



## Pengaruh *Work Conflict* dan *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indosat Ooredoo Hutchison (Studi Pada *Group Sales Planning and Automation*)

Wan Fauzi Aulia Rahmat<sup>1</sup>, Marlon Sihombing<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Received: 3 Oktober 2024

Revised: 13 Oktober 2024

Accepted: 30 Oktober 2024

### Abstrak

If human resources experience obstacles in the form of conflicts in the company, then all company activities will also be hampered. However, if the company and human resources can overcome the problem, not only get experience to overcome the problem but all employees who successfully overcome the conflict will also feel job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of work conflict and job insecurity on the job satisfaction of Indosat Ooredoo Hutchison employees in the Sales Planning And Automation Group. This form of research is quantitative research with an associative approach. The population in this study were all employees of PT Indosat Ooredoo Hutchison in the Sales Planning and Automation Group, totaling 46 employees with sampling techniques using saturated sampling. The sampling technique used is the Saturated Sampling Technique. The analysis techniques used are instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results showed that work conflict and job insecurity had a significant effect both partially and simultaneously on the job satisfaction of Indosat Ooredoo Hutchison employees in the Sales Planning And Automation Group, and had an effect of 49.5%, while the remaining 50.4% was influenced by other factors outside this research model.

**Kata Kunci:** Work Conflict, Job Insecurity, Job Satisfaction

(\*) Corresponding Author: wanfauzi487@gmail.com

**How to Cite:** Rahmat, W., & Sihombing, M. (2024). Pengaruh Work Conflict dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Indosat Ooredoo Hutchison. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(24), 811-822. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/9246>

## PENDAHULUAN

Perusahaan dan organisasi dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi saat ini agar mampu bertahan dan bersaing demi menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Purba & Siregar, 2023). Salah satu perusahaan yang berubah dengan melakukan *merger* adalah PT Indosat Ooredoo Tbk. di Indonesia. Setelah terjadinya *merger* diantara perusahaan PT Indosat Tbk dan PT Hutchison 3 Indonesia, Indosat Ooredoo Hutchison melakukan PHK kepada lebih dari 300 Karyawan dimana mereka menganggap bahwa untuk meningkatkan kelincahan dan pertumbuhan lebih cepat dan sesuai dengan tuntutan dan keputusan pasar saat ini. Indosat Ooredoo Hutchison menganggap inisiatif reorganisasi ini penting untuk keberlanjutan dan pertumbuhan bisnis perusahaan ke depannya. Kebijakan reorganisasi ini dinilai perusahaan salah satunya ditujukan untuk memajukan karyawan yang tersisa sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja antar karyawan. Menurut Simanjuntak *et*



al (2017:9) kepuasan kerja adalah perasaan senang, di mana terdapat kesesuaian antara harapan karyawan dengan hasil yang mereka terima atas pekerjaan tersebut. Apabila manajemen mampu memberikan kepuasan kerja bagi para anggota organisasi, hal ini menjadi ukuran keberhasilan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:5) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

2. Moral Kerja

Moral Kerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

3. *Turn Over* (Perputaran Karyawan)

*Turn Over* merupakan aliran pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

Salah satu faktor yang membuat seorang karyawan puas terhadap pekerjaan yang sedang dijalani adalah pengaruh terhadap konflik kerja yang terjadi di dalamnya. Pada Indosat Ooredoo Hutchison Jakarta pusat terjadi persaingan yang ketat diantara karyawan serta lingkungan kerja yang lebih profesional yang dapat mempermudah terjadinya konflik serta ketidaknyamanan diantara karyawan. Meskipun permasalahan ini banyak terjadi di lingkungan kerja lain, namun ini bukan masalah yang dialami oleh Indosat Tbk Medan. Dimana melalui observasi, Indosat Tbk Medan lebih banyak memiliki masalah hubungan antara kepemimpinan perusahaan dan budaya kerja dari pada diantara sesama karyawan. Hal ini menunjukkan perbedaan masalah SDM antara cabang kantor Indosat itu sendiri dimana adanya perbedaan diantara Indosat Tbk Medan dengan Indosat Ooredoo Hutchison Jakarta dan juga adanya perbedaan antara cabang kantor Indosat Ooredoo Ditempat lain. Oleh karena itu, Indosat Ooredoo Hutchison Jakarta lebih cocok untuk dijadikan objek penelitian dari pada Indosat Tbk. Selanjutnya Peneliti mengambil *Group Sales Planning and Automation* sebagai objek penelitian dikarenakan *Group* ini merupakan salah satu group yang berurusan langsung dengan konsumen atau *client* perusahaan sehingga faktor-faktor dari luar perusahaan dapat dengan mudah mempengaruhi kinerja dan pengambilan keputusan karyawan pada *group* ini. Menurut Wibowo *et al* (2018:212) *work conflict* adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Maka dalam perusahaan yang terjadi dalam beberapa bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok dengan lebih besar. Menurut Syuhada & Amelia (2021:139), indikator konflik kerja meliputi:

1. Percekcokan atau Perdebatan (Kontroversi)

Perdebatan adalah hal atau keadaan dimana terjadinya percekocokan yang dapat menimbulkan perselisihan diantara para karyawan.

