

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Sipil di PT. ABC

Fitri Saumi¹, Yulianita Rahayu², Juju Zuhriatusobah³, Arie Soleh Permana⁴

Universitas Islam Nusantara

email: [1fitrisauu12@gmail.com](mailto:fitrisauu12@gmail.com), [2nonayulianita@gmail.com](mailto:nonayulianita@gmail.com), [3zuhriatusobahjuju@gmail.com](mailto:zuhriatusobahjuju@gmail.com),
[4arsol375@gmail.com](mailto:arsol375@gmail.com)

Diterima: 14 Oktober 2024 | Disetujui: 19 November 2024 | Dipublikasikan: 29 Desember 2024

Abstrak

Kepuasan Kerja karyawan dipengaruhi oleh *Job Insecurity* dan Kelelahan Emosional yang dialami karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja dengan Kelelahan Emosional sebagai Variabel Intervening pada bagian sipil di PT. ABC. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan memperoleh data melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian sipil di PT. ABC dengan jumlah 60 orang, dan sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung positif signifikan antara *Job Insecurity* terhadap Kelelahan Emosional. Terdapat pengaruh secara langsung positif signifikan antara *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh secara langsung negatif dan signifikan antara Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya, tidak terdapat pengaruh antara *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja melalui Kelelahan Emosional sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: *Job Insecurity*; Kelelahan Emosional; Kepuasan Kerja.

Abstract

Employee job satisfaction is influenced by Job Insecurity and Emotional Exhaustion experienced by employees. This study aims to determine the extent of the effect of Job Insecurity on Job Satisfaction with Emotional Exhaustion as an Intervening Variable in the civil department at PT. ABC. The research method used is descriptive quantitative, with data collected through observation, interviews, and questionnaires. The population in this study comprises all civil department employees at PT. ABC, totaling 60 people, and the sample in this study was determined using a saturated sampling method, where the entire population is used as the research sample. The results and hypotheses indicate that there is a significant direct positive effect of Job Insecurity on Emotional Exhaustion. There is a significant direct positive effect of Job Insecurity on Job Satisfaction. There is a significant direct negative effect of Emotional Exhaustion on Job Satisfaction. Furthermore, there is no effect of Job Insecurity on Job Satisfaction through Emotional Exhaustion as an intervening variable.

Keywords: *Job Insecurity, Emotional Exhaustion, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Indonesia saat ini merupakan salah satu negara yang mengalami pertumbuhan pesat, baik dari segi jumlah penduduk maupun ekonomi. Perkembangan cepat ini menyebabkan peningkatan permintaan di sektor pembangunan, karena semakin banyak infrastruktur dan pemukiman yang diperlukan, sehingga kebutuhan terhadap jasa konstruksi pun semakin meningkat. Jasa konstruksi menawarkan berbagai layanan, seperti jasa pengawas proyek, perencanaan, manajemen konstruksi, dan pelaksana pekerjaan konstruksi pada struktur maupun bangunan, serta menyediakan layanan utilitas bangunan mekanikal dan elektrik (Pratama & Alfandy, 2021). Suatu organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan, dalam upaya mencapai tujuannya diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM), karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya (Hasannah *et al.*, 2021). SDM adalah faktor krusial yang tidak bisa dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu korporasi maupun komersial. SDM dianggap lebih penting daripada komponen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi, karena manusia adalah elemen yang dapat menggerakkan dan memanfaatkan faktor-faktor tersebut secara efektif (Erin, 2019).

Perusahaan saat ini lebih banyak mempekerjakan SDM dengan sistem kerja kontrak dikarenakan adanya persaingan modern yang menuntut perusahaan untuk melakukan efisiensi biaya produk. Dimana tidak ada kebijakan yang ketat dan perusahaan dapat dengan mudah menerima dan memberhentikan karyawan. Karyawan dengan sistem ini didefinisikan sebagai karyawan yang memiliki pekerjaan dengan jangka waktu yang sudah ditentukan, berdasarkan perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan (Paramita *et al.*, 2022). Meski begitu, baik karyawan tetap maupun kontrak memerlukan pengelolaan yang baik supaya keseimbangan dalam kegiatan perusahaan terjaga dan kredibilitas perusahaan mengalami kenaikan demi keberlanjutan usaha (Dwipayanti & Astrama, 2022). Perusahaan melakukan kegiatan manajemen personalia agar karyawan dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan dan bekerja sama untuk mencapainya (Lompoliu *et al.*, 2020). Memastikan kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu upaya pengelolaan karyawan yang bisa dilakukan oleh perusahaan (Putri, 2018).

