 3b diterima.

4.8.6 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Anxiety* yang dimediasi oleh *Perceived Organisational Support*

Pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap *Anxiety* dengan mediasi *Perceived Organisational Support* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.30
Nilai *Sobel Test*

Hubungan Variabel	<i>p value</i>	Sig.
<i>Job Insecurity - Perceived Organisational Support - Anxiety</i>	0,031	0,05

Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Berdasarkan pada analisis pengaruh tidak langsung pengaruh antara *job insecurity* terhadap *anxiety* melalui *perceived organisational support* melalui *sobel test* diperoleh hasil bahwa nilai *p value* sebesar 0,031 atau lebih kecil dari

0,05. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa *perceived organisational support* dapat memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *anxiety*. Maka dengan ini hipotesis 4a diterima.

4.8.7 Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Depression* yang dimediasi oleh *Perceived Organisational Support*

Pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap *Depression* dengan mediasi *Perceived Organisational Support* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.31
Nilai *Sobel Test*

Hubungan Variabel	<i>p value</i>	Sig.
<i>Job Insecurity - Perceived Organisational Support - Depression</i>	0,028	0,05

Sumber : Data primer penelitian diolah (2021)

Berdasarkan pada analisis pengaruh tidak langsung pengaruh antara *job insecurity* terhadap *depression* melalui *perceived organisational support* melalui *sobel test* diperoleh hasil bahwa nilai *p value* sebesar 0,028 atau lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa *perceived organisational support* dapat memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *depression*. Maka dengan ini hipotesis 4b diterima.

4.9 Pembahasan Hipotesis

4.9.1 Pengaruh *Job Insecurity Level Kelompok* terhadap *Anxiety*

Berdasarkan pada pengujian statistik pada uji hipotesis, diketahui bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *anxiety*. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.25 dengan nilai *standarized coefficients beta* sebesar 0,359 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Nilai *standarized coefficients beta* ini menandakan arah positif pengaruh antara *job insecurity* terhadap *anxiety*. Sedangkan, nilai Sig. menandakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *anxiety*. Secara khusus, penelitian ini menganalisis *job insecurity* pada level kelompok. Dalam membentuk pemahaman tentang konteks pengaruh level kelompok dapat melalui *social information processing theory* yang menjelaskan mengenai bagaimana

individu dapat memproses dan menafsirkan situasi sosial dan isyarat sosial secara umum dan sampai pada penerimaan teman sebaya hingga terbentuk pemahaman tingkat kelompok (Haar & Brougham, 2020). Persepsi kelompok mengenai adanya *job insecurity* dapat dilihat dengan menggunakan nilai *intraclass correlation coefficient* (ICC) pada tabel 4.24. Berdasarkan pada tabel tersebut didapatkan bahwa nilai ICC pada variabel *job insecurity* sebesar 0,650 atau 65%. Hal ini menunjukkan bahwa 65% merupakan pandangan tingkat kelompok terhadap individu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa didalam penelitian ini variabel *job insecurity* dapat dianalisis pada tingkat kelompok. Sehingga dapat dikatakan bahwa kelompok karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) selama masa pandemi merasakan *job insecurity* yang kemudian memiliki pengaruh positif terhadap *anxiety* yang dirasakan terkait dengan pekerjaan mereka karena perusahaan melakukan beberapa kebijakan baru seperti penyesuaian-penyesuaian baru seperti ketidakpastian terkait masa depan karyawan di perusahaan, pengurangan bonus dan pengurangan jam kerja lembur kepada karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan pada *mean* jawaban responden pada variabel *job insecurity* yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yakni pada item “Dimasa krisis pandemi saat ini, karyawan merasa khawatir dengan masa depan karyawan di perusahaan” yang mana hal tersebut mencerminkan pada *job insecurity* yang dirasakan oleh kelompok karyawan tetap khususnya pada karyawan yang berada pada tingkatan Band 5 (pelaksana). Lebih jauh lagi, mengacu pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, karyawan dengan jenis kelamin laki-laki lebih merasakan adanya *job insecurity* dibandingkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan.

