

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan sebanyak 75 responden yang seluruhnya merupakan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) pada satuan kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi Jambi beserta jajarannya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh populasi dalam kategori tersebut dijadikan responden. Data yang berhasil dihimpun mencakup informasi mengenai satuan kerja, jenis kelamin, lama masa kerja di BNN, tingkat pendidikan, serta usia responden. Untuk mempermudah proses interpretasi dan analisis, data tersebut disusun dalam bentuk tabel yang disajikan secara sistematis pada tabel berikut:

Tabel 5. 1 Karakteristik Responden

Profil	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Satuan Kerja	BNNP Jambi	30	40.00
	BNNK Jambi	15	20.00
	BNNK Batanghari	15	20.00
	BNNK Tanjab Timur	15	20.00
Jumlah		75	100.00
Jenis Kelamin	Laki-Laki	53	70.67
	Perempuan	22	29.33
Jumlah		75	100.00
Masa Kerja di BNN	Kurang dari 1 Tahun	3	4.00
	1 – 3 Tahun	8	10.67
	3 – 5 Tahun	9	12.00
	Lebih dari 5 Tahun	55	73.33
Jumlah		75	100.00
Tingkat Pendidikan	SD Setingkat	0	0.00
	SMP Setingkat	0	0.00
	SMA Setingkat	29	38.67
	D4/S1	40	53.33
	Lainnya (D3 – Profesi)	6	8.00

Jumlah		75	100.00
Usia	18 – 25 Tahun	6	8.00
	25 - 30 Tahun	16	21.33
	30 – 40 Tahun	37	49.34
	Diatas 40 Tahun	16	21.33
Jumlah		75	100

Sumber: data primer, diolah peneliti 2025

Pada tabel dipaparkan karakteristik responden berdasarkan Satuan Kerja, para responden didominasi bekerja pada satuan BNN Provinsi Jambi yaitu sejumlah 30 atau sebesar 40%, bekerja pada satuan BNN Kota Jambi sejumlah 15 atau sebesar 20%, bekerja pada satuan BNN Kabupaten Batanghari sejumlah sejumlah 15 atau sebesar 20%, serta bekerja pada satuan BNN Kabupaten Tanjung Jabung Timur sejumlah 15 atau sebesar 20%.

Seperti yang terlihat pada tabel, dari total 75 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, terdapat perbedaan signifikan antara jumlah pegawai laki-laki dan perempuan. Pegawai laki-laki mendominasi dengan jumlah 53 responden, mewakili 70,67% dari total sampel. Sementara itu, pegawai perempuan hanya 22 responden atau 29,33% dari keseluruhan.

Selanjutnya, data yang ditunjukkan pada tabel, mayoritas pegawai memiliki masa kerja di BNN lebih dari 5 tahun, yaitu sebanyak 55 responden atau sebesar 73,33% dari total responden. Pegawai yang memiliki masa kerja 3 – 5 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau sebesar 12%. Pegawai yang memiliki masa kerja 1 – 3 tahun yaitu sebanyak 8 responden atau sebesar 10,67%. Sementara itu, pegawai dengan masa kerja kurang dari 1 tahun hanya sebanyak 3 responden atau sebesar 4% dari total sampel yang diperoleh.

Berdasarkan data yang terlihat pada tabel, juga diperoleh data terkait tingkat pendidikan pegawai. Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan didominasi pada jenjang D4/S1 sebanyak 40 responden atau sebesar 53,33%. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SMA Sederajat juga cukup banyak yaitu 29 responden

atau sebesar 38,67% dari total responden. Pegawai lainnya memiliki tingkat pendidikan D3 dan Profesi sejumlah 6 responden atau sebesar 8%.

Data demografi lainnya yang diperoleh adalah berkaitan dengan usia responden. Peneliti membagi rentang usia responden dengan 4 kategori. Pegawai didominasi oleh usia 30 – 40 tahun dengan jumlah 37 responden atau sebesar 49,34%. Pegawai yang berusia 25 – 30 tahun sebanyak 16 atau sebesar 21,33%. Pegawai yang berusia diatas 40 tahun memiliki jumlah yang sama yaitu 16 responden atau sebesar 21,33%. Selain itu, hanya 6 pegawai yang berusia 18 – 25 tahun atau setara dengan 8% dari total responden.

5.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai respons responden terhadap item-item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel *Perceived organizational support*, *Job insecurity*, dan *Job involvement*. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi kecenderungan jawaban secara kuantitatif melalui perhitungan indeks tertentu. Dengan metode tersebut, setiap variabel dapat diukur dan dibandingkan berdasarkan respons yang diberikan oleh responden, sehingga menghasilkan gambaran yang lebih komprehensif dalam konteks penelitian. Analisis deskriptif ini juga berguna dalam mengidentifikasi pola-pola umum serta tren yang muncul dalam data, yang pada akhirnya mendukung pemahaman lebih mendalam mengenai dinamika antarvariabel. Penilaian terhadap masing-masing variabel dilakukan melalui analisis indeks guna menilai sejauh mana kecenderungan sikap responden terhadap aspek-aspek yang diteliti.

5.2.1 *Perceived organizational support*

Variabel *Perceived organizational support* dianalisis secara terperinci dengan menitikberatkan pada empat aspek utama. Data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing aspek dari variabel tersebut.

Aspek pertama mencakup enam item yang merefleksikan dukungan yang diberikan oleh pihak manajemen organisasi (dukungan manajerial). Aspek kedua terdiri atas delapan pernyataan yang menggambarkan bentuk dukungan yang diberikan oleh atasan langsung (dukungan supervisor). Selanjutnya, aspek ketiga melibatkan empat item yang berfokus pada bentuk dukungan yang diterima dari rekan kerja (dukungan kolegal). Rekapitulasi data dari ketiga aspek tersebut ditampilkan secara sistematis dalam tabel berikut untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan terstruktur.

Tabel 5. 2 Analisis Deskriptif Variabel *Perceived organizational support*

No	Pernyataan	Skor					Jumlah (Orang)	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
DM.1	Pegawai merasa dilibatkan dalam rapat atau diskusi saat akan diambil keputusan	3	6	5	34	27	75	Tinggi
Total Skor		3	12	15	136	135	301	
DM.2	Pendapat pegawai dipertimbangkan oleh atasan sebelum keputusan dibuat	2	7	3	38	25	75	Tinggi
Total Skor		2	14	9	152	125	302	
DM.3	Pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik karena adanya penghargaan dari organisasi	2	10	8	36	19	75	Tinggi
Total Skor		2	20	24	144	95	285	
DM.4	Organisasi memberikan penghargaan baik secara materi atau non materi (pengakuan, apresiasi, pujian, dll)	1	5	12	38	19	75	Tinggi
Total Skor		1	10	36	152	95	294	
DM.5	Pegawai diberikan tanggung jawab baru yang menantang untuk mendorong perkembangan diri	1	6	11	34	23	75	Tinggi
Total Skor		1	12	33	136	115	297	