2. Ketegangan Masalah Pribadi

Ketegangan yang dialami oleh para karyawan baik yang didapat dari internal perusahaan maupun dari eksternal perusahaan akan mempengaruhi psikologi karyawan sehingga akan sensitif dalam berkomunikasi dengan karyawan lainnya.

3. Visi yang Berbeda dalam Pekerjaan

Adanya tujuan yang berbeda antara karyawan dengan karyawan lain dalam bentuk penyelesaian pekerjaan dapat menjadi masalah dalam penyelesaian pekerjaan, hal ini dikarenakan dalam melihat penyelesaian pekerjaan, karyawan punya cara dan tujuan tersendiri yang menurutnya lebih baik dibanding dengan pihak lainnya. Oleh karena itu perlu komunikasi yang baik dalam melihat visi tersebut.

Tentunya dengan timbulnya konflik kerja yang terjadi dapat menimbulkan efek stress bagi karyawan, dimana setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menangani tingkat stres yang mereka yang dialaminya (Tambunan *et al*, 2023). Hal ini tergantung dari daya tahan tubuh karyawan tersebut. Namun meskipun mengalami konflik kerja yang menimbulkan ketidaknyamanan serta kesulitan untuk beradaptasi dengan lingkungan baru di Indosat Ooredoo Hutchison, pendapatan yang diperoleh oleh Indosat Ooredoo Hutchison sendiri mengalami peningkatan sebesar 7,24% dari tahun sebelumnya. Ini menunjukkan bahwa karyawan Indosat Ooredoo Hutchison mampu melakukan pekerjaannya dengan baik meskipun mendapat kesulitan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang baru. Menurut Hapzi *et al* (2017:2) *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Sedangkan menurut Mayora & Sihombing (2023), *Job insecurity* atau ketidakamanan bekerja merupakan perasaan tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja di suatu institusi atau sebuah perusahaan, perasaan tidak nyaman ini berbeda-beda dirasakan oleh tiap karyawan tergantung faktor apa yang menyebabkan mereka tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya, seperti usia, jenis kelamin, masa kerja status perkawinan dan tingkat pendidikan. *Job insecurity* memunculkan berbagai dampak negatif, baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis (Sirait & Sihombing, 2023). Menurut Audina dan Kusmayadi (2018:92) indikator *job insecurity* adalah sebagai berikut:

1. Arti Pekerjaan Itu Bagi Individu.

Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan.

2. Tingkat Ancaman yang Dirasakan.

Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspekpek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden

apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.

### 3. Pentingnya keseluruhan pekerjaan

Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi dari setiap peristiwa pekerjaan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden mengenai aspek pekerjaan dan segala peristiwa yang terjadi didalam pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Kepuasan kerja karyawan PT Indosat Ooredoo Hutchison dengan judul “Pengaruh *Work Conflict* dan *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Indosat Ooredoo Hutchison (Studi Pada *Group Sales Planning and Automation*)”.

## METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indosat Ooredoo Hutchison pada *Group Sales Planning and Automation* yang berjumlah 46 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### *Hasil Penelitian*

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 52% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 48%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 31 – 40 tahun sebanyak 63% serta yang bekerja pada mayoritas jabatan pada jabatan *staff* sebanyak 26%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Work Conflict* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	46	100.0
<b>Reliability Statistics</b>			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.900		12	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Job Insecurity* (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	46	100.0
<b>Reliability Statistics</b>			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.869		12	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	46	100.0
<b>Reliability Statistics</b>			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.930		12	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 5 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,200. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

**Tabel 5.** Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	46
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel *Work Conflict* dan *Job Insecurity* melebihi  $> 0,10$ , sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 6 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

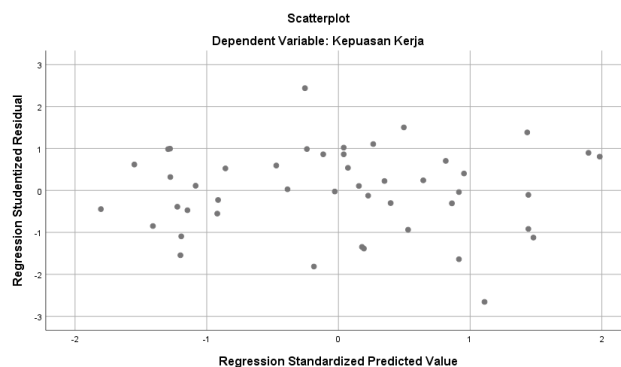
**Tabel 6.** Pengujian Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Work Conflict</i>	.521	1.921
<i>Job Insecurity</i>	.521	1.921

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 2 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



**Gambar 2.** Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

**Tabel 7.