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atas pemenuhan dari harapan-harapan karyawan pada saat bekerja. Kepuasan kerja menjadi tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencukupi kebutuhan karyawannya (Pardita & Surya, 2020). Jika kepuasan kerja mengalami penurunan maka dapat menimbulkan kesalahan di perusahaan yang sangat dipengaruhi akibat pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan (Santosa & Prayoga, 2021). Perusahaan harus terus menjaga keseimbangan kepuasan kerja supaya tidak terjadi ketidakseimbangan yang menimbulkan karyawan menjalankan tugasnya tanpa tanggung jawab (Agustini & Diputra, 2021). Perusahaan harus dengan segera mengatasi masalah-masalah yang menimbulkan turunnya kepuasan kerja, dengan begitu operasionalisasi perusahaan akan berlangsung dengan baik dan lancar (Putrayasa & Astrama, 2021).

Kepuasan kerja berdasarkan pemikiran Mathis dan Jackson (Indrianingsih & Yunianto, 2022) adalah perasaan ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya dan akan lebih bersemangat untuk bekerja. Jika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, maka akan memiliki semangat yang tinggi, dan akan lebih mudah untuk membantu

mencapai tujuan perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2017) dimensi dan indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: [1] Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*), indikator dari dimensi ini adalah tugas yang diberikan. [2] Gaji/Upah (*Pay*), indikator dari dimensi ini yaitu kesesuaian gaji yang diterima dan keadilan penggajian. [3] Rekan kerja (*Team work*), indikator dari dimensi ini yaitu rekan kerja yang nyaman dan tanggung jawab bersama.

“Kepuasan kerja karyawan bisa menurun jika memiliki ketakutan akan kehilangan pekerjaannya” (Pardita & Surya, 2020). *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja) merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja (Ramadhan *et al.*, 2021). *Job Insecurity* diartikan suatu keadaan jiwa seorang pekerja yang ditunjukkan dengan kebingungan atau ketidaknyamanan karena keadaan disekitarnya yang tidak tetap. Keadaan ini disebabkan oleh pekerjaan yang bersifat kontrak sementara atau tidak tetap. Semakin meningkatnya jumlah pekerjaan seperti ini, maka meningkat pula karyawan dengan *job insecurity* (Putrayasa & Astrama, 2021). *Job insecurity* mengganggu penyelesaian pekerjaan karyawan sehingga bisa menimbulkan kerugian perusahaan karena pekerjaan tidak terselesaikan sebagaimana mestinya (Amin & Pancasasti, 2022). Karyawan yang memiliki *job insecurity* tinggi akan memiliki ketakutan untuk bekerja dan merasakan ketidakpuasan dalam segala pekerjaannya, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan menurun (Januartha & Adnyani, 2019). Sebuah perusahaan harus mampu menciptakan keadaan maupun lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya, sehingga karyawan akan terbantu untuk bekerja dengan hasil yang maksimal (Meria, 2019).