DM.6	Pegawai merasa memiliki kesempatan mengembangkan diri di tempat kerja	1	3	5	38	28	75	Tinggi
Total Skor		1	6	15	152	140	314	
Rata-Rata Aspek DM							298,83	Tinggi
DP.1	Atasan memberikan arahan yang membantu pegawai memahami tugas dan prioritas kerja	2	4	2	34	33	75	Sangat Tinggi
Total Skor		2	8	6	136	165	317	
DP.2	Pegawai merasa terbantu oleh atasan dalam menyusun rencana untuk mencapai tujuan kerja	2	5	1	33	34	75	Sangat Tinggi
Total Skor		2	10	3	132	170	317	
DP.3	Jika pegawai mengalami kesulitan, atasan siap memberikan bimbingan atau solusi	3	4	1	29	38	75	Sangat Tinggi
Total Skor		3	8	3	116	190	320	
DP.4	Atasan memberikan dukungan yang dibutuhkan pegawai untuk mencapai tujuan kerja	2	5	1	32	35	75	Sangat Tinggi
Total Skor		2	10	3	128	175	318	
DP.5	Atasan memberikan instruksi yang jelas terkait tugas yang harus pegawai kerjakan	1	6	1	33	34	75	Sangat Tinggi
Total Skor		1	12	3	132	170	318	
DP.6	Atasan mudah dihubungi dan bersedia membantu saat pegawai memerlukan arahan	2	5	1	31	36	75	Sangat Tinggi
Total Skor		2	10	3	124	180	319	
DP.7	Atasan melakukan pemantauan untuk memastikan pekerjaan pegawai berjalan baik	2	5	2	32	34	75	Sangat Tinggi
Total Skor		2	10	6	128	170	316	

DP.8	Atasan memberikan masukan dan saran terhadap pekerjaan yang dilakukan	1	6	1	32	35	75	Sangat Tinggi
Total Skor		1	12	3	128	175	319	
Rata-Rata Aspek DP							318	Sangat Tinggi
DR.1	Pegawai merasa rekan kerja peduli terhadap kondisinya, baik terkait pribadi maupun pekerjaan	2	6	11	28	28	75	Tinggi
Total Skor		2	12	33	112	140	299	
DR.2	Ada suasana saling mendukung dan peduli di antara kami di lingkungan kerja	1	5	4	27	38	75	Sangat Tinggi
Total Skor		1	10	12	108	190	321	
DR.3	Pegawai dan rekan kerja saling berbagi informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan	2	5	4	27	37	75	Sangat Tinggi
Total Skor		2	10	12	108	185	317	
DR.4	Rekan kerja bersedia menggantikan atau membantu tugas pegawai saat berhalangan	1	6	5	30	33	75	Tinggi
Total Skor		1	12	15	120	165	313	
Rata-Rata Aspek DR							312,5	Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan							310,389	Tinggi

Sumber: data primer, diolah peneliti 2025

Hasil analisis data yang tersaji dalam tabel menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan untuk variabel *Perceived organizational support* adalah 310,39, yang mengindikasikan tingkat persepsi dukungan organisasi berada pada kategori tinggi berdasarkan kriteria penilaian yang digunakan dalam penelitian ini. Di antara aspek-aspek yang dikaji, dukungan dari atasan (dukungan pengawasan) memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 318, yang tergolong dalam kategori sangat tinggi. Sementara itu, aspek dukungan dari rekan kerja menempati posisi kedua dengan nilai rata-rata

312,5 dan termasuk dalam kategori tinggi. Aspek dukungan dari manajemen menempati posisi berikutnya dengan rata-rata skor sebesar 298,3, yang juga tergolong tinggi.

Berdasarkan data tersebut, dapat dijelaskan lebih rinci bahwa aspek dukungan pengawasan mendapatkan rata-rata skor sangat tinggi yang mencerminkan bahwa pegawai merasakan dukungan yang sangat kuat dari atasan mereka dalam merencanakan, melaksanakan, serta menyelesaikan pekerjaan. Selain itu pegawai juga merasa atasan dapat memberikan solusi atau bimbingan disaat pegawai mengalami kesulitan, serta atasan juga memberikan umpan balik saran dan masukan atas pekerjaan yang telah dikerjakan sehingga pekerjaan yang dihasilkan menjadi lebih baik dan dapat mengevaluasi kinerja pegawai.

Aspek dukungan rekan kerja mendapatkan skor rata-rata berkategori tinggi. Pada aspek ini, pegawai sangat merasa adanya suasana saling mendukung dan peduli di antara mereka dalam lingkungan kerja, serta juga saling berbagi informasi dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Para pegawai juga merasa bahwa rekan kerja peduli terhadap kondisi pekerjaannya maupun kondisi pribadinya yang ditunjukkan dengan kesediaan rekan kerja untuk menggantikan atau membantu tugas kerja saat pegawai berhalangan atau mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Pada aspek dukungan manajemen, skor rata-rata yang diperoleh juga masih dalam kategori tinggi walaupun nilai nya lebih kecil dibanding dua aspek lainnya pada variabel ini. Hal tersebut mencerminkan bahwa pegawai juga merasa manajemen organisasi mendukung mereka dalam hal diberi kesempatan untuk mengembangkan diri salah satunya melalui tugas dan tanggung jawab baru yang lebih menantang. Selain itu, pegawai merasa mendapat penghargaan dari organisasi baik itu secara materi maupun non materi, dan juga diberi kesempatan untuk berpendapat dalam forum yang selanjutnya pendapat tersebut dapat dipertimbangkan ketika akan memutuskan suatu hal.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap dukungan organisasi berada pada tingkat yang positif, dengan aspek dukungan pengawasan memperoleh skor tertinggi dan tergolong sangat tinggi, mencerminkan kuatnya peran atasan dalam memberikan arahan, bantuan, dan umpan balik terhadap pekerjaan pegawai. Dukungan dari rekan kerja juga dinilai tinggi, menggambarkan adanya kerja sama, kepedulian, dan solidaritas antarpegawai dalam menyelesaikan tugas. Meskipun aspek dukungan manajemen memiliki nilai rata-rata yang lebih rendah dibanding dua aspek lainnya, nilainya tetap dalam kategori tinggi, yang mencerminkan adanya dukungan organisasi melalui pemberian kesempatan pengembangan diri, penghargaan, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga aspek tersebut secara konsisten memberikan kontribusi terhadap persepsi positif pegawai atas dukungan yang diberikan organisasi.

5.2.2 *Job insecurity*

Variabel *job insecurity* diukur menggunakan dua aspek dengan adanya perbedaan jumlah distribusi aspek pertama dan kedua berdasarkan turunan definisi operasional yang digunakan peneliti. Aspek pertama memiliki empat item pernyataan, sedangkan aspek kedua memiliki dua belas item pernyataan, hal tersebut menunjukkan bahwa aspek kedua lebih kompleks dan memerlukan pengukuran lebih rinci. Sehingga total keseluruhan item pada variabel ini adalah enam belas item pernyataan. Berikut adalah rekapitulasi tanggapan responden untuk setiap aspek dan detail item pernyataan dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 5. 3 Analisis Deskriptif Variabel *Job insecurity*

No	Pernyataan	Skor					Jumlah (Orang)	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
KT.1	Pegawai khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat	12	21	13	20	9	75	Sedang
Total Skor		12	42	39	80	45	218	