Menurut Wang *et al.*, (2018) *job insecurity* memberikan dampak yang merugikan karena merupakan salah satu pemicu stress. *Job insecurity* mengacu pada persepsi subjektif karyawan terkait tentang kemungkinan akan kehilangan pekerjaan karena adanya perubahan didalam organisasi atau karena adanya krisis ekonomi (G. H. L. Cheng & Chan, 2008). Mengingat *job insecurity*

mencerminkan kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan dan pengalaman subjektif ini berkemungkinan besar dampak mempengaruhi psikologis (seperti, *anxiety*) bagi pekerja yang merasakan adanya *job insecurity* (Kim *et al.*, 2017). Hal ini dikarenakan pekerjaan dianggap aspek yang sangat penting bagi para pekerja karena merupakan sumber daya dukungan sehari-hari, membangun jaringan sosial, dan juga berkontribusi dalam pengembangan pribadi (Kim *et al.*, 2017). Oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan kehilangan pekerjaan dapat memunculkan ancaman kehilangan sumber daya keuangan dan sosial yang dianggap penting bagi setiap individu yang selanjutnya akan memunculkan *anxiety*.

Pengaruh antara *job insecurity* terhadap *anxiety* sesuai dengan *Conservation of Resource Theory* (COR) (Hobfoll, 1989). Teori COR menjelaskan mengenai bagaimana cara seorang individu mendapatkan, kehilangan, atau mempertahankan sumber daya. Melalui teori COR, *job insecurity* dianggap sebagai pemicu kehilangan sumber daya yang dimiliki oleh karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kesehatan mental yang buruk seperti *anxiety* (Haar & Brougham, 2020).

Hal diketahui sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bracci & Riva (2020) yang dilakukan pada karyawan yang bekerja di berbagai sektor di Eropa. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *anxiety*. *Job insecurity* terkait dengan ketakutan akan kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi kesehatan mental seperti *anxiety* dibandingkan dengan kesehatan fisik. Sehingga konsekuensi kesehatan mental karyawan dari adanya *job insecurity* perlu mendapatkan perhatian khusus mengingat saat ini adanya transformasi pasar tenaga kerja. Selain itu penelitian oleh Wilson *et al.*, (2020) yang dilakukan pada karyawan yang bekerja di USA. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa *job insecurity* dapat mempengaruhi *anxiety* dalam konteks pandemi karena karyawan merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan mereka atau ketidakberdayaan untuk

mempertahankan pekerjaan saat ini atau menemukan pekerjaan baru yang dapat mempengaruhi situasi keuangan mereka.

4.9.2 Pengaruh *Job Insecurity Level* Kelompok terhadap *Depression*

Berdasarkan pada pengujian statistik pada uji hipotesis, diketahui bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *depression*. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.26 dengan nilai *standarized coefficients beta* sebesar 0,393 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Nilai *standarized coefficients beta* ini menandakan arah positif pengaruh antara *job insecurity* terhadap *depression*. Sedangkan, nilai Sig. menandakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *depression*. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini menemukan bahwa *job insecurity* dapat dilihat sebagai persepsi kelompok melalui *social information processing theory* yang menjelaskan mengenai bagaimana individu dapat memproses dan menafsirkan situasi sosial dan isyarat sosial secara umum dan sampai pada penerimaan teman sebaya hingga terbentuklah persepsi kelompok (Haar & Brougham, 2020). Persepsi kelompok mengenai adanya *job insecurity* dapat diketahui dengan melihat nilai *intraclass correlation coefficient* (ICC) yang terdapat pada tabel 4.24. Berdasarkan pada tabel tersebut didapatkan bahwa nilai ICC pada variabel *job insecurity* sebesar 0,65. Hal ini menunjukkan bahwa 65% varians *job insecurity* merupakan pandangan tingkat kelompok terhadap individu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa didalam penelitian ini variabel *job insecurity* dapat dianalisis pada tingkat kelompok. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* yang dirasakan oleh kelompok karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) selama masa pandemi memiliki pengaruh positif terhadap *depression* yang dirasakan terkait dengan adanya penurunan produktifitas perusahaan sehingga menimbulkan ancaman PHK, kapan berakhirnya pandemi, dan berkurangnya jam kerja lembur. Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan pada *mean* jawaban responden pada variabel *job insecurity* yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yakni pada item “Dimasa krisis pandemi saat ini, karyawan merasa khawatir dengan masa depan karyawan di

perusahaan” dimana hal tersebut mencerminkan *job insecurity* yang dirasakan oleh kelompok karyawan tetap khususnya pada karyawan yang berada pada tingkatan Band 5 atau pelaksana. Lebih jauh lagi, mengacu pada karakteristik responden berdasarkan rentang usia, karyawan dengan rentang usia 25 – 30 tahun lebih merasakan *job insecurity* jika dibandingkan pada karyawan dengan rentang usia 51 – 55 tahun.