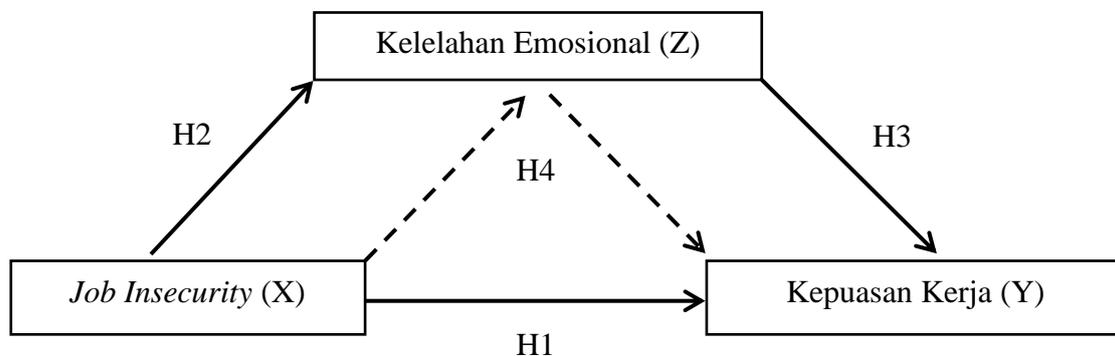
Menurut Naibaho *et al.*, (2024) *job insecurity* adalah rasa tidak aman seorang karyawan tentang pekerjaan yang harus diperhatikan karena akan menyebabkan pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal. Karyawan yang merasa tidak aman akan cenderung mencari tempat kerja yang lebih baik. Pengukuran dari konsep *job insecurity* yang dikemukakan oleh Ashford (Febriyanti *et al.*, 2024) adalah sebagai berikut: [1] Arti penting aspek kerja (*Importance of job features*), adapun indikator untuk dimensi ini adalah kenaikan gaji dan kepemimpinan. [2] Kemungkinan perubahan pada aspek kerja (*Likelihood of changes to total job*), indikator dimensi ini adalah pemberhentian dan pelanggaran peraturan. [3] Ketidakberdayaan (*Powerlessness*), indikatornya adalah lingkungan kerja dan keberlangsungan kerja.

Pencapaian kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*), karena kelelahan emosional bisa menimbulkan frustrasi terhadap karyawan (Sihaloho & Indawati, 2021). Menurut Yuksel *et al.*, (Sihaloho & Indawati, 2021) kelelahan emosional adalah perasaan lelah secara emosi dan perasaan seseorang terhadap orang lain yang diakibatkan oleh beberapa faktor. Kurangnya keselamatan kerja, jumlah karyawan, bahan baku, alat yang kurang memadai, jam kerja yang terlalu panjang, masalah ekonomi dan politik yang bisa mengakibatkan kelelahan kerja akibat kurangnya kepuasan kerja karyawan, semua itu merupakan faktor yang menjadi sumber kelelahan emosional. Kelelahan emosional lebih mengacu pada keadaan frustrasi secara emosional dan mental yang berlebihan, juga stres yang mengarah pada depersonalisasi dan tingginya tingkat kelelahan (Chen *et al.* 2023).

Kelelahan emosional adalah sebuah reaksi dari segala bentuk tuntutan pekerjaan. Pada fase ini, karyawan akan mengalami kelelahan emosional yang berkelanjutan dalam jangka waktu yang cukup lama. Hal ini mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan secara mental dan penurunan tingkat konsentrasi pada saat bekerja, juga memungkinkan karyawan untuk mengabaikan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya (Hendy, 2020). Menurut Baron & Greenberg (Lestaluhu *et al.*2023), indikator kelelahan emosional adalah sebagai berikut: [1] Hilangnya kepercayaan, adalah kondisi dimana karyawan merasa tidak mampu lagi mempercayai rekan kerjanya. [2] Hilangnya minat, terjadi ketika karyawan merasa pekerjaannya tidak lagi menarik dan tidak menjadi prioritasnya. [3] Hilangnya semangat, adalah situasi dimana karyawan tidak merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Sejumlah riset terdahulu yang dilakukan oleh (Putrayasa & Astrama, 2021) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh *negatif* terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Nauman *et al.*, 2020) dan (Ratu *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh *positif* terhadap kelelahan emosional. Hasil penelitian (Sihaloho & Indawati, 2021), (Luthpiani, 2019) dan (Hidayat, 2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *negatif* dan signifikan antara kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putrayasa & Astrama, 2021) dan (Rohim & Sandy, 2024) dengan variabel *job insecurity* terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurodin, 2024) dan (Karomah & Azizah, 2024) menunjukkan hasil pengaruh *positif* dan signifikan antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, terlihat bahwa ada inkonsistensi hasil penelitian.