KT.2	Pegawai sering merasa cemas memikirkan masa depan pekerjaan	11	24	16	15	9	75	Sedang
Total Skor		11	48	48	60	45	212	
KT.3	Pegawai merasa tidak aman dengan posisi pekerjaan saat ini	18	24	19	12	2	75	Rendah
Total Skor		18	48	57	48	10	181	
KT.4	Perubahan di tempat kerja membuat pegawai merasa tidak tenang dengan status pekerjaannya	16	31	15	8	5	75	Rendah
Total Skor		16	62	45	40	25	188	
Rata-Rata Indikator KT							199,75	Sedang
KL.1	Pegawai merasa khawatir tentang stabilitas penghasilan di pekerjaan ini	12	32	14	15	2	75	Rendah
Total Skor		12	64	42	60	10	188	
KL.2	Pegawai khawatir bahwa upah yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan	10	30	14	16	5	75	Sedang
Total Skor		10	60	42	64	25	201	
KL.3	Pegawai merasa tertekan karena atasan terlalu mengatur setiap langkah yang diambil dalam pekerjaan	18	30	9	12	6	75	Rendah
Total Skor		18	60	27	48	30	183	
KL.4	Pegawai merasa pekerjaan terlalu dikendalikan oleh aturan yang ketat, sehingga tidak bisa bekerja dengan fleksibel	21	31	3	17	3	75	Rendah
Total Skor		21	62	9	68	15	175	
KL.5	Pegawai merasa suasana kerja yang tidak mendukung kenyamanan	21	33	8	10	3	75	Rendah
Total Skor		21	66	24	40	15	166	
KL.6	Tempat kerja kurang memiliki fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan	11	32	14	15	3	75	Rendah
Total Skor		11	64	42	60	15	192	

KL.7	Pegawai tidak melihat adanya peluang pengembangan karir di organisasi ini	16	31	11	14	3	75	Rendah
Total Skor		16	62	33	56	15	182	
KL.8	Pegawai merasa pekerjaannya stagnan dan tidak ada peluang untuk naik jabatan	13	32	16	9	5	75	Rendah
Total Skor		13	64	48	36	25	186	
KL.9	Tempat kerja tidak menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai	16	28	14	13	4	75	Rendah
Total Skor		16	56	42	52	20	186	
KL.10	Pegawai khawatir tidak ada kesempatan untuk mengembangkan keterampilan atau kemampuan di tempat kerja ini	18	30	12	11	4	75	Rendah
Total Skor		18	60	36	44	20	178	
KL.11	Pegawai sering membandingkan pencapaiannya dengan rekan kerja dan merasa kurang	22	34	8	8	3	75	Rendah
Total Skor		22	68	24	16	15	145	
KL.12	Pegawai kerap kali merasa iri dengan rekan kerja yang berbeda status kepegawaian	28	30	1	14	2	75	Rendah
Total Skor		28	60	3	56	10	157	
Rata-Rata Indikator KL							178,25	Rendah
Rata-Rata Keseluruhan							183,625	Rendah

Sumber: data primer, diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan dalam tabel, diperoleh rata-rata skor variabel *Job insecurity* sebesar 183,63, yang tergolong dalam kategori rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki tingkat kekhawatiran terhadap ketidakamanan kerja yang relatif rendah. Berdasarkan data tersebut, dapat dijelaskan lebih rinci bahwa pada aspek quantitative *job insecurity*, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 199,75 dan dikategorikan sedang. Hal tersebut

mencerminkan bahwa para pegawai cukup memiliki kekhawatiran terkait keberlangsungan pekerjaan mereka di masa depan. Namun disisi lain, sejauh ini pegawai merasa tenang dalam menghadapi perubahan di tempat kerja, sehingga pegawai juga merasa aman dengan posisi pekerjaannya saat ini.

Sementara itu, pada aspek qualitative *job insecurity*, nilai rata-ratanya lebih rendah, yaitu 178,25 dan termasuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai umumnya tidak merasakan kecemasan yang signifikan terhadap perubahan pada elemen-elemen pekerjaan seperti tanggung jawab, otonomi, atau kondisi kerja. Namun demikian, analisis lebih lanjut pada aspek kualitatif menunjukkan bahwa terdapat satu item pernyataan yang berada pada kategori sedang, yakni "Pegawai khawatir bahwa upah yang diterima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan," yang mengindikasikan adanya kekhawatiran moderat terhadap kesejahteraan finansial.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat *job insecurity* di kalangan pegawai tergolong rendah, yang mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai merasa cukup aman dalam menjalani pekerjaannya. Meskipun pada aspek quantitative *job insecurity* ditemukan kekhawatiran sedang terkait keberlanjutan pekerjaan di masa depan, secara umum pegawai tetap menunjukkan rasa tenang terhadap perubahan lingkungan kerja. Pada aspek qualitative *job insecurity*, kekhawatiran terhadap perubahan dalam peran, tanggung jawab, atau kondisi kerja tergolong rendah, menandakan stabilitas persepsi pegawai terhadap pekerjaannya. Namun demikian, adanya kekhawatiran moderat mengenai kecukupan upah menunjukkan bahwa aspek kesejahteraan finansial masih menjadi perhatian yang perlu diperhatikan oleh organisasi.

5.2.3 *Job involvement*

Variabel *Job involvement* dalam penelitian ini diukur melalui empat aspek utama. Aspek pertama terdiri dari empat item pernyataan, demikian pula aspek kedua yang memuat empat pernyataan. Aspek ketiga mencakup tiga item, sedangkan aspek keempat terdiri atas empat item pernyataan. Secara keseluruhan, terdapat enam belas

item pernyataan yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat keterlibatan kerja responden. Rekapitulasi dari keempat aspek tersebut beserta masing-masing item pernyataannya disusun secara sistematis dan disajikan dalam tabel berikut guna memberikan gambaran yang lebih terperinci dan terstruktur mengenai dimensi *Job involvement*.

Tabel 5. 4 Analisis Deskriptif Variabel *Job involvement*

No	Pernyataan	Skor					Jumlah (Orang)	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
RP.1	Pegawai sangat menikmati pekerjaan dan merasa terlibat sepenuhnya	2	5	6	41	21	75	Tinggi
Total Skor		2	10	18	164	105	299	
RP.2	Pegawai merasa pekerjaan ini sangat penting dalam hidupnya	1	6	6	39	23	75	Tinggi
Total Skor		1	12	18	156	115	302	
RP.3	Apa yang pegawai harapkan dari pekerjaan ini sesuai dengan kenyataan yang dialami	2	4	18	38	13	75	Tinggi
Total Skor		2	8	54	152	65	281	
RP.4	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan ekspektasi saya	2	6	14	38	15	75	Tinggi
Total Skor		2	12	42	152	75	283	
Rata-Rata Indikator RP							291,25	Tinggi
EP.1	Pegawai diberi kebebasan untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang anggap paling efektif	3	5	6	39	22	75	Tinggi
Total Skor		3	10	18	156	110	297	
EP.2	Pegawai sering mengambil inisiatif untuk mencari solusi atas permasalahan di tempat kerja	3	8	9	38	17	75	Tinggi
Total Skor		3	16	27	152	85	283	
EP.3	Pegawai menikmati pekerjaan yang dilakukan setiap hari	1	6	5	31	32	75	Tinggi
Total Skor		1	12	15	124	160	312	

