

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan ini akan menjelaskan mengenai pengertian dan juga uraian singkat yang berkaitan dengan *Job Insecurity* dan *Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja.

2.1.1 Job Insecurity

Job Insecurity adalah perasaan tidak aman atau ketidakpastian yang dirasakan seseorang terhadap keberlanjutan pekerjaannya di masa depan. Ini mencakup kekhawatiran dimana pegawai merasa terancam, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam pekerjaan dimasa mendatang, pengurangan jam kerja, atau perubahan kondisi kerja yang dapat memengaruhi stabilitas finansial dan emosional.

2.1.1.1 Pengertian *Job Insecurity*

Job Insecurity merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Melalui segala perubahan yang terjadi dalam organisasi atau instansi, maka pegawai akan merasa gelisah, terancam, dan tidak aman karena kemungkinan perubahan dalam mempengaruhi kondisi kerja dan peningkatan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi (Aprilia Sari, 2024)

Job Insecurity adalah kondisi ketidakpastian dalam pekerjaan yang menimbulkan rasa cemas atau tidak aman terkait dampaknya. Ketidakpastian ini

dapat mencakup aspek seperti penempatan kerja, kestabilan gaji, serta peluang untuk mendapatkan promosi atau pelatihan (Elgar, 2023:12). *Job Insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang pegawai yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Semakin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya pegawai yang mengalami *Job Insecurity* (Setiawan & Hadiananto, 2018).

Job Insecurity sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus-menerus dan tidak menyenangkan. Pegawai yang mengalami *Job Insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja (Dotulong *et al.*, 2023:46).

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (pegawai) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Job Insecurity atau ketidakpastian kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pekerjaan seorang pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi seorang pegawai merasakan *Job Insecurity* diantaranya ialah (Elgar, 2023:17):

1. Kondisi lingkungan dan organisasional, misalnya komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *down-sizing*, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan.
2. Karakteristik individual dan jabatan, yaitu: umur, gender, status sosial ekonomi, pendidikan, posisi pada perusahaan, dan pengalaman kerja sebelumnya
3. Karakteristik personal pegawai, misalnya: *locus of control*, *self-esteem*, dan rasa kebersamaan.

2.1.1.3 Dampak Job Insecurity

Job Insecurity atau ketidakpastian kerja dapat menimbulkan berbagai dampak, baik bagi individu maupun organisasi. Beberapa dampak dari *Job Insecurity* yaitu diantaranya sebagai berikut Laila *et al* 2021:27):

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Ketegangan yang dipengaruhi oleh *Job Insecurity* juga penting disebabkan karena efeknya terhadap *turnover*. Seperti *stressor* yang lainnya, *Job Insecurity* mungkin berhubungan dengan respon penarikan diri sebuah usaha untuk menghindari stress. Oleh karena itu *Job Insecurity* seharusnya mempengaruhi hubungan yang positif dengan keinginan untuk bekerja.

2. Komitmen organisasi yang rendah

Penerimaan *Job Insecurity* mungkin merefleksikan persepsi individu bahwa perusahaan telah membatalkan kontrak psikologis, dalam hal ini tampilan

penting terancam, pekerjaan berada dalam bahaya (bahkan keduanya) dan kesetiaan dipengaruhi secara negatif.

3. *Trust* organisasi yang rendah

Individu yang merasa bahwa perusahaan tidak dapat diandalkan untuk menghasilkan komitmen terhadap pegawainya, dapat mengurangi komitmen pegawai terhadap organisasi.

4. Kepuasan kerja yang rendah

Pegawai dengan tingkat persepsi terhadap *Job Insecurity* yang rendah akan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Orang berespon secara afektif terhadap pekerjaan dalam kondisi dimana mereka secara kongnitif merepresentasikan atau menerima pekerjaan tersebut.

2.1.1.4 Indikator *Job Insecurity*

Pengukuran dari konsep *Job Insecurity* yang menyatakan bahwa indikator *Job Insecurity* adalah sebagai berikut (Laila *et al*, 2021:30):

1. Arti penting aspek pekerjaan

Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting pegawai menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi pegawai.

2. Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja

Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan pegawai terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja.

3. Arti penting keseluruhan kerja

Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain. Dengan kata lain dapat dikatakan arti penting keseluruhan kerja bagi pegawai.

4. Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja

Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi pegawai tetap dalam suatu perusahaan. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan pegawai dalam keadaan terancam.

5. Ketidakberdayaan (*Powerlessness*)

Ketidakberdayaan atau *powerlessness* merupakan ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspekpek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya.

2.1.2 *Organizational Support*

Organizational Support atau Dukungan organisasi merupakan bagaimana suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi pegawai atas kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap pegawai atas kehidupan dan kebutuhannya. Konsep ini berkaitan dengan bagaimana organisasi memberikan perhatian, sumberdaya, serta lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam menjalankan tugas.

2.1.2.1 Pengertian *Organizational Support*

Dukungan organisasi adalah sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Tunio, 2024). Dukungan Organisasi merupakan dukungan yang dapat menggali serta memunculkan persepsi pegawai yang mana telah memberi dukungan sesuai dengan norma yang berlaku, serta harapan pegawai di perusahaan (Fitriani *et al.* 2022). *Organizational Support* sebagai sebuah penilaian pegawai terhadap dukungan atau kepedulian organisasi terhadap dirinya (Setiawan & Putra, 2016). *Organizational Support* mengacu pada persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Amirullah, 2023:27). Jika pegawai menganggap bahwa *Organizational Support*

yang diterimanya tinggi, maka pegawai tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan pengaruh dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi.

Dukungan organisasi dapat membawa efektivitas terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan adanya kinerja yang tinggi maka akan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap organisasi (Umihastanti & Frianto, 2022). Maknanya semakin besar dukungan yang diberikan maka akan memberikan dampak pada kinerja seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sehingga mampu membawa organisasi semakin maju dan berkembang. Dukungan yang diberikan organisasi tentu akan memberikan implikasi kepada pegawai untuk terus menunjukkan keterampilannya yang dapat membantu keberhasilan tujuan organisasi (Firnanda & Wijayati, 2021:78). Dukungan organisasi merupakan bagaimana suatu organisasi mampu mengapresiasi kontribusi pegawai atas kemajuan organisasi serta perhatian yang diberikan terhadap pegawai atas kehidupan serta kebutuhannya. Banyak ragam dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai seperti memberikan rasa saling menghormati, penghargaan berupa gaji, dan promosi yang dinilai mampu mendukung seorang pegawai serta dalam melaksanakan pekerjaannya dan kesejahteraannya (Riono, 2020).

Dukungan Organisasi adalah bagaimana perusahaan ataupun organisasi menghargai kontribusi pegawai terhadap kemajuan perusahaan (*valuation of employees contribution*) ataupun organisasi dan perhatian perusahaan terhadap kehidupan mereka (*care about employees well-being*) (Riono, 2020:26).

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Support* adalah seberapa besar dukungan dan kepedulian yang dirasakan oleh pegawai dari organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan ini mencakup perasaan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan pegawai. Tanggung jawab untuk memastikan rencana waktu henti dan bencana yang dipersiapkan dengan baik, saluran komunikasi yang berlebihan, dan proses eskalasi yang cepat untuk mengatasi masalah teknis secara efisien dan menjaga kelangsungan operasional.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Support*

Organizational Support dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang (Baliartati, 2019). Dalam hal ini sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh pegawai, respon terhadap pegawai yang mengalami masalah serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan pegawai merupakan tiga aspek yang menjadi perhatian utama dari pegawai yaitu (Tunio, 2024:29):

1. Sikap organisasi terhadap ide-ide pegawai

Organizational Support dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide-ide yang dikemukakan oleh pegawai. Jika organisasi memandang ide-ide pegawai sebagai kontribusi konstruktif, yang dapat dicapai melalui perencanaan yang matang maka individu yang bekerja ditempat tersebut memiliki pandangan positif mengenai dukungan organisasi terhadap mereka. Sebaliknya, jika perusahaan selalu menolak ide-ide pegawai dan semua keputusan dari pimpinan maka dukungan organisasi akan negatif.