Terdapat banyak penelitian yang menjelaskan pengaruh *job insecurity* terhadap *depression*, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Boya *et al.*, (2008). *Job insecurity* dapat dijelaskan dalam istilah kuantitatif dan kualitatif. *Quantitative job insecurity* mengacu pada keseluruhan aspek mengenai kelangsungan pekerjaan di masa depan. Sedangkan *qualitative job insecurity* mengacu pada ancaman yang dirasakan terkait dengan penurunan kualitas dalam hubungan kerja, seperti penurunan pada pendapatan, kurangnya peluang karir, dan memburuknya kondisi kerja. sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan pada kondisi kerja yang tidak aman dapat meningkatkan dampak negatif pada kesehatan mental para pekerja seperti *depression*.

Pengaruh *job insecurity* terhadap *depression* sejalan dengan teori COR yang menjelaskan mengenai bagaimana seorang individu mendapatkan, kehilangan, atau mempertahankan sumber daya yang mereka miliki (Hobfoll, 1989). *Job insecurity* dianggap sebagai pemicu dari kehilangan sumber daya yang dimiliki oleh karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi *depression* yang dirasakan karyawan (Haar & Brougham, 2020).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Grigoriadou & Kleftras (2017) pada konteks krisis ekonomi. Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *depression*. Hal ini karena hilangnya pekerjaan yang disebabkan oleh *job insecurity* tidak hanya menyebabkan hilangnya pendapatan tetapi juga hilangnya sumber daya sosial dan stabilitas yang mereka miliki sebelumnya dimana hal tersebut mengarahkan pada serangkaian efek negatif seperti *depression*.

Selain itu penelitian ini mendapat dukungan dari penelitian oleh Saquib *et al.*, (2020) yang dilakukan pada perawat ekspatriat yang bekerja di Saudi Arabia. Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *depression* yang dirasakan oleh perawat ekspatriat. Perawat ekspatriat merupakan pekerja yang dipekerjakan dengan kontrak tahunan. Jika tidak terdapat perpanjangan kontrak, maka perawat tersebut harus kembali ke negara asal mereka. Selain itu, pemberi kerja berkemungkinan untuk mengakhiri kontrak lebih awal kepada para pekerja dengan jangka waktu yang pendek (30 hari). Hal ini tentu saja akan menciptakan rasa ketidakpastian terkait dengan keamanan pekerjaan mereka. Faktor lain yang menambah rasa tidak aman diantara para perawat adalah kebijakan baru pemerintah Saudi melalui program *Saudization* yaitu program yang dibuat bertujuan untuk mengganti tenaga kerja ekspatriat dengan pekerja Saudi. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi kesehatan mental seperti *depression* yang dirasakan oleh para perawat ekspatriat di Saudi Arabia.

4.9.3 Pengaruh *Job Insecurity Level* Kelompok terhadap *Perceived Organisational Support (POS) Climate*

Berdasarkan pada pengujian statistik pada uji hipotesis, diketahui bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *perceived organisational support*. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.27 dengan nilai *standarized coefficients beta* sebesar -0,173 dan nilai Sig. sebesar 0,018. Nilai *standardized coefficient beta* ini menandakan arah negatif pengaruh antara *job insecurity* terhadap *perceived organisational support*. Sedangkan, nilai Sig. menandakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *perceived organisational support*.