EP.4	Pegawai dengan sukarela mengambil tanggung jawab tambahan karena menyukai pekerjaan ini	2	5	19	34	15	75	Tinggi
Total Skor		2	10	57	136	75	280	
Rata-Rata Indikator EP							293	Tinggi
TJ.1	Pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan	3	3	7	38	24	75	Tinggi
Total Skor		3	6	21	152	120	302	
TJ.2	Pegawai memastikan setiap tugas yang dikerjakan telah ditinjau kembali sebelum diserahkan	2	5	6	31	31	75	Tinggi
Total Skor		2	10	18	124	155	309	
TJ.3	Pegawai bersedia mengakui kesalahan yang dibuat dalam pekerjaan	2	5	5	35	28	75	Tinggi
Total Skor		2	10	15	140	140	307	
TJ.4	Pegawai segera mencari cara untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan	3	5	3	33	31	75	Tinggi
Total Skor		3	10	9	132	155	309	
Rata-Rata Indikator TJ							306,75	Tinggi
PK.1	Pegawai hanya tidak masuk kerja jika memang benar-benar diperlukan	3	14	8	25	25	75	Tinggi
Total Skor		3	28	24	100	125	280	
PK.2	Pegawai merasa tidak nyaman jika harus tidak hadir tanpa alasan yang kuat	5	6	9	32	23	75	Tinggi
Total Skor		5	12	27	128	115	287	
PK.3	Pegawai merasa tidak tenang jika ada pekerjaan yang belum diselesaikan	1	7	6	33	28	75	Tinggi
Total Skor		1	14	18	132	140	305	
PK.4	Pegawai cenderung memikirkan pekerjaan yang belum selesai meskipun di luar jam kerja	3	7	14	33	18	75	Tinggi
Total Skor		3	14	42	132	90	281	
Rata-Rata Indikator PK							288,25	Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan							294,813	Tinggi

Hasil analisis data yang tersaji dalam tabel menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan untuk variabel *job involvement* adalah 294,81, yang mengindikasikan tingkat *job involvement* pada responden yang merupakan PPNPN BNN Provinsi Jambi beserta jajarannya berada pada kategori tinggi berdasarkan kriteria penilaian yang digunakan dalam penelitian ini. Di antara aspek-aspek yang dikaji, secara berurutan pada aspek rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan memperoleh skor paling tinggi yaitu 306,75, selanjutnya yaitu aspek ekspresi melibatkan diri dalam pekerjaan diperoleh skor 293, kemudian aspek respons terhadap pekerjaan diperoleh skor 291,25, dan aspek perasaan tentang pekerjaan yang belum selesai dan ketidakhadiran diperoleh skor 288,25. Perbedaan skor yang diperoleh pada setiap aspek masih dalam kategori tinggi.

Secara lebih rinci, berdasarkan data yang diperoleh terkait variabel *job involvement*, dapat digambarkan bahwa pegawai menunjukkan komitmen kerja yang tinggi melalui perilaku yang bertanggung jawab dan proaktif. Pegawai senantiasa berupaya menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, meninjau kembali hasil pekerjaan sebelum diserahkan, serta menunjukkan sikap terbuka dalam mengakui kesalahan yang terjadi. Selain itu, mereka secara sigap mencari solusi untuk memperbaiki kesalahan tersebut, yang mencerminkan tingkat keterlibatan kerja yang positif serta orientasi terhadap kualitas dan perbaikan berkelanjutan dalam pelaksanaan tugas.

Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat *job involvement* yang tinggi, sebagaimana tercermin dari kebebasan dalam menyelesaikan tugas dengan pendekatan yang dianggap paling efektif serta kecenderungan untuk mengambil inisiatif dalam mengatasi permasalahan di lingkungan kerja. Pegawai menunjukkan ketertarikan intrinsik terhadap pekerjaannya, yang terlihat dari sikap menikmati rutinitas kerja harian dan kesediaan secara sukarela mengambil tanggung jawab tambahan. Temuan ini mencerminkan keterlibatan emosional dan kognitif pegawai yang kuat terhadap pekerjaan mereka.

Ditinjau dari aspek lainnya, pegawai memiliki *job involvement* yang tinggi ditunjukkan melalui perasaan menikmati pekerjaan dan keterlibatan penuh dalam

aktivitas kerja sehari-hari. Pegawai memandang pekerjaan mereka sebagai bagian yang penting dalam kehidupan, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kepuasan intrinsik. Selain itu, terdapat kesesuaian antara harapan awal dan realitas yang dialami di tempat kerja, serta pekerjaan yang dijalani saat ini dianggap sejalan dengan ekspektasi pribadi, yang secara keseluruhan mencerminkan tingkat *job involvement* yang kuat dan stabil.

Lebih lanjut ditunjukkan bahwa pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, sebagaimana tercermin dari sikap disiplin dalam kehadiran dan komitmen terhadap penyelesaian tugas. Pegawai hanya tidak masuk kerja jika memang diperlukan, serta merasa tidak nyaman untuk tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Selain itu, mereka menunjukkan keterikatan emosional terhadap tugas, dibuktikan dengan rasa tidak tenang apabila pekerjaan belum diselesaikan, bahkan tetap memikirkannya di luar jam kerja. Temuan ini mengindikasikan tingkat *job involvement* yang kuat dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan.

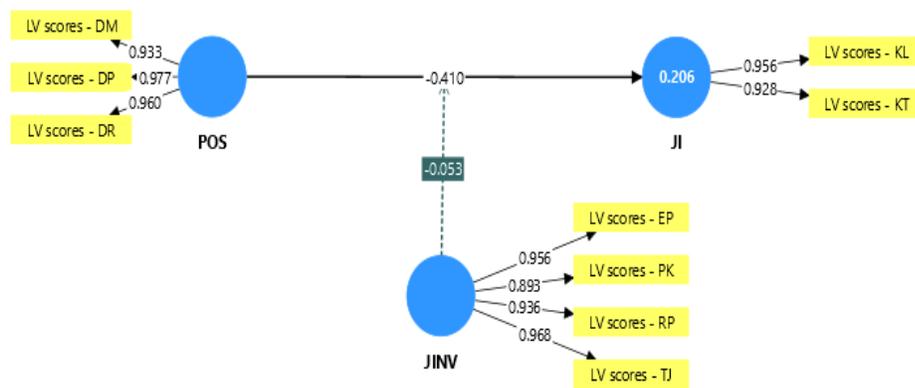
Hasil analisis deskriptif pada variabel ini mencerminkan bahwa pegawai memiliki komitmen kerja yang kuat, ditunjukkan melalui perilaku proaktif, disiplin, serta keterlibatan emosional dan kognitif yang tinggi terhadap pekerjaannya. Pegawai tidak hanya menunjukkan ketekunan dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga merasa bahwa pekerjaan merupakan bagian penting dalam hidup mereka dan sesuai dengan ekspektasi yang diharapkan, yang secara keseluruhan mengindikasikan dedikasi dan loyalitas kerja yang signifikan.

5.3 Hasil Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *Perceived organizational support* terhadap tingkat *Job insecurity* pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di lingkungan Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Jambi dan unit-unit terkait. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi peran *Job involvement* sebagai variabel moderasi yang berpotensi memperkuat atau melemahkan hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dengan perasaan ketidakamanan kerja.