2. Respon terhadap pegawai

Organizational Support juga dipengaruhi oleh respon pegawai yang menghadapi masalah. Jika organisasi cenderung diam dan tidak berusaha membantu individu yang terlibat, maka pegawai akan melihat bahwa organisasi tidak memberikan dukungan kepada pegawai.

3. Respon terhadap kesejahteraan dan keselamatan pegawai

Perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai juga mempengaruhi tingkat dukungan organisasi bagi pegawai. Pegawai yang melihat bahwa organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja didalamnya. Pegawai dapat melihat bahwa organisasi memberikan dukungan sehingga orang-orang dapat bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.2.3 Dampak dari adanya *Organizational Support*

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Support* mempunyai dampak baik bagi individu maupun organisasi. Dampak *Organizational Support* antara lain (Luther *et al.*, 2023:14):

1. Komitmen organisasi

Pegawai yang mempersepsikan tingkat *Organizational Support* yang tinggi melahirkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Pegawai merasa organisasi berkomitmen terhadap dirinya. Sebagai balasannya, pegawai pun berkomitmen terhadap organisasi.

2. Kesiapan untuk berubah

Organisasi yang peduli dengan kemajuan yang dicapai oleh para pegawai membuat pegawai memiliki tanggung jawab terhadap tujuan organisasi. Ketika organisasi ingin menjadi lebih baik, pegawai cenderung tidak ingin meninggalkan organisasi.

3. Intensitas meninggalkan organisasi

Pegawai yang mempersepsikan dukungan tinggi dari organisasi akan membuat pegawai betah bersama organisasi. Pegawai cenderung tidak ingin meninggalkan organisasi.

4. *Organizational Citizen Behavior*.

Dukungan organisasi yang tinggi membuat pegawai percaya pada organisasi. Dengan kepercayaan tersebut, pegawai mau melakukan pekerjaan yang bukan tanggung jawab mereka dengan sukarela.

5. Kepuasan kerja

Dukungan organisasi mempunyai pengaruh terhadap *job satisfaction* pegawai. Pegawai yang merasa adanya dukungan organisasi yang tinggi cenderung puas terhadap gaji, rekan kerja, atasan dan promosi.

2.1.2.4 Indikator *Organizational Support*

Untuk memahami sejauh mana sebuah organisasi memberikan dukungan kepada pegawainya, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai acuan diantaranya (Tunio, 2024:34):

1. Keadilan

Keadilan prosedural yang digunakan sebagai cara untuk menentukan pembagian yang merata terhadap pegawai.

2. Dukungan atasan

Dukungan atasan merupakan pandangan umum pegawai terhadap peran atasan mengenai sejauh mana atasan menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

3. Penghargaan dan kesejahteraan kerja

Bentuk penghargaan organisasi dan kondisi kerja antara lain gaji, pengakuan, promosi, pelatihan, dan keamanan dalam bekerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa komponen yang mempengaruhi dukungan organisasi antara lain keadilan prosedural, dukungan atasan, penghargaan, kondisi kerja, dan kesempatan memperoleh pelatihan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah reaksi emosional atau afektif seseorang terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Secara umum, kepuasan kerja bersifat subjektif, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, tergantung pada nilai-nilai pribadi yang mereka anut. Semakin banyak aspek pekerjaan yang selaras dengan harapan dan keinginan individu, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang mereka rasakan.

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan (Robbins & Judge, 2019:27).

Kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap pegawai, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja (Wiliandari, 2019:56). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya (Mukhtar, 2019:24). Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja. “Kepuasan kerja pada dasarnya merujuk pada seberapa besar seorang pegawai menyukai pekerjaannya”. Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup (Sustiyatik, 2022:170). Kepuasan kerja juga tergantung pada hasil intrinsik, ekstrinsik, dan persepsi pemegang kerja pada pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja adalah tingkat di mana

seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja (Gibson, *et al* 2019:44)

Kepuasan Kerja yaitu “Keadaan emosional pegawai di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Balas jasa kerja pegawai ini, baik yang berupa finansial maupun yang non finansial”. Kepuasan kerja adalah “Suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima” (Robbins, 2019:47). "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka" (Handoko 2018).

Berdasarkan beberapa pengertian kepuasan kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

2.1.3.2 Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diterangkan oleh teori *need fulfilment*, teori *equity*, teori *discrepancy*, teori motivasi *two factor*, dan teori *social reference group*. Kelima macam teori tersebut sebagai berikut (Beni dan Enni, 2022:182):

1. Teori *need fulfilment*

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima pegawai atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan. Pegawai akan puas jika mereka mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi semakin puas pegawai tersebut atau sebaiiknya. Ada hubungan langsung yang positif antara kepuasan kerja dan kepuasan aktual terhadap kebutuhan yang diharapkan.

2. Teori *equity*

Prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*), Perasaan *equity* dan *inequity* diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi *equity* dalam tiga bagian yakni:

- a) *Input*, adalah sesuatu yang berharga dirasakan oleh pegawai sebagai masukan untuk menunjang pekerjaannya seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja, dan lain-lain.
- b) *Out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan pegawai sebagai dari hasil pekerjaannya seperti gaji, status, pengakuan atas prestasi, dan lain-lain.

c) *Comparisons person*, adalah perbandingan antara input dan *out comes* yang diperolehnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan input-output dirinya dan input-output pegawai lain (*comparisons person*). Jika perbandingan tersebut adil maka pegawai puas demikian sebaliknya.

3. *Teori discrepancy*

Teori ini menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dilakukan dorongan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara *expectation*, *needs*, atau *values* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Sikap pegawai terhadap pekerjaannya tergantung ketidaksesuaian yang dirasakan.

4. Teori motives; *two factor*

Menurut teori ini terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan pegawai yakni:

- a. Faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factors*, adalah faktor- faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status, dan kondisi kerja.
- b. Faktor motivator atau *satisfaction factors* menyangkut kebutuhan psikologis pegawai. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap

pribadi pegawai yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.

5. *Teori social reference-group*

Teori ini hampir menyerupai teori *need fulfilment*, namun perbedaannya adalah bahwa dalam teori ini, harapan, keinginan, serta kepentingan adalah milik individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independen. Menurut teori ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok, maka seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya. Pada kenyataannya individu tidak selamanya mengikuti apa yang diputuskan kelompok, adakalanya bersikap independen.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada dasarnya secara praktis dapat di bedakan menjadi dua kelompok (Marnis, 2019:46), yaitu faktor interinsik dan faktor ekstrinsik.

1. Faktor Interinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai dan sudah dimiliki sejak mereka mulai bekerja. Salah satu faktor intrinsik adalah latar belakang pendidikan. Pegawai yang merupakan lulusan dari institusi pendidikan tinggi serta memiliki keterampilan yang baik cenderung lebih percaya diri dalam bekerja. Selain itu, kepuasan kerja intrinsik juga dipengaruhi oleh penghargaan internal, seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri serta kesempatan untuk berkembang secara pribadi.

2. Faktor Ektrinsik

Faktor ekstrinsik berkaitan dengan aspek-aspek yang berasal dari luar diri pegawai, seperti lingkungan fisik tempat kerja, interaksi dengan rekan kerja, serta sistem penggajian. Kondisi lingkungan kerja, termasuk lokasi, fasilitas, dan tingkat keamanan, dapat berkontribusi pada kepuasan kerja pegawai. Selain itu, kerja sama yang baik antarpegawai dapat meningkatkan kualitas pekerjaan. Sistem penggajian juga menjadi faktor penting karena berperan dalam menunjang kesejahteraan pegawai.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor *mentally challenging work*, *equitable reward*, *supportive working conditions* dan faktor *supportive mileagues* (Marnis, 2019:48). Faktor ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Mentally Challenging Work*, pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas.
2. *Equitable Rewards*. Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai bertujuan mencari uang semata.