Secara khusus, penelitian ini menganalisis *job insecurity* pada level kelompok serta *perceived organisational support* pada level kelompok (*POS Climate*). Dalam membentuk pemahaman tentang konteks pengaruh level kelompok dapat melalui *social information processing theory* yang menjelaskan mengenai bagaimana individu dapat memproses dan menafsirkan situasi sosial dan isyarat sosial secara umum dan sampai pada penerimaan teman sebaya

hingga membentuk persepsi kelompok (Haar & Brougham, 2020). Penelitian ini mengukur *job insecurity* dan *perceived organisational support* pada level kelompok dengan melihat nilai *intraclass correlation coefficient* (ICC) yang terdapat pada tabel 4.24. Berdasarkan pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai ICC pada variabel *job insecurity* sebesar 0,65. Hal ini menunjukkan bahwa 65% varians *job insecurity* merupakan pandangan tingkat kelompok terhadap individu. Selanjutnya, nilai ICC pada variabel *perceived organisational support* sebesar 0,674. Hal ini mengisyaratkan bahwa 67,4% varians *perceived organisational support* merupakan pandangan tingkat kelompok terhadap individu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* yang dirasakan oleh kelompok karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) selama masa pandemi mempengaruhi persepsi dukungan organisasi (POS) yang dirasakan kelompok karyawan karena organisasi dinilai kurang memberikan dukungan terkait dengan kondisi kerja yang kemudian hal tersebut mempersepsikan rendahnya *perceived organisational support climate*. Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan pada *mean* jawaban responden pada variabel *job insecurity* yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yakni pada item “Dimasa krisis pandemi saat ini, karyawan merasa khawatir dengan masa depan karyawan di perusahaan” dimana hal tersebut mencerminkan *job insecurity* yang dirasakan oleh kelompok karyawan tetap khususnya pada karyawan yang berada pada tingkatan Band 5 atau pelaksana. Selanjutnya, mengacu pada karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dan D4/S1 lebih merasakan *job insecurity* dibandingkan pada karyawan dengan tingkat pendidikan D3 dan S2/S3.

Berdasarkan pada hasil statistik didapatkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *perceived organisational support*. Hal ini dikarenakan ketika organisasi memberikan rasa tidak aman kepada karyawannya terkait dengan hak lingkungan kerja yang diharapkan oleh karyawan dari organisasi, seperti kurangnya peluang karir, promosi, kemungkinan untuk

diberhentikan dari pekerjaan, dan sebagainya, maka karyawan akan cenderung merasakan rendahnya dukungan yang berikan oleh organisasi (RU & H, 2018). Selain itu, menurut Imhof, (2017), karyawan menganggap bahwa keamanan dari pekerjaan di luar kendali dari karyawan itu sendiri, melainkan berada pada kendali dari organisasi. Sehingga dengan kata lain, karyawan yang merasakan adanya ketidakamanan pekerjaan (*job insecurity*) akan mempresepsikan rendahnya dukungan dari organisasi (POS) tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (RU & H, 2018) yang dilakukan pada karyawan yang bekerja pada sebuah organisasi di Pakistan. Hasil penelitian itu menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *perceived organisational support* (POS). Dalam penelitian tersebut disebutkan bahwa ketika organisasi tidak mampu memberikan rasa aman kepada karyawannya (*job insecurity*) maka hal tersebut dapat mencerminkan rendahnya POS karena tidak mampu memenuhi kebutuhan sosial emosional yang dibutuhkan oleh karyawan. Selain itu, penelitian lain yang mendukung hasil dari penelitian ini adalah penelitian oleh Imhof (2017) yang dilakukan pada karyawan *outsourcing* yang bekerja di Jerman. Berdasarkan pada penelitian tersebut didapatkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *perceived organisational support* (POS). Karyawan *outsourcing* di Jerman cenderung akan merasakan *job insecurity* karena adanya risiko seperti tidak perpanjangan kontrak kerja jika permintaan perusahaan pengguna turun, ketidakpastian perpanjangan kontrak kerja, perputaran tenaga kerja yang tinggi, serta durasi kerja yang relatif singkat di agensi. Hal ini tentu saja akan meningkatkan penilaian subjektif terkait dengan *job insecurity*. Dalam konteks ini POS dilihat pada bagaimana agensi mampu mengatasi kondisi kerja yang tidak aman. Ketika agensi tidak mampu memberikan keamanan kondisi kerja kepada karyawan maka karyawan akan melihat adanya *job insecurity* dan sebagai hasilnya, POS akan terpengaruh secara negatif.