Penulis akan mengembangkan dengan menambahkan variabel kelelahan emosional sebagai variabel *intervening*. Penulis memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara tidak langsung antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja melalui kelelahan emosional. Penulis memilih karyawan bagian sipil di PT. ABC sebagai subjek penelitian, karena belum ada yang melakukan penelitian di PT. ABC terutama untuk variabel *job insecurity*, kepuasan kerja, dan kelelahan emosional, selain itu fenomena yang terjadi pada subjek sesuai dan menarik untuk diteliti lebih jauh. Berdasarkan penelitian terdahulu, *research gap*, dan fenomena yang dipaparkan tersebut, maka kerangka pemikiran yang dirumuskan adalah sebagai berikut:



Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurodin, 2024) dan (Karomah & Azizah, 2024) terdapat keterkaitan bahwa *job insecurity* berpengaruh *positif* dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian (Ratu *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh *positif* terhadap kelelahan emosional. Hasil penelitian (Hidayat, 2021) menunjukkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh *negatif* dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu, hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : *Job insecurity* berpengaruh secara langsung *positif* dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2 : *Job insecurity* berpengaruh secara langsung *positif* dan signifikan terhadap kelelahan emosional.

H3 : Kelelahan emosional berpengaruh secara langsung *negatif* dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4 : Terdapat pengaruh secara tidak langsung dan signifikan antara *job insecurity* melalui kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif, yakni pendekatan penelitian yang menekankan pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka yang bertujuan untuk menguji hipotesis, mengidentifikasi pola, serta membuat prediksi yang bisa digeneralisasi. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif diperoleh dari jawaban kuesioner dan data kualitatif diperoleh melalui wawancara dan pra-survei yang dilakukan. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini meliputi data primer yang dikumpulkan melalui wawancara, pra-survei, dan kuesioner, serta data sekunder yang digunakan pada penelitian ini berupa profil perusahaan juga situs *website* perusahaan, dan studi kepustakaan. Penentuan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel dengan sebanyak 60 orang karyawan pada bagian sipil di PT. ABC. Dengan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk sebuah angket menggunakan kuesioner berupa *google form* dengan menggunakan skala likert 1-5.

HASIL

Penelitian ini memperoleh data dari hasil kuesioner yang sudah disebarkan kepada 60 karyawan bagian sipil di PT. ABC. Kemudian dilakukan analisis melalui IBM SPSS *Statistic 25* dengan karakteristik responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 1 Karakteristik Responden

Klasifikasi	Jumlah	Persentase (%)
Berdasarkan Usia		
21 – 30 Tahun	23	38,3%
31 – 40 Tahun	33	55%
41 – 50 Tahun	4	6,7%
Berdasarkan Pendidikan Terakhir		
SMP	10	16,7%
SMA	42	70%

Diploma	2	3,3%
Sarjana	6	10%
Berdasarkan Masa Kerja		
< 1 Tahun	6	10%
1 – 2 Tahun	10	16,7%
2 – 3 Tahun	14	23,3%
4 – 5 Tahun	15	25%
>5 Tahun	15	25%

Sumber: data diolah peneliti (2024)

ANALISIS VERIFIKATIF

Analisa Jalur

Tabel 1.2 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t): Struktur I: Job Insecurity (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	-3.247	4.476		-.725	.471
Job Insecurity	.987	.097	.917	10.133	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah peneliti (2024)

Job Insecurity berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien 0,987, dan signifikan dengan nilai T-hitung 10,133 > T-tabel 2,001 dan nilai Sig. = 0,00 < 0,05 (**Hipotesis 1 Diterima**).

Tabel 1.3 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t): Struktur II: Job Insecurity (X) terhadap Kelelahan Emosional (Z)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	-9.057	6.669		-1.358	.180
Job Insecurity	.636	.125	.555	5.083	.000

a. Dependent Variable: Kelelahan Emosional

Sumber: data diolah peneliti (2024)

Job Insecurity berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kelelahan Emosional, dengan nilai koefisien 0,636, dan signifikan dengan nilai T-hitung 5,083 > T-tabel 2,001 dan nilai sig. = 0,00 < 0,05 (**Hipotesis 2 Diterima**).