3. *Supportive Working Conditions*. Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada di rumah.
4. *Supportive Colleagues*. Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

2.1.3.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Untuk mengukur Kepuasan Kerja dapat diukur menggunakan 4 dimensi kepuasan kerja meliputi (Beni dan Enni, 2022:178):

1. *Personality*

Personality merupakan perspektif seseorang yang terbentuk melalui perasaan, pemikiran, dan keyakinan, yang mencakup penggunaan keterampilan yang dimiliki, pencapaian dalam pekerjaan, perkembangan diri, kreativitas dalam bekerja, serta kemandirian dalam menjalankan tugas.

2. *Values*

Values merupakan nilai-nilai kerja mencerminkan aspek intrinsik maupun ekstrinsik yang dimiliki seseorang, yang meliputi imbalan, pengakuan, tanggung jawab, keamanan kerja, serta kontribusi terhadap layanan sosial.

3. *Work situation*

Work situation merupakan situasi kerja yang terbentuk dari berbagai faktor, termasuk sifat pekerjaan itu sendiri, interaksi dengan rekan kerja, supervisor, dan bawahan, serta kondisi fisik lingkungan kerja. Faktor-faktor ini mencakup wewenang, hubungan dengan atasan, peran pegawai teknis, keberagaman tugas, serta kondisi kerja secara keseluruhan.

4. *Social influence*

Social influence merupakan dampak yang timbul dari interaksi dengan rekan kerja, kelompok, atau budaya dalam suatu organisasi. Pengaruh ini mencakup berbagai aspek, seperti aktivitas dan kebijakan organisasi, hubungan antar pegawai, nilai-nilai moral, serta status yang ada di dalam lingkungan kerja.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis, Tahun, Dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Sri Wahyuni <i>et al</i> /2020/ <i>The Effect Of Job Insecurity And Organizational Support On Job Satisfaction And Its Implication On Employee Performance In The Ministry Of Religion Office Of Banda Aceh City</i>	Meneliti tentang <i>Job Insecurity</i> dan <i>Organizational Support</i> terhadap kepuasan kerja	Objek penelitian: Kantor Kementrian Agama Kota Banda Aceh. Terdapat variabel lain yaitu <i>Employee Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan Ketidakamanan kerja (<i>Job Inecurity</i>) berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dukungan organisasi tidak berpengaruh	Internationa l Journal of Scientific and Manageme nt Research Vol 3 Juli 2020 ISSN: 2581-6888

No.	Penulis, Tahun, Dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				terhadap kepuasan kerja	
2.	Charysma Yogie Agoestyna dan Olievia Prabandini Mulyana/2022/ Hubungan Antara <i>Job Insecurity</i> Dengan Kepuasan Kerja Pegawai	Meneliti tentang <i>Job</i> <i>Insecurity</i> Dengan Kepuasan Kerja	Objek penelitian: Perusahaan X	Hasil penelitian pada Perusahaan x menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan <i>Job</i> <i>Insecurity</i> . Dari hasil data, variabel. <i>Job</i> <i>Insecurity</i> kepuasan kerja memiliki hubungan dengan arah negatif	Jurnal Penelitian Psikologi Vol.9 No.4 2022 E- ISSN: 3063-4806
3.	I Nyoman Agus Setiawan dan Made Surya Putra/2016/Penga- ruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan <i>Turnover</i> <i>Intention</i> Pada Pegawai Legian <i>Village</i> Hotel	Meneliti tentang <i>Job</i> <i>Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja	Objek penelitian: Legian Village Hotel Terdapat variabel lain yaitu <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	Hasil penelitian menunjukkan <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.8, 2016: 4983- 5012 ISSN : 2302-8912
4.	Lia Oktorina <i>et al</i> Domarik/2019/Hu- bungan Antara <i>Job Insecurity</i> Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai <i>Outsourcing</i> Di PT. Telekomunikasi Indonesia Regional I Sumatera	Meneliti tentang <i>Job</i> <i>Insecurity</i> Dengan Kepuasan Kerja	Objek penelitian: PT. Telekomunikasi Indonesia Regional I Sumatera	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif antara <i>Job Insecurity</i> dengan kepuasan kerja pada pegawai <i>outsourcing</i>	Repository Universitas Medan Area Access From (repository. uma.ac.id)