4.9.4 Pengaruh *Perceived Organisational Support (POS) Climate* terhadap *Anxiety*

Berdasarkan pada pengujian statistik pada uji hipotesis, diketahui bahwa *perceived organisational support* berpengaruh negatif terhadap *anxiety*. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.28 dengan nilai *standarized coefficients beta* sebesar -0,253 dan nilai Sig. sebesar 0,049. Nilai *standardized coefficient beta* ini menandakan arah negatif pengaruh antara *perceived organisational support* terhadap *anxiety*. Sedangkan, nilai Sig. menandakan bahwa *perceived organisational support* memiliki pengaruh terhadap *anxiety*. Sekali lagi, variabel *perceived organisational support* secara khusus dianalisis secara kelompok melalui *social information processing theory* yang menjelaskan mengenai bagaimana individu dapat memproses dan menafsirkan situasi sosial dan isyarat sosial secara umum dan sampai pada penerimaan teman sebaya hingga terbentuklah perspsi kelompok (Haar & Brougham, 2020). Dalam mengukur variabel *perceived organisational support* pada level kelompok dapat dilihat melalui nilai *intraclass correlation coefficient (ICC)* yang terdapat pada tabel 4.24. Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai ICC variabel *perceived organisational support* sebesar 0,674. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 67,4% varians *perceived organisational support* merupakan pandangan tingkat kelompok terhadap individu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan yang dirasakan oleh kelompok karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) selama masa pandemi terhadap organisasi rendah sehingga meningkatkan *anxiety* yang dirasakan oleh kelompok karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) karena adanya beberapa penyesuaian baru yang dilakukan oleh perusahaan seperti terkait dengan masa depan karyawan di perusahaan, pengurangan bonus dan pengurangan jam kerja lembur kepada karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan pada *mean* jawaban responden pada variabel *perceived organisational support* yang memiliki nilai rata-rata terendah yakni pada item “perusahaan memberikan sedikit perhatian

kepada karyawan” dimana hal tersebut mencerminkan rendahnya *perceived organisational support* yang dirasakan oleh kelompok karyawan tetap khususnya pada karyawan yang berada pada tingkatan Band 5 atau pelaksana. Selanjutnya, mengacu pada karakteristik responden berdasarkan masa bekerja, karyawan dengan masa bekerja >10 tahun lebih merasakan rendahnya dukungan organisasi yang mereka rasakan dibandingkan pada karyawan dengan masa kerja 2 – 5 tahun.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tingginya tingkat dukungan yang diberikan oleh organisasi dapat mengurangi dampak *stressor* di tempat kerja dan dapat digunakan sebagai faktor pelindung terhadap stress yang dirasakan dan kecemasan yang disebabkan oleh bencana atau penyakit menular yang muncul (Bloom *et al.*, 2017 dan Veenema *et al.*, 2017). Atau dengan kata lain, rendahnya tingkat dukungan yang diberikan oleh organisasi dapat membuat seseorang merasakan kecemasan atau *anxiety* yang lebih tinggi.

Selanjutnya, pengaruh antara *perceived organisational support* terhadap *anxiety* dapat dijelaskan melalui *Conservation of Resource Theory* (COR) (Hobfoll, 1989) yang menjelaskan tentang bagaimana cara seorang individu mendapatkan, kehilangan, atau mempertahankan sumber daya. *Perceived organisational support* dianggap sebagai sumber perolehan sumber daya bagi karyawan melalui pemberian sinyal kepada karyawan bahwa bantuan organisasi tersedia saat dibutuhkan sehingga dapat memberikan dampak negatif terhadap *anxiety* (Haar & Brougham, 2020). Namun hasil dari penelitian ini didapatkan nilai POS yang rendah sehingga hal tersebut dinilai sebagai sumber kehilangan sumber daya bagi karyawan sehingga meningkatkan *anxiety*.

Hasil penelitian ini mendapatkan dukungan dari penelitian yang dilakukan oleh Labrague & De los Santos (2020) pada konteks Covid-19 terhadap 325 perawat di Filipina. Hasil pada penelitian tersebut menyebutkan bahwa peningkatan skor dukungan organisasi dikaitkan dengan penurunan pada skor *anxiety* akibat dari Covid-19. Selain itu, pada penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa agen organisasi (manager) berperan penting dalam

mengatasi kecemasan perawat terhadap adanya Covid-19 melalui pemberian dukungan kesehatan mental, psikologis, dan emosional dengan kebijakan organisasi yang mendukung serta penyediaan lingkungan kerja yang aman dan terjamin. Selain itu penelitian ini juga mendapatkan dukungan dari penelitian yang dilakukan oleh Haar & Brougham (2020) terhadap 200 organisasi di New Zealand. Penelitian tersebut juga mengukur *perceived organisational support* pada level kelompok. Berdasarkan pada penelitian tersebut diperoleh bahwa POS berpengaruh negatif pada *anxiety* yang dirasakan oleh karyawan. POS *climate* berpengaruh negatif terhadap *anxiety* dan *depression*. Kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan (POS) menandakan bahwa organisasi memberikan sumber daya psikologis yang memungkinkan karyawan mengelola *anxiety*.