Terdapat tiga variabel utama dalam penelitian ini, yaitu *Perceived organizational support* (X) yang diukur melalui 10 indikator perilaku, *Job involvement* (Z) dengan 8 indikator, dan *Job insecurity* (Y) yang juga diukur melalui 8 indikator perilaku. Pendekatan analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS), yang memungkinkan pengujian secara simultan terhadap hubungan antar variabel sekaligus efek moderasi. Model penelitian terdiri atas dua komponen utama, yaitu measurement model (outer model) yang memeriksa validitas dan reliabilitas indikator dalam merepresentasikan konstruk laten, serta structural model (inner model) yang menguji hipotesis mengenai hubungan antar konstruk. Pendekatan ini memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai keterkaitan variabel-variabel yang diteliti dan sejauh mana model tersebut dapat menjelaskan fenomena yang terjadi.

Selanjutnya, disajikan hasil analisis verifikatif yang dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0 untuk menguji dua hipotesis utama dalam penelitian ini. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis pendekatan Partial Least Squares (PLS). Teknik ini dipilih karena mampu mengakomodasi kompleksitas hubungan antar variabel laten dan indikator yang digunakan dalam model penelitian. Proses analisis dilakukan melalui aplikasi SmartPLS 4.0, dan hasil estimasi dari keseluruhan model penelitian ditampilkan secara visual dalam gambar berikut.



Interpretasi hasil estimasi model dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu outer model dan inner model. Tahap pertama, outer model, berfokus pada evaluasi hubungan antara konstruk laten dan indikator-indikator yang mengukurnya, untuk menilai sejauh mana indikator tersebut secara valid dan reliabel merepresentasikan konstruk yang tidak dapat diukur secara langsung. Tahap kedua, inner model, menganalisis hubungan struktural antar konstruk laten dalam model, yang memungkinkan peneliti mengidentifikasi arah dan kekuatan pengaruh antar variabel. Pendekatan ini memungkinkan pengujian simultan terhadap model pengukuran dan model struktural, sehingga memberikan gambaran menyeluruh mengenai hubungan kompleks antar variabel. Dengan demikian, metode SEM-PLS memberikan landasan analitis yang kokoh untuk memahami keterkaitan antar faktor serta kontribusinya terhadap fenomena yang diteliti secara lebih mendalam.

5.3.1 Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran, yang dikenal juga sebagai outer model, menggambarkan keterkaitan antara konstruk laten dengan indikator-indikator yang mengukurnya. Untuk menjamin ketepatan model ini, diperlukan dua bentuk evaluasi utama. Pertama, pengujian validitas yang bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator mampu merepresentasikan konstruk laten yang dimaksud. Dalam pendekatan PLS, validitas terdiri atas dua jenis, yakni validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk menunjukkan korelasi positif yang tinggi, sedangkan validitas diskriminan mengevaluasi apakah suatu konstruk secara empiris dapat dibedakan dengan konstruk lainnya berdasarkan indikator-indikator yang dimilikinya. Kedua, dilakukan pengujian reliabilitas untuk menilai konsistensi internal dan stabilitas indikator dalam mengukur konstruk yang sama. Melalui pengujian validitas dan reliabilitas ini, peneliti dapat memastikan bahwa model yang digunakan memiliki integritas metodologis, sehingga hasil analisis PLS menjadi lebih kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

5.3.1.1 Uji Validitas

a. Validitas Konvergen

Penilaian terhadap validitas konvergen dalam model pengukuran dilakukan dengan mengacu pada nilai outer loading sebagai indikator utama. Sebuah indikator dinyatakan valid apabila nilai outer loading-nya mencapai atau melebihi angka 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki korelasi yang kuat dengan konstruk laten yang diukurnya, serta memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan konstruk tersebut. Sebaliknya, apabila nilai outer loading berada di bawah 0,70, maka indikator tersebut dianggap tidak valid karena memiliki korelasi yang lemah dengan konstruk laten, sehingga perlu dievaluasi lebih lanjut atau bahkan dihapus dari model. Adapun hasil pengujian validitas konvergen untuk masing-masing indikator disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas Konvergen

	JI	JINV	POS	JINV x POS
LV scores - DM			0.933	
LV scores - DP			0.977	
LV scores - DR			0.960	
LV scores - EP		0.956		
LV scores - KL	0.956			
LV scores - KT	0.928			
LV scores - PK		0.893		
LV scores - RP		0.936		
LV scores - TJ		0.968		
JINV x POS				1.000

Sumber: data diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan SmartPLS, sebagaimana ditampilkan dalam tabel, seluruh indikator pada variabel X (*Perceived organizational support*), Y (*Job insecurity*), dan Z (*Job involvement*) menunjukkan nilai outer loading di atas 0,70. Temuan ini mengindikasikan bahwa masing-masing indikator memiliki validitas konvergen yang memadai dan dapat dikatakan mampu

merepresentasikan konstruk laten yang diukurnya secara tepat dan konsisten.

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu konstruk laten benar-benar bersifat unik dan berbeda dari konstruk laten lainnya dalam model. Salah satu pendekatan yang umum digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) serta akar kuadrat dari nilai AVE tersebut. Suatu konstruk dianggap memiliki validitas yang memadai apabila nilai AVE-nya minimal sebesar 0,50. Selain itu, validitas diskriminan dapat dikatakan terpenuhi apabila akar kuadrat dari AVE setiap konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki kemampuan diskriminatif yang baik terhadap konstruk-konstruk lain dalam model.

Tabel 5. 6 Hasil Uji Validitas Diskriminan (AVE)

Variabel	Nilai AVE
X (POS)	0,916
Y (JI)	0,888
Z (JINV)	0,881

Sumber: data diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam tabel, seluruh konstruk dalam model, yaitu *perceived organizational support* (X), *job insecurity* (Y), dan *job involvement* (Z), menunjukkan nilai Average Variance Extracted (AVE) yang berada di atas ambang batas minimum 0,50, yang merupakan indikator kuat terhadap validitas konvergen model pengukuran. Secara spesifik, konstruk X memiliki nilai AVE sebesar 0,916, yang menunjukkan bahwa sekitar 91,6% varians dari indikator-indikatornya dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut. Nilai AVE pada konstruk Y adalah 0,888, dan pada

konstruk Z sebesar 0,881, yang masing-masing merepresentasikan 88,8% dan 88,1% varians indikator yang berhasil dijelaskan oleh konstruk latennya.

Meskipun demikian, evaluasi AVE hanyalah satu dimensi dalam menilai validitas konstruk. Untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh terhadap kejelasan diferensiasi antar konstruk, perlu dilakukan pengujian validitas diskriminan melalui rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT). Analisis HTMT memungkinkan identifikasi apakah konstruk-konstruk dalam model benar-benar merepresentasikan konsep yang berbeda dan tidak saling tumpang tindih secara konseptual maupun empiris.

Tabel 5. 7 Hasil Uji Validitas Diskriminan (HTMT)

	JI	JINV	POS	JINV x POS
JI				
JINV	0.428			
POS	0.478	0.867		
JINV x POS	0.306	0.663	0.776	

Sumber: data diolah peneliti 2025

Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT) merupakan salah satu pendekatan yang direkomendasikan untuk mengevaluasi validitas diskriminan dalam model-model berbasis PLS-SEM. HTMT membandingkan korelasi rata-rata antara indikator-indikator yang berasal dari konstruk yang berbeda dengan korelasi rata-rata indikator-indikator dalam konstruk yang sama. Secara umum, nilai HTMT yang dapat diterima adalah kurang dari 0,90, yang menunjukkan bahwa masing-masing konstruk dalam model memiliki perbedaan yang jelas dan tidak tumpang tindih. Beberapa peneliti bahkan menyarankan batas yang lebih konservatif, yaitu kurang dari 0,85, untuk menunjukkan tingkat validitas diskriminan yang lebih ketat dan sangat baik.