Tabel 1.44 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t): Struktur III: Kelelahan Emosional (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.247	4.476		-.725	.471
	Kelelahan	-.223	.080	-.251	-2.772	.008

Emosional

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja

Sumber: data diolah peneliti (2024)

Kelelahan Emosional berpengaruh secara langsung *negatif* dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan nilai koefisien -0,223, dan signifikan dengan nilai $Sig. = 0,00 < 0,05$ (**Hipotesis 3 Diterima**).

Adapun analisis jalur yang didapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

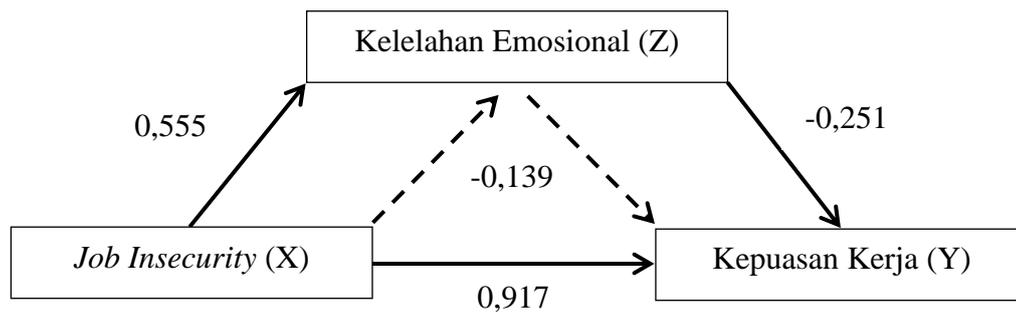
- Terdapat pengaruh antara *Job Insecurity* (X) terhadap Kelelahan Emosional (Z) sebesar 0,555.
- Terdapat pengaruh antara *Job Insecurity* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,917.
- Terdapat pengaruh antara Kelelahan Emosional (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar -0,251.

Berdasarkan uraian diatas, didapat bahwa analisis jalur pengaruh secara tidak langsung antara *Job Insecurity* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Kelelahan Emosional (Z) adalah sebagai berikut:

Pengaruh tidak langsung : $0,555 \times -0,251 = -0,139$

Pengaruh total : $0,555 + -0,251 = 0,304$

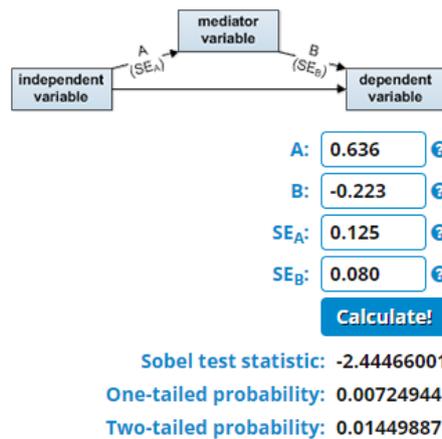
Maka dari itu, gambar analisa jalur pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Hasil Analisa Jalur
 Sumber: data diolah peneliti (2024)

Uji Mediasi

Pengujian mediasi dilakukan dengan menggunakan Uji Sobel menggunakan aplikasi *online Daniel Soper*. Jika *Sobel Test Statistic* > 1,96 dengan signifikansi 5%, maka variabel intervening tersebut dapat dikatakan mampu atau berhasil memediasi antara variabel *dependen* dan variabel *independen*.



Gambar 1.2 2 Hasil Uji Mediasi
 Sumber: data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian mediasi pada Gambar 1.1 pengaruh tidak langsung *Job Insecurity* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Kelelahan Emosional (Z) diketahui bahwa nilai *Sobel Test Statistic* sebesar -2,44 yang artinya lebih kecil dari 1,96 (-2,44 < 1,96) dengan nilai Sig.2-Tailed 0,01 < 0,05. Artinya Kelelahan Emosional (Z) tidak memperkuat pengaruh *Job Insecurity* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) (**Hipotesis 4 Ditolak**).