4.9.5 Pengaruh *Perceived Organisational Support* (POS) *Climate* terhadap *Depression*

Berdasarkan pada pengujian statistik pada uji hipotesis, diketahui bahwa *perceived organisational support* berpengaruh negatif terhadap *depression*. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.29 dengan nilai *standarized coefficients beta* sebesar -0,200 dan nilai Sig. sebesar 0,005. Nilai *standardized coefficient beta* ini menandakan arah negatif pengaruh antara *perceived organisational support* terhadap *depression*. Sedangkan, nilai Sig. menandakan bahwa *perceived organisational support* memiliki pengaruh terhadap *depression*. Penelitian ini secara khusus mengukur variabel *perceived organisational support* pada level kelompok melalui *social information processing theory* yang menjelaskan mengenai bagaimana individu dapat memproses dan menafsirkan situasi sosial dan isyarat sosial secara umum dan sampai pada penerimaan teman sebaya hingga membentuk persepsi kelompok (Haar & Brougham, 2020). Pengukuran variabel *perceived organisational support* pada level kelompok dapat dilihat melalui nilai *intraclass correlation coefficient* (ICC) yang terdapat pada tabel 4.24. Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai ICC variabel *perceived organisational support* sebesar 0,674. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa 67,4% varians *perceived organisational support* merupakan pandangan tingkat kelompok terhadap individu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan yang dirasakan oleh kelompok karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) selama masa pandemi terhadap organisasi rendah sehingga dapat meningkatkan *depression* yang dirasakan oleh karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) terkait dengan adanya penurunan produktifitas perusahaan sehingga menimbulkan ancaman PHK, kapan berakhirnya pandemi, dan berkurangnya jam kerja lembur. Sejalan dengan hal tersebut, mengacu pada *mean* jawaban responden pada variabel *perceived organisational support* yang memiliki nilai rata-rata paling rendah yakni pada item “perusahaan memberikan sedikit perhatian kepada karyawan” dimana hal tersebut mencerminkan rendahnya dukungan organisasi yang dirasakan oleh kelompok karyawan tetap khususnya pada karyawan yang berada pada tingkatan Band 5 atau pelaksana. Selanjutnya, mengacu pada karakteristik responden berdasarkan divisi/departemen, karyawan yang bekerja pada divisi/departemen *maintenance* lebih merasakan rendahnya dukungan organisasi yang mereka rasakan jika dibandingkan pada karyawan yang bekerja pada divisi/departemen *finance and HC*.

Mengacu pada Haar & Brougham (2020), *perceived organisational support* yang dirasakan oleh karyawan mengindikasikan bahwa organisasi mampu memenuhi kebutuhan sosial emosional yang dibutuhkan oleh karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan yang lebih baik atau dengan kata lain dapat menurunkan *depression* yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya, ketika karyawan merasakan bahwa organisasi tidak mampu memberikan sumber daya atau dukungan yang dibutuhkan oleh karyawan maka akan meningkatkan kesejahteraan atau *depression* yang dirasakan oleh karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, menurut (Richardson *et al.*, 2008) karyawan yang merasakan adanya situasi negatif berkemungkinan besar akan mengalami kesedihan, emosi, atau depresi yang berakhir pada persepsi mengenai

kurangnya bantuan yang dibutuhkan untuk menangani stressor tersebut. Atau dengan kata lain, ketika karyawan merasakan rendahnya dukungan organisasi saat karyawan berada pada situasi negatif maka akan cenderung meningkatkan kesedihan, emosi atau depresi yang dirasakan oleh karyawan.