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan dalam tabel, seluruh pasangan konstruk menunjukkan nilai HTMT di bawah 0,90. Temuan ini memberikan bukti kuat bahwa konstruk-konstruk dalam model memiliki validitas diskriminan yang memadai, serta mendukung keandalan dan kejelasan

konseptual dari masing-masing variabel yang diukur. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kualitas model pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria yang komprehensif untuk validitas diskriminan.

5.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam pendekatan Partial Least Squares (PLS) dilakukan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dalam suatu konstruk dapat mengukur konstruk tersebut secara konsisten. Dua ukuran utama yang digunakan dalam pengujian ini adalah Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha. Composite Reliability digunakan untuk menilai konsistensi internal antar indikator dalam satu konstruk laten. Nilai CR di atas 0,70 menunjukkan bahwa indikator-indikator memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang sama. Meskipun demikian, nilai CR dalam rentang 0,60 hingga 0,70 masih dapat diterima, terutama dalam konteks penelitian eksploratori. Sebaliknya, jika nilai CR kurang dari 0,60, maka hal tersebut menunjukkan lemahnya konsistensi internal, yang mengindikasikan bahwa indikator-indikator mungkin tidak secara reliabel mencerminkan konstruk yang dimaksud.

Cronbach's Alpha digunakan sebagai salah satu indikator untuk mengevaluasi reliabilitas konsistensi internal dari indikator-indikator dalam suatu konstruk laten. Nilai Cronbach's Alpha (CA) di atas 0,90 menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, menandakan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur konstruk yang sama. Nilai antara 0,80 hingga 0,90 dikategorikan sebagai reliabilitas tinggi, sedangkan nilai antara 0,70 hingga 0,80 dianggap cukup andal dan secara umum diterima sebagai batas minimum dalam penelitian kuantitatif. Rentang nilai antara 0,60 hingga 0,70 menunjukkan bahwa reliabilitas masih dapat dipertimbangkan, namun dengan catatan kehati-hatian, karena mengindikasikan adanya potensi kelemahan dalam konsistensi internal. Sementara itu, nilai CA di bawah 0,50 dinilai tidak dapat diterima, karena mencerminkan ketidakkonsistenan indikator dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Hasil uji

reliabilitas untuk masing-masing konstruk dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5. 8 Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
JI	0.966	0.972	0.970	0.732
JINV	0.977	0.986	0.979	0.783
POS	0.984	0.986	0.985	0.809

Sumber: data diolah peneliti 2025

Hasil pengujian reliabilitas konstruk menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Hal ini tercermin dari nilai Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha (CA) yang diperoleh untuk masing-masing konstruk laten. Seluruh variabel dalam model memiliki nilai CR di atas 0,70, yang mengindikasikan bahwa setiap konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi, serta bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu secara konsisten merepresentasikan konstruk yang dimaksud.

Secara lebih spesifik, nilai CA untuk konstruk X dan Z masing-masing sebesar 0,966 dan 0,977, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi ($CA > 0,90$), sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator pada kedua konstruk tersebut memiliki konsistensi internal yang sangat kuat dalam mengukur konstruk laten. Sementara itu, konstruk Y memiliki nilai CA sebesar 0,984, yang berada dalam kategori tinggi dan melebihi batas minimum 0,70. Temuan ini menegaskan bahwa seluruh konstruk dalam model telah memenuhi kriteria reliabilitas yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut.

5.3.2 Uji Model Pengukuran (Inner Model)

5.3.2.1 Uji Determinasi (R Square)

Dalam penelitian ini, kekuatan prediktif dari model struktural dievaluasi melalui nilai koefisien determinasi (R Square atau R^2), yang menggambarkan proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel

independen dalam model. Nilai R^2 yang tinggi mencerminkan kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antar konstruk secara lebih kuat. Secara umum, nilai $R^2 \geq 0,67$ dianggap menunjukkan bahwa konstruk independen memiliki kemampuan prediktif yang substansial terhadap konstruk dependen. Nilai R^2 yang berada dalam kisaran 0,33 hingga 0,66 mengindikasikan bahwa kekuatan prediktif model tergolong moderat, sedangkan nilai R^2 antara 0,19 hingga 0,32 mencerminkan tingkat prediksi yang lemah, di mana konstruk independen hanya menjelaskan sebagian kecil varians dari konstruk dependen. Dalam konteks penelitian ini, evaluasi terhadap nilai R^2 memberikan gambaran sejauh mana model mampu menggambarkan dinamika hubungan antar variabel yang diteliti.

Tabel 5. 9 Hasil Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
JI	0.269	0.238

Sumber: data diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan dalam tabel, nilai R Square (R^2) sebesar 0,269 menunjukkan bahwa variabel independen dalam model hanya mampu menjelaskan 26,9% varians dari variabel dependen. Dengan demikian, sebesar 73,1% variasi yang terjadi pada variabel dependen disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini. Nilai R^2 sebesar 0,269 termasuk dalam kategori lemah, yang mengindikasikan bahwa kemampuan prediktif model terhadap variabel dependen tergolong terbatas. Temuan ini menunjukkan perlunya mempertimbangkan variabel-variabel tambahan atau pendekatan model yang lebih kompleks untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap fenomena yang diteliti.

5.3.3 Uji Hipotesis

Untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel dalam penelitian ini, dilakukan pengujian hipotesis yang berfungsi sebagai dasar untuk mengevaluasi apakah hubungan yang dihipotesiskan antar konstruk laten benar-benar terdapat dalam populasi yang diteliti. Pengujian ini menjadi tahapan penting dalam penelitian kuantitatif, karena memungkinkan peneliti untuk membedakan antara hubungan yang muncul karena kebetulan semata dan hubungan yang secara statistik signifikan. Dalam konteks ini, pengujian hipotesis bertujuan untuk memverifikasi dugaan teoritis yang telah dirumuskan sebelumnya, yakni mengenai hubungan antara *Perceived organizational support* (X), *Job insecurity* (Y), dan *Job involvement* (Z). Melalui pendekatan statistik, khususnya dengan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), peneliti dapat menentukan apakah pengaruh antar variabel tersebut dapat diterima secara empiris berdasarkan data yang diperoleh.

a. Pengaruh *Perceived organizational support* (X) terhadap *Job insecurity* (Y)

Tabel 5. 10 Hasil Uji Hipotesis POS terhadap JI

	T statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
POS -> JI	1.866	0.062	Tidak Signifikan

Sumber: data diolah peneliti 2025

Hasil uji hipotesis dengan P value 0,062 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel-variabel yang diuji karena nilai P Values lebih besar dari tingkat signifikansi standar 0,05 (5%), sehingga *Perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job insecurity*. Dalam konteks PLS-SEM, nilai T-Statistic lebih besar dari nilai kritis biasanya 1,96. Semakin besar nilai absolut T-Statistic semakin kuat pengaruh variabel tersebut. Lebih lanjut T-Statistic sebesar 1,866 masih dikategorikan dibawah ambang batas yang berarti antara *perceived organizational support* dan *job insecurity* tidak memiliki hubungan

b. Pengaruh *Job involvement* (Z) dalam Memoderasi *Perceived organizational support* (X) terhadap *Job insecurity* (Y)