PEMBAHASAN

Pengaruh *Job Insecurity* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* (X) berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurodin (2024) bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian Karomah & Azizah (2024) juga menunjukkan hasil bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, karyawan di PT. ABC yang memiliki *Job Insecurity* bisa merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien untuk membuktikan nilai para karyawan kepada perusahaan, dengan harapan dapat mempertahankan posisinya dan mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Disamping itu, PT. ABC harus mampu mengelola dan mengurangi setiap *job insecurity* yang dirasakan karyawan, sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat memberikan hasil kerja yang optimal untuk membantu perusahaan dalam mengembangkan bisnisnya menjadi lebih besar. Hal ini dikarenakan terdapat hasil yang inkonsisten, seperti yang ditunjukkan pada hasil penelitian Krisnayanti *et al.*, (2024) bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana ketika *job insecurity* mengalami kenaikan maka kepuasan kerja akan menurun.

Pengaruh *Job Insecurity* (X) terhadap Kelelahan Emosional (Z)

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* (X) berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kelelahan Emosional (Z). Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian Nauman *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap Kelelahan Emosional, dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratu *et al.*, (2023) juga menunjukkan *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap Kelelahan Emosional. *Job Insecurity* yang dirasakan karyawan dapat menimbulkan Kelelahan Emosional dalam bekerja. *Job Insecurity* yang dirasakan karyawan seperti cemas atau depresi terhadap pekerjaan memiliki proporsisi yang besar terhadap terbentuknya Kelelahan Emosional. *Job insecurity* dianggap sebagai ancaman terhadap sumber daya manusia, seperti risiko kehilangan pekerjaan, status sosial, dan pendapatan. Kondisi ini dapat memicu tekanan psikologis yang besar, yang kemudian menyebabkan kelelahan emosional. Hal ini terjadi karena energi emosional dan mental karyawan terkuras akibat tuntutan pekerjaan yang terus-menerus dalam jangka waktu yang lama (Konkel & Heffernan 2021).

Pengaruh Kelelahan Emosional (Z) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kelelahan Emosional (Z) berpengaruh secara langsung *negatif* dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Luthfiana *et al.*, (2021) bahwa kelelahan emosional berpengaruh *negatif* terhadap kepuasan kerja, dan hasil penelitian Hidayat (2021) juga menunjukkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh *negatif* terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi kelelahan emosional maka semakin rendah kepuasan kerja dan sebaliknya. Ketika seorang karyawan mengalami kelelahan emosional bagaimana mungkin kepuasan kerja dapat tercapai, hal ini dikarenakan kelelahan emosional mengakibatkan karyawan kurang fokus pada pekerjaannya, merasa bahwa pekerjaan itu merupakan suatu beban (Sihaloho & Indawati, 2021). Kelelahan emosional berpengaruh *negatif* terhadap kepuasan kerja karena kelelahan emosional merupakan respons karyawan terhadap stres yang berlebihan dalam interaksi sosial di tempat kerja. Tekanan emosi yang tinggi dapat mempengaruhi perilaku dan suasana hati individu yang membuat karyawan merasa kurang percaya diri dan kehilangan semangat dalam bekerja, sehingga pada akhirnya dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Mujiatun *et al.*, 2019).

Pengaruh *Job Insecurity* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Kelelahan Emosional (Z)

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung antara *Job Insecurity* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Kelelahan Emosional (Z), atau dapat dikatakan bahwa Kelelahan Emosional (Z) tidak memperkuat pengaruh *Job Insecurity* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fitri & Suwarsi, 2022) dan (Triyono *et al.*, 2020) yang menunjukkan bahwa kelelahan emosional memiliki pengaruh dengan skala rendah terhadap kepuasan kerja, juga menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Artinya kelelahan emosional tidak memperkuat pengaruh antara *job insecurity* dan kepuasan kerja. Pada penelitian ini kelelahan emosional tidak mampu memperkuat antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja, hal ini disebabkan karena adanya faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja seperti dukungan sosial, kondisi kerja yang baik, serta faktor-faktor lainnya yang dapat mengurangi dampak dari kelelahan emosional sebagai variabel intervening pengaruh *job*

insecurity terhadap kepuasan kerja (Al Amin & Pancasasti, 2021). Selain itu, persepsi karyawan terhadap *job insecurity* dapat menyebabkan reaksi langsung yang lebih kuat terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan efek kelelahan emosional (Saputra *et al.*, 2021).