Kemudian, pengaruh *perceived organisational support* terhadap *depression* dapat dijelaskan melalui *conservation of resource theory* (COR) (Hobfoll, 1989). Teori COR mengacu pada bagaimana individu mendapatkan, kehilangan, atau mempertahankan sumber daya. Melalui teori COR, *perceived organisational support* dianggap sebagai sumber perolehan sumber daya bagi karyawan karena dapat memberikan sinyal kepada karyawan bahwa bantuan organisasi bersedia memberikan dukungan untuk mengurangi dampak negatif dari *depression* (Haar & Brougham, 2020). Namun penelitian ini mendapatkan nilai POS yang rendah sehingga hal tersebut dinilai sebagai sumber kehilangan sumber daya bagi karyawan sehingga meningkatkan *depression*.

Selanjutnya, ditemukan bahwa penelitian ini didukung oleh hasil penelitian oleh Richardson *et al.*, (2008) yang dilakukan terhadap karyawan yang bekerja pada perusahaan terbesar di USA. Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut, diperoleh bahwa *perceived organisational support* (POS) berpengaruh terhadap *depression*. Hal ini karena ketika seorang individu berada pada situasi yang mengancam, maka akan berkemungkinan untuk merasakan kesedihan atau depresi. Hal ini memungkinkan karyawan mengaitkan dengan tingkat POS yang rendah karena organisasi tidak mampu memberikan dukungan dengan memberikan situasi kerja yang relatif aman. Penelitian terbaru yang juga mendukung penelitian ini yaitu penelitian oleh Haar & Brougham (2020) yang dilakukan pada 200 organisasi di New Zealand. Penelitian tersebut diketahui juga mengukur *perceived organisational support* pada level kelompok. Berdasarkan pada penelitian tersebut diperoleh bahwa POS berpengaruh negatif terhadap *depression* yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini karena ketika organisasi mampu memperlihatkan kepeduliannya kepada karyawannya melalui

pemberian sumber daya psikologis, maka akan memungkinkan karyawan mengelola *depression* yang dirasakan oleh karyawan, dan sebaliknya.

4.9.6 Pengaruh *Job Insecurity Level* Kelompok terhadap *Anxiety* yang Dimediasi oleh *Perceived Organisational Support (POS) Climate*

Berdasarkan pada pengujian statistik pada uji *sobel test*, diketahui bahwa *perceived organisational support* memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *anxiety*. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.30 dengan nilai *p value* sebesar $0,031 < 0,05$. Berdasarkan pada nilai *p value* yang dihitung dengan menggunakan *sobel calculator* dan diketahui nilai *p value* $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa *perceived organisational support* memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *anxiety*.

Penelitian ini mencoba menganalisis *job insecurity* pada level kelompok serta *perceived organisational support* pada level kelompok (*POS Climate*) melalui *social information processing theory* yang menjelaskan mengenai bagaimana individu dapat memproses dan menafsirkan situasi sosial dan isyarat sosial secara umum dan sampai pada penerimaan teman sebaya hingga membentuk persepsi kelompok (Haar & Brougham, 2020). Penelitian ini mencoba mengukur *job insecurity* dan *perceived organisational support* pada level kelompok dengan melihat nilai *intraclass correlation coefficient* (ICC) yang terdapat pada tabel 4.24. Berdasarkan pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai ICC pada variabel *job insecurity* sebesar 0,65. Hal ini menunjukkan bahwa 65% varians *job insecurity* merupakan pandangan tingkat kelompok terhadap individu. Selanjutnya, nilai ICC pada variabel *perceived organisational support* sebesar 0,674. Hal ini mengisyaratkan bahwa 67,4% varians *perceived organisational support* merupakan pandangan tingkat kelompok terhadap individu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi kelompok karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) khususnya yang berada pada tingkatan Band 5 (pelaksana) terkait dengan dukungan yang diberikan melalui kepedulian PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) terhadap

kesejahteraan karyawan tetapnya selama masa pandemi untuk meminimalisir *anxiety* rendah. Hal tersebut diindikasikan bahwa penilaian karyawan secara kelompok dalam melihat dan merasakan dukungan organisasi (POS) selama kondisi pandemi dirasa tidak memberikan rasa aman dalam pekerjaannya karena perusahaan melakukan beberapa kebijakan baru melalui penyesuaian-penyesuaian baru seperti ketidakpastian terkait masa depan karyawan di perusahaan, pengurangan bonus dan pengurangan jam kerja lembur kepada karyawan.