No.	Penulis, Tahun, Dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5.	Fitri Saumi, Yulianita Rahayu, Juju Zuhriatusobah, Arie Soleh Permana/2024/Pe ngaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Sipil di PT. ABC	Meneliti tentang <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja	Objek penelitian: PT. ABC Terdapat variabel lain yaitu Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara langsung positif <i>Job Insecurity</i> terhadap Kepuasan Kerja.	Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol.10 No02 Desember 2024 Hal.380- 392 e-ISSN: 2460-9471
6.	I Gede Riana, Mira Minarsari, Putu Saroyini Piartini/2017/ Implikasi <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan <i>Intention To Leave</i>	Meneliti tentang <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja	Objek penelitian: Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bali. Terdapat variabel lain yaitu <i>Intention To Leave</i>	Hasil penelitian menunjukkan ketidakamanan kerja (<i>Job Insecurity</i>) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja	Jurnal Ekonomi dan Keuangan p-ISSN 2548-298X e-ISSN 2548– 5024
7.	Rahmat Al Amin dan Ranti Pancasati/2022/Pe ngaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Meneliti tentang <i>Job Insecurity</i> dan Kepuasan Kerja	Objek penelitian: PT XYZ Terdapat variabel lain yaitu Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan <i>Job Insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.	<i>Journal Technomed ia</i> Vo.6 No.2 2022 E-ISSN 2528-6544
8.	Yafet Eko Kurniawan dan Tutuk Ari Arsanti/2017/Pen garuh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Aspek	Meneliti tentang <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja	Objek penelitian: Perusahaan manufaktur Tidak terdapat variabel <i>Organizational Support</i> Terdapat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja, jenis kelamin	JURNAL MAKSIPR ENEUR, Vol. VI, No. 2, Juni 2017, hal. 77 – 86

No.	Penulis, Tahun, Dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Demografis Sebagai Variabel Moderator		variabel lain yaitu Aspek Demografis	dan usia memoderasi pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja.	
9.	M Fauzi Aldiassajjad dan Sri Suwarsi/2021/Pen- garuh <i>Job</i> <i>Insecurity</i> Dan <i>Job Stress</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dalam Issue Covid 19 Pada PT. X	Meneliti tentang <i>Job</i> <i>Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja	Objek penelitian: PT. X Tidak terdapat variabel <i>Organizational</i> <i>Support</i> Terdapat variabel lain yaitu <i>Job Stress</i>	Hasil penelitian menunjukkan <i>Job Insecurity</i> dan <i>Job Stress</i> berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dalam issue covid 19	Journal Riset Manajemen Bisnis Volume 1, No. 1, Tahun 2021, Hal: 51-57
10.	Ni Luh Mita Sri Devi dan gede Adnyana Sudibia/2020/Ana- lisis Pengaruh <i>Job</i> <i>Insecurity</i> dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover</i> <i>Intention</i> (Studi pada pegawai kontrak di Bali Dynasty Resort)	Meneliti tentang <i>Job</i> <i>Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja	Objek penelitian: pegawai kontrak di Bali Dynasty Resort Tidak terdapat variabel <i>Organizational</i> <i>Support</i> Terdapat variabel lain yaitu Kompensasi Finansial dan <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	Hasil penelitian menunjukkan <i>Job Insecurity</i> memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja	E-Jurnal manajemen Unud Vol 4, No 4 2020:1047- 1066 ISSN: 2302-8912
11.	Yetty Afriani dan Yolivia Irna Aviani/ 2024/Hubungan Antara Dukungan Organisasi (<i>Organizational</i> <i>Support</i>) Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru TK Di	Meneliti tentang Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	Objek penelitian: Guru TK Di Padang Lawas Utara	Hasil penelitian menunjukan hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan antara dukungan organisasi	Edusociata Jurnal Pendidikan Sosiologi Volume 7 Nomor 1 Tahun 2024