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh secara langsung *positif* dan signifikan antara *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. ABC yang memiliki *Job Insecurity* tinggi merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik dan pada akhirnya mendorong kepuasan kerja menjadi lebih tinggi. Untuk itu, penulis menyarankan jika memungkinkan perusahaan juga bisa menawarkan kontrak kerja yang lebih stabil atau permanen. Terdapat pengaruh secara langsung *negatif* dan signifikan antara Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Kelelahan Emosional yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja pada karyawan sipil di PT. ABC. Penulis menyarankan kepada perusahaan untuk membuat struktur gaji yang jelas dan transparan berdasarkan posisi, tanggung jawab, perusahaan juga bisa memberikan penghargaan dan pengakuan atas pencapaian karyawan secara rutin dengan berupa bonus, atau bahkan sekedar ucapan terima kasih. Tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung antara *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja melalui Kelelahan Emosional. Hal ini menunjukkan bahwa adanya Kelelahan Emosional tidak memperkuat pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja di PT. ABC. Penulis menyarankan perusahaan untuk mengadakan *team building* dengan kegiatan diluar pekerjaan seperti *family gathering* untuk membantu membangun hubungan yang lebih kuat, dan jika perlu tambahkan sumber daya manusia untuk mendistribusikan beban kerja secara lebih merata.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada dirinya sendiri, kepada dosen fakultas ekonomi Universitas Islam Nusantara Bandung karena telah membantu penulis dalam menyusun penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K., & Diputra, G. I. S. (2021). "Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Intention To Quit Karyawan Hotel." *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 988–997.
- Al Amin, R., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- Amin, R. Al, & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal*, 6(2), 176–187. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- Chen, H., Green, Y., & Williams, K. (2023). *Does perceived manager support reduce hotel supervisors' emotional exhaustion? The mediating role of control over time*

- and negative emotions. 37(1), 110–124. <https://doi.org/10.1108/IHR-03-2021-0024>
- Dwipayanti, N. K., & Astrama, I. M. (2022). “Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Food And Beverage Service Departement Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur.” *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 403–411.
- Erin, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962. <file:///C:/Users/Rizky Fauziah/Downloads/429-1114-1-SM.pdf>
- Febriyanti, R., Marliani, S., Yuliawati, J., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Perjuangan, U. B. (2024). *The Effect Of Job Insecurity And Job Stress On Turnover Intention Of Outsourcing Employees At PT Gokko Mirai Indonesia Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing Pada PT Gokko Mirai Indonesia*. 5(2), 5999–6010.
- Fitri, S., & Suwarsi, S. (2022). Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dengan Employee Commitment sebagai Variabel Moderating Selama Masa Pandemi Covid-19. *Business and Manajemen*, 1442–1448.
- Hasannah, N.-, Karnowahadi, K.-, & Purnamasari, E.-. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi, Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer pada Bappeda Provinsi Jawa Tengah. *JOBS (Jurnal Of Business Studies)*, 7(2), 159. <https://doi.org/10.32497/jobs.v7i2.3685>
- Hidayat, A. (2021). *Pengaruh Kelelahan Emosional , Konflik Peran The Effect Of Emotional Fatigue , Role Conflict , And Job Enlargement On Job Satisfaction Of Employees In Kepenuhuh Hulu District Office*. 03(03), 442–459.
- Indrianingsih, A., & Yuniyanto, A. (2022). Pengaruh Modal Psikologi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. BPR BKK Purwodadi). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2016), 419–432.
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). *Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel*. 8(2), 7548–7575.
- Karomah, R. N., & Azizah, N. (2024). Pengaruh Job Stress, Job Insecurity, Dan Job Embeddedness Terhadap Career Commitment Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Pelni Cabang Surabaya). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 29–39. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Konkel, M., & Heffernan, M. (2021). How job insecurity affects emotional exhaustion? A study of job insecurity rumination and psychological capital during COVID-19. *The Irish Journal of Management*, 40(2), 86–99. <https://doi.org/10.2478/ijm-2021-0009>
- Krisnayanti, Astawa, & Dewi. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan*