Sejalan dengan hal tersebut, mengacu pada Haar & Brougham (2020), karyawan yang bekerja di suatu organisasi dan merasakan adanya ancaman terkait dengan pekerjaan mereka akan berkemungkinan mempengaruhi persepsi mereka terkait dengan kurangnya dukungan dari organisasi dan mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Dengan kata lain, ketika karyawan merasakan adanya ketidakamanan dari pekerjaan mereka (*job insecurity*) baik ancaman akan kehilangan pekerjaan itu sendiri atau fitur-fitur penting yang terdapat dalam pekerjaan itu akan menurunkan persepsi karyawan tersebut terkait dengan dukungan organisasi dan berdampak pada kesejahteraan yang mereka rasakan.

Terdapat penelitian terdahulu yang mendukung hasil dari penelitian ini, yakni penelitian oleh Haar & Brougham (2020) yang dilakukan pada 200 organisasi di New Zealand. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa *perceived organisational support* (POS) memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *anxiety*.

4.9.7 Pengaruh *Job Insecurity Level* Kelompok terhadap *Depression* yang Dimediasi oleh *Perceived Organisational Support (POS) Climate*

Berdasarkan pada pengujian statistic pada uji *sobel test* yang telah dilakukan dengan menggunakan *sobel calculator*, diperoleh bahwa *perceived organisational support* memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *depression*. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.31 dengan nilai *p value* sebesar $0,028 < 0,05$. Nilai *p value* $< 0,05$ menyatakan bahwa *perceived organisational support* dapat memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *depression*.

Sekali lagi, penelitian ini menganalisis *job insecurity* pada level kelompok serta *perceived organisational support* pada level kelompok (POS *Climate*). Dalam membentuk pemahaman tentang konteks pengaruh level kelompok dapat melalui *social information processing theory* yang menjelaskan mengenai bagaimana individu dapat memproses dan menafsirkan situasi sosial dan isyarat sosial secara umum dan sampai pada penerimaan teman sebaya hingga membentuk persepsi kelompok (Haar & Brougham, 2020). Penelitian ini mencoba mengukur *job insecurity* dan *perceived organisational support* pada level kelompok dengan melihat nilai *intraclass correlation coefficient* (ICC) yang terdapat pada tabel 4.24. Berdasarkan pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai ICC pada variabel *job insecurity* sebesar 0,65. Hal ini menunjukkan bahwa 65% varians *job insecurity* merupakan pandangan tingkat kelompok terhadap individu. Selanjutnya, nilai ICC pada variabel *perceived organisational support* sebesar 0,674. Hal ini mengisyaratkan bahwa 67,4% varians *perceived organisational support* merupakan pandangan tingkat kelompok terhadap individu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa rendahnya persepsi kelompok karyawan tetap PT Semen Indonesia Group Tbk (Pabrik Tuban) khususnya bagi karyawan yang berada pada tingkatan Band 5 (pelaksana) terkait dengan dukungan yang diberikan oleh organisasi melalui kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan tetapnya selama masa pandemi meningkatkan *depression* yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan adanya penurunan produktifitas perusahaan sehingga menimbulkan ancaman PHK, kapan berakhirnya pandemi, dan berkurangnya jam kerja lembur.

Karyawan yang merasakan adanya ancaman yang berkaitan dengan keamanan dari pekerjaan mereka akan memunculkan persepsi bahwa mereka merasakan kurangnya dukungan yang diberikan oleh organisasi yang kemudian berdampak pada kesejahteraan yang mereka rasakan (Haar & Brougham, 2020). Atau dapat dikatakan bahwa ketika karyawan merasakan ketidakamanan terkait dengan pekerjaan mereka atau fitur-fitur yang mereka anggap penting dalam

pekerjaan mereka akan menurunkan persepsi karyawan terkait dengan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja yang kemudian berdampak pada kesejahteraan yang mereka rasakan.

Terdapat penelitian yang mendukung hasil dari penelitian ini, yakni penelitian oleh Haar & Brougham (2020) yang dilakukan pada 200 organisasi di New Zealand. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa *perceived organisational support* (POS) memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *anxiety*.