No.	Penulis, Tahun, Dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Padang Lawas Utara			terhadap kepuasan kerja pada guru tk di padang lawas utara.	
12.	Ni Wayan Cahya Ayu Pratami dan Ni Nyoman Muryatini/2022/ Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Di SD Taman Rama Jimbaran	Meneliti tentang Dukungan Organisasi (<i>Organizational Support</i>) Terhadap Kepuasan Kerja	Objek penelitian: SD Taman Rama Jimbaran Terdapat variabel lain yaitu Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan terhadap organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.	Jurnal Manajemen Vol. 4 (No. 1): Hal 77- 87 e-ISSN 2655-9501
13.	Sri Ayu Handayani, Yusriani, Wardiah Hamzah/2024/ Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat di RSUD Haji Makassar dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening	Meneliti tentang Dukungan Organisasi (<i>Organizational Support</i>) Terhadap Kepuasan Kerja	Objek penelitian: Perawat di RSUD Haji Makassar Terdapat Variabel lain yaitu Beban Kerja	Hasil penelitian menunjukkan dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (0,001<0,05)	Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) Vol. 5 No.2 140 E- ISSN: 2722-4945
14.	Jonner Simarmata/2024/ Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Sharing Pengetahuan: Bukti Empiris Dosen Perguruan	Meneliti tentang <i>Job Insecurity dan</i> Kepuasan Kerja	Tidak ada variabel <i>Job Insecurity</i> Terdapat variabel lain yaitu Sharing Pengetahuan	Hasil penelitian menunjukkan dukungan organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja secara signifikan	Jurnal Review Pendidikan dan Pengajara, Volume 7 Nomor 3, 2024

No.	Penulis, Tahun, Dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Tinggi Swasta Jambi				
15.	Sahensa Abi Arga Diarsah/2019/ Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai	Meneliti tentang Dukungan Organisasi (<i>Organizationa l Support</i>) Terhadap Kepuasan Kerja	Tidak ada variabel <i>Job Insecurity</i> Terdapat variabel lain yaitu Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja	Repository Universitas Brawijaya

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa dukungan dari sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat menghadapi berbagai tantangan. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa memberikan perhatian kepada sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai aset yang sangat berharga (Muktamar *et al.*, 2024). Perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan psikologis pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan optimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah tingkat *Job Insecurity* atau ketidakpastian kerja. (Sirhan *et al.*, 2020).

Job Insecurity merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Melalui segala perubahan yang terjadi dalam organisasi atau instansi, maka pegawai akan merasa gelisah, terancam, dan tidak aman karena kemungkinan perubahan dalam mempengaruhi kondisi kerja dan peningkatan hubungan serta balas jasa yang

diterimanya dari organisasi (Aprilia Sari, 2024). Beberapa indikator dalam pengukuran *Job Insecurity* diantaranya yaitu arti penting aspek pekerjaan, kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja, arti penting keseluruhan kerja, kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja, ketidakberdayaan (*Powerlessness*) (Laila *et al*, 2021:30). *Job Insecurity* atau ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis di mana seorang pegawai merasa tidak yakin akan stabilitas dan keberlangsungan pekerjaannya di masa mendatang. Semakin tinggi tingkat *Job Insecurity* yang dirasakan oleh pegawai, maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya. Maka dari itu, organisasi perlu mengelola ketidakamanan kerja dengan baik melalui komunikasi yang transparan, jaminan karier, dan kebijakan SDM yang adil, guna meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara menyeluruh. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja (Agoestyna dan Prabandini, 2020). Artinya, semakin tinggi tingkat *Job Insecurity* yang dirasakan pegawai, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Selain *Job Insecurity* faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja yaitu *Organizational Support*. Dukungan organisasi merupakan suatu bentuk dukungan dari organisasi yang diberikan kepada pegawai, dimana ketika organisasi telah memberikan dukungan kepada pegawai saat menjalankan tugas dan fungsinya didalam organisasi, maka kepuasan yang dirasakan oleh pegawai akan meningkat (Umihastanti & Frianto, 2022). Beberapa indikator dalam pengukuran *Organizational Support* yaitu: Keadilan, Dukungan atasan, Penghargaan dan