- Pariwisata*, 4(2), 320–330.
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/4365>
- Lestaluhu, M., Soetiksno, A., Aponno, E. H., Niaga, A., & Negeri, P. (2023). *Pengaruh Kelelahan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(2), 560–569.
- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 554–564.
- Luthfiana, Z., Hardi, & Aquino, A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Kelelahan Emosional Pada MTS Negeri 2 Pekanbaru*. 1(1), 299–308.
- Luthpiani, A. P. (2019). *Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Kompetensi Akuntansi, Dan Konflik Peran Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Karyawan Divisi Akuntansi Pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)*.
- Meria, L. (2019). Mengukur Dampak Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Economic*, 10(2), 161–168.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *Mix Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005>
- Naibaho, T. C. A., Nelwan, O. S., Raintung, M. C., Budaya, D. A. N., Terhadap, K., Intention, T., Pada, K., Papua, W., Raintung, M. C., Manajemen, J., Ekonomi, F., Naibaho, T. C. A., Nelwan, O. S., & Raintung, M. C. (2024). *Pengaruh Pemberian Insentif , Lingkungan Kerja , Job Insecurity Pulau Lemon Manokwari Papua Barat The Influence Of Providing Incentives , Work Environment , Job Insecurity And Work Culture On Employee Turnover Intention At Pt . Pulau Lemon Jurnal EMBA Vol. 12(1), 932–942.*
- Nauman, S., Zheng, C., & Naseer, S. (2020). Job insecurity and work–family conflict: A moderated mediation model of perceived organizational justice, emotional exhaustion and work withdrawal. *International Journal of Conflict Management*, 31(5), 729–751. <https://doi.org/10.1108/IJCM-09-2019-0159>
- Nurodin, I. (2024). *Analisis Job Insecurity Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja*. 2(1), 83–98.
- Paramita, N., Mulyani, M., & Komalasari, S. (2022). Motivasi Kerja Dengan Job Insecurity Pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Al-Husna*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/10.18592/jah.v3i1.5173>
- Pardita, I. P. I., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 819.

- <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p01>
- Pratama, M. A., & Alfiandy, A. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. XYZ. *E-JURNAL MANAJEMEN TSM*, 1(2), 59–76. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p01>
- Putrayasa, I. K., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 25–37. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1144>
- Putri, M. A. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Auditor dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus di Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang). *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Kontemporer*, 2(2), 1–18.
- Ramadhan, I. L. F., Darna, N., & Herlina, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3, 30–39.
- Ratu, M., Utami, S., Aprianti, K., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2023). *Emotional Exhaustional Pada Gen Z Di Dunia Kerja*. 20(2), 66–81.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2017). *Perilaku Organisasi* (A. Suslia (ed.); 16th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Rohim, A., & Sandy, W. T. (2024). The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention through Job Satisfaction as a Mediating Variable: A Case Study in the Hospital of Nahdlatul Ulama Jombang. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 07(02), 831–842. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i2-02>
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). “Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa.” *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–14. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/746/419>
- Saputra, B., Fajri, H., Triyanto, D., & Habibie, D. K. (2021). *Emotional Exhaustion Of Public Employees : Dominant Effect Between Job Insecurity Justice*. 18(1), 44–58.
- Sihaloho, C. N., & Indawati, N. (2021). Peran Mediasi Emotional Exhaustion Pada Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Di Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 228–240.
- Triyono, S., Wahyudi, I., & Harahap, D. H. (2020). *Hubungan Job Insecurity dan Job Satisfaction pada Karyawan Outsourcing di PT . X*. 16(1), 25–35.