Tabel 5. 11 Hasil Uji Hipotesis *Job involvement* (Z) dalam Memoderasi *Perceived organizational support* (X) terhadap *Job insecurity* (Y)

	T statistics (O/STDEV)	P values	Kesimpulan
JINV POS -> JI	0.636	0.525	Tidak Signifikan

Sumber: data diolah peneliti 2025

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *job involvement* memiliki efek moderasi yang tidak signifikan pada hubungan antara *perceived organizational support* dan *job insecurity*. Hal ini dapat dilihat dari nilai P-value sebesar 0,525 yang jauh lebih besar dari tingkat signifikansi standar 0,05. Nilai P-value tersebut mengindikasikan bahwa ada probabilitas sekitar 52,5% yang terlalu tinggi untuk dianggap signifikan secara statistik. Nilai T-Statistics sebesar 0,636 juga mendukung interpretasi tersebut, karena nilai T-Statistics harus lebih besar dari 1,96. Dalam kasus ini nilai 0,636 berada di bawah ambang batas yang berarti efek moderasi *job involvement* tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan dan berpengaruh positif secara statistik.

Tabel 5. 12 Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis Variabel

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	<i>Perceived organizational support</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>job insecurity</i>	Ditolak
H2	<i>Job involvement</i> memoderasi hubungan antara <i>perceived organizational support</i> dan <i>job insecurity</i>	Ditolak

5.4 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

5.4.1 Pengaruh *Perceived organizational support* terhadap *Job insecurity*

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job insecurity*. Hasil analisis

deskriptif variabel *perceived organizational support* berada pada kategori tinggi, sedangkan hasil analisis deskriptif variabel *job insecurity* mengindikasikan bahwa secara keseluruhan responden memiliki rasa ketidakamanan kerja yang rendah. Temuan ini terasa mengejutkan mengingat cukup banyak penelitian terdahulu menyatakan bahwa para pekerja dengan status kepegawaian tidak tetap seperti Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di BNN Provinsi Jambi beserta jajarannya akan mengalami rasa *job insecurity* yang tinggi.

Job insecurity, atau ketidakamanan kerja, secara teoritis merupakan bentuk stres psikologis yang timbul akibat adanya ancaman kehilangan pekerjaan atau ketidakpastian terkait masa depan karier (Nawrocka et al., 2023). Menurut *Conservation of Resources* (COR) Theory yang dikembangkan oleh Hobfoll (1989), individu mengalami stres ketika menghadapi ancaman kehilangan sumber daya, kehilangan yang nyata, atau ketika gagal memperoleh sumber daya setelah melakukan upaya tertentu (Stankevičiūtė et al., 2021). Dalam konteks kerja, sumber daya ini dapat berupa penghasilan tetap, status pekerjaan, dukungan organisasi, atau harapan terhadap masa depan yang lebih baik.

Meskipun PPNPN di organisasi pemerintahan khususnya BNN Provinsi Jambi dan jajarannya tidak memiliki status sebagai aparatur sipil negara (ASN) permanen, namun tingkat *job insecurity* mereka dapat lebih rendah dibandingkan tenaga kerja kontrak di sektor swasta. Hal ini dapat dijelaskan melalui perspektif COR. Salah satu alasan utama adalah adanya pola perpanjangan kontrak yang stabil dan konsisten dari tahun ke tahun.

Birokrasi di Indonesia memiliki regulasi tersendiri berkaitan dengan pengaturan PPNPN yang berada dalam kerangka kontrak hukum yang jelas terkait jangka waktu dan berbeda dengan sektor swasta yang lebih rawan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara mendadak dan tanpa jaminan (Zakaria et al., 2019). Penjelasan tersebut diperkuat dengan tenaga kontrak seperti PPNPN di banyak organisasi pemerintah direkrut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan kontrak awal berdurasi 1 (satu) hingga 2 (dua) tahun, disertai dengan peluang perpanjangan kontrak (Al Amin & Pancasasti, 2021). Keberulangan ini memberikan

sinyal kestabilan yang dianggap sebagai sumber daya yang dipertahankan (*retained resource*), sehingga mengurangi persepsi ancaman kehilangan pekerjaan.

Selain itu, dalam banyak kasus, pegawai kontrak telah bekerja selama bertahun-tahun tanpa putus, yang menumbuhkan persepsi keamanan. Hal tersebut juga dapat dilihat pada data demografi penelitian ini, sebanyak 73,33% dari total responden memiliki masa kerja di BNN lebih dari 5 tahun, sehingga para mereka merasa cukup aman dengan status mereka ditengah banyaknya aturan larangan memperkerjakan tenaga kontrak dan ketidakpastian status.

Selain itu, *Perceived organizational support* (POS) turut berperan sebagai sumber daya eksternal dalam kerangka COR. Pegawai kontrak yang merasa dihargai, diberi pelatihan, dan dilibatkan dalam kegiatan organisasi akan merasa bahwa organisasi berkomitmen untuk mendukung kesejahteraan mereka (Amin et al., 2022). Hal ini memperkuat rasa aman dan mengurangi persepsi ketidakpastian kerja. Ditambah lagi, banyak pegawai kontrak di pemerintahan menyimpan harapan untuk diangkat sebagai ASN melalui jalur PPPK atau mekanisme lain. Harapan ini menjadi *future resource* dalam COR, yang membantu mengurangi stres dan menciptakan motivasi positif.

Berdasarkan *Conservation of Resources* (COR) Theory yang dikembangkan oleh Hobfoll (1989), rendahnya *job insecurity* pada PPNPN dan tidak signifikannya pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job insecurity* pada penelitian ini, dapat dimaknai sebagai hasil dari kombinasi antara kestabilan kontrak kerja, dukungan organisasi yang tinggi, serta adanya harapan masa depan yang dianggap realistis. Ketiganya membentuk ekosistem sumber daya yang relatif aman dan berkelanjutan, yang berfungsi sebagai pelindung psikologis terhadap ancaman kehilangan pekerjaan. Studi-studi terdahulu seperti yang dijelaskan oleh Jiang et al., (2023) dan Låstad et al., (2025) juga menunjukkan bahwa ketika sumber daya eksternal dan internal tersebut tersedia, persepsi terhadap ancaman kerja menjadi lebih rendah, meskipun status kepegawaian bersifat non-permanen.

Dengan demikian, meskipun secara teoritis POS seharusnya menurunkan *job insecurity*, dalam praktiknya terutama pada sektor publik atau organisasi dengan struktur kerja yang kaku, pengaruh tersebut bisa menjadi tidak signifikan karena faktor-faktor eksternal yang lebih dominan dalam membentuk persepsi karyawan terhadap keamanan kerja. Meskipun pegawai merasa mendapat perhatian dan dukungan dari organisasi, mereka tetap menyadari bahwa keputusan mengenai perpanjangan kontrak, pengangkatan, atau pengakhiran hubungan kerja bergantung pada kebijakan pusat, anggaran tahunan, dan regulasi administratif, bukan pada hubungan interpersonal. Oleh sebab itu, dukungan organisasi secara psikologis tidak dianggap sebagai jaminan terhadap keamanan pekerjaan.

Penjelasan tersebut juga didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa *job insecurity* dalam populasi ini memang tergolong rendah. Hal ini berarti, persepsi ancaman kehilangan pekerjaan sudah minim sejak awal, sehingga efek dari POS menjadi tidak terlihat secara statistik. Dalam teori COR, sumber daya psikologis (seperti dukungan organisasi) hanya memiliki efek protektif kuat jika individu menghadapi kondisi stres atau ancaman tinggi (Hobfoll, 1989). Ketika persepsi ancaman rendah, peran sumber daya tersebut menjadi tidak signifikan secara pengaruh.

Selain POS, pegawai kontrak (PPNPN) dalam konteks ini mungkin mengandalkan sumber daya alternatif, seperti pengalaman kerja sebelumnya, hubungan informal di tempat kerja, atau keyakinan terhadap rutinitas perpanjangan kontrak yang stabil. Sumber daya ini dapat lebih dominan dalam membentuk persepsi rasa aman kerja, sehingga pengaruh POS tertutupi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

5.4.2 Peran Moderasi *Job involvement* terhadap Pengaruh *Perceived organizational support* dan *Job insecurity*

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *job involvement* tidak memoderasi secara signifikan hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dan *job*

insecurity dapat dijelaskan melalui pendekatan teoritis dan kontekstual. *Job involvement*, yang mencerminkan sejauh mana individu terlibat secara psikologis dan emosional dalam pekerjaannya (Kanungo, 1982), seharusnya mampu memperkuat efek positif dari POS dalam menurunkan persepsi ketidakamanan kerja. Namun, dalam banyak kasus, termasuk pada organisasi pemerintahan, keterlibatan terhadap pekerjaan tidak selalu memiliki kekuatan pengaruh yang cukup besar pada persepsi terhadap keamanan kerja. Hal ini karena dalam birokrasi pemerintahan, keputusan mengenai status kerja (terutama untuk pegawai kontrak seperti PPNPN) umumnya tidak bergantung pada seberapa terlibat atau produktif seorang karyawan, melainkan ditentukan oleh sistem regulasi, anggaran, dan kebijakan struktural dari pusat (De Cuyper & De Witte, 2006).

Kondisi ini selaras dengan pendekatan *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989), yang menyatakan bahwa individu berusaha mempertahankan sumber daya yang mereka miliki, dan stres muncul ketika sumber daya tersebut terancam. Dalam konteks ini, POS adalah sumber daya eksternal, sedangkan *job involvement* merupakan sumber daya internal. Namun, jika individu menilai bahwa keterlibatan kerjanya tidak mampu memengaruhi keputusan eksternal (seperti perpanjangan kontrak), maka keterlibatan tersebut tidak dapat berfungsi sebagai pelindung terhadap rasa ketidakamanan kerja. Akibatnya, *job involvement* gagal memoderasi hubungan antara POS dan *job insecurity* secara signifikan. Bahkan, dalam beberapa kasus, keterlibatan yang tinggi justru bisa meningkatkan ketidakpastian emosional jika individu merasa tidak dihargai atau tidak memiliki kendali terhadap kelangsungan pekerjaannya (Blustein, 2006).

Di sisi lain, rendahnya tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh PPNPN di organisasi pemerintahan khususnya BNN Provinsi Jambi beserta jajaran juga merupakan fenomena yang menarik. Meskipun secara formal mereka berada dalam status kerja yang tidak permanen, banyak tenaga kontrak di instansi pemerintah merasa aman karena adanya konteks perlindungan struktural, seperti kecenderungan perpanjangan kontrak secara rutin, hubungan kerja yang stabil secara informal, serta

wacana pengangkatan ke status PPPK atau ASN yang memberi harapan jangka panjang (Kurniawati & Pambudi, 2021). Persepsi aman ini juga didukung oleh lingkungan kerja yang relatif stabil, beban kerja yang terstandarisasi, serta ekspektasi sosial bahwa bekerja di instansi pemerintah menjanjikan masa depan yang relatif terjamin. Studi oleh Kirves et al. (2011) juga menunjukkan bahwa dalam organisasi dengan struktur kerja yang mapan dan stabilitas institusional tinggi, persepsi terhadap *job insecurity* cenderung lebih rendah meskipun status formal pekerja adalah kontrak.

Dengan demikian, rendahnya *job insecurity* dapat mengurangi kebutuhan akan keamanan psikologis dari sumber daya seperti POS atau *job involvement*. Dalam kondisi seperti ini, baik hubungan langsung POS terhadap *job insecurity* maupun efek moderasi *job involvement* menjadi lebih lemah atau tidak signifikan. Ini menjelaskan mengapa model hipotesis tersebut tidak terbukti secara statistik dalam konteks birokrasi pemerintahan di Indonesia. Selain itu, penolakan hipotesis moderasi *job involvement* menunjukkan bahwa dalam konteks pegawai kontrak organisasi pemerintah, variabel psikologis tidak selalu berfungsi sebagai pelindung atau penguat efek hubungan antara dukungan organisasi dan rasa aman kerja. Keamanan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh kebijakan struktural dan sistem formal. Oleh karena itu, organisasi perlu menyesuaikan pendekatan manajemen SDM-nya dengan konteks kelembagaan dan status pegawai.

5.5 Implikasi dan Limitasi Penelitian

5.5.1 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pegawai kontrak di sektor pemerintahan, secara lebih rinci dijelaskan sebagai berikut:

a. Implikasi Teoritis

Penolakan hipotesis dalam penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa hubungan antara *perceived organizational support* dan *job insecurity* bersifat

kontekstual. Dalam lingkungan kerja birokratis seperti organisasi pemerintahan, persepsi dukungan dari organisasi tidak selalu dapat mengurangi ketidakamanan kerja karena faktor struktural lebih dominan. Hal ini memperluas cakupan teori Organizational Support dan *Conservation of Resources* (COR) dengan menegaskan pentingnya mempertimbangkan konteks status kepegawaian non-permanen dalam memaknai dinamika psikologis kerja.

b. Implikasi Praktis

Bagi instansi pemerintah, khususnya satuan kerja BNN dan lembaga lain yang menggunakan tenaga PPNPN, penelitian ini memberikan masukan bahwa dukungan organisasi tetap perlu diberikan untuk membangun loyalitas dan keterlibatan kerja, meskipun tidak selalu berdampak langsung pada pengurangan *job insecurity*. Selain itu, pihak manajemen atau bagian SDM tidak cukup hanya memberikan perhatian interpersonal, tetapi juga perlu membangun sistem SDM berbasis kepastian struktural dan transparansi kebijakan kontrak. Keterlibatan kerja juga perlu dimanfaatkan secara optimal namun tidak dieksploitasi, agar tidak menciptakan harapan palsu tanpa kejelasan status kerja.

5.5.2 Limitasi Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasi hasil dan menyusun arah studi selanjutnya, diantaranya sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada PPNPN di satuan kerja BNN Provinsi Jambi beserta jajaran, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke seluruh instansi pemerintah atau sektor lainnya, terutama yang memiliki sistem kerja berbeda.
- b. Penelitian ini menggunakan pendekatan yang belum mampu menangkap dinamika perubahan persepsi POS dan *job insecurity* dari waktu ke waktu.
- c. Terdapat kemungkinan bahwa variabel lain dapat lebih menjelaskan *job insecurity* pada pegawai kontrak, namun tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.