kesejahteraan kerja (Tunio, 2024:34). *Organizational Support* atau dukungan organisasi merujuk pada sejauh mana organisasi menghargai kontribusi pegawai dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan dukungan yang memadai, mereka akan merasakan adanya pengakuan, rasa aman, dan keadilan dalam lingkungan kerja. Semakin tinggi tingkat dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, jika pegawai merasa kurang didukung, mereka cenderung mengalami ketidakpuasan, demotivasi, bahkan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu secara aktif membangun sistem dukungan yang kuat sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mempertahankan pegawai yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja (Pratami & Muryatini, 2022).

Kepuasan Kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai mereka terpenuhi dalam lingkungan kerja (Wiliandari, 2019). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi juga tingkat kepuasan yang dirasakan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Beberapa indikator dalam pengukuran Kepuasan Kerja yaitu diantaranya : *Personality, Value, Work situation, Social influence* (Beni dan Enni,

2022). *Job Insecurity* dan *Organizational Support* memiliki hubungan yang saling memengaruhi secara langsung yang berarti bahwa ketika dukungan organisasi meningkat, maka tingkat *Job Insecurity* yang dirasakan pegawai cenderung menurun. Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), *Organizational Support* berperan penting dalam menciptakan rasa aman dan stabil bagi pegawai. Dukungan yang diberikan organisasi seperti komunikasi yang terbuka, jaminan keberlanjutan karier, pemberian pelatihan, serta pengakuan atas kontribusi membantu pegawai merasa dihargai dan diperhatikan. Sebaliknya, ketika organisasi kurang memberikan dukungan, pegawai lebih mudah merasa tidak aman terhadap masa depan pekerjaannya, sehingga meningkatkan persepsi *Job Insecurity* (Riana *et al.*, 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Organizational Support* (Afriani *et al.*, 2024).

Job Insecurity dan *Organizational Support* merupakan dua variabel penting dalam dinamika pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi. Tingkat *job insecurity* yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kinerja, motivasi, dan kesejahteraan pegawai. Sebaliknya, *organizational support* atau dukungan organisasi yang kuat dapat menjadi faktor protektif yang mampu menurunkan tingkat kecemasan terkait ketidakamanan kerja.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *job insecurity* adalah adanya *organizational support*. Hubungan antara kedua variabel ini selaras dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *organizational support* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job insecurity* (Putri & Santoso, 2023). Artinya, semakin tinggi tingkat dukungan yang dirasakan pegawai dari organisasi,

maka semakin rendah pula tingkat kecemasan atau kekhawatiran mereka terhadap ketidakpastian pekerjaan.

Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan perhatian, perlindungan, dan fasilitas yang memadai, seperti jaminan kerja, pelatihan berkelanjutan, serta komunikasi yang terbuka, maka hal tersebut akan menciptakan rasa aman dan kepercayaan terhadap organisasi. *Organizational support* berperan sebagai faktor penting dalam mengurangi *job insecurity*. Ketika organisasi menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan pengembangan pegawai, maka pegawai akan merasa lebih stabil dan yakin terhadap kelangsungan kariernya.

Sebagaimana telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara *job insecurity* dan *organizational support*. Dengan terciptanya *organizational support* yang baik, maka pegawai akan merasa lebih aman, tenang, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Hal ini pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan dari teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut “Terdapat pengaruh *Job Insecurity* dan *Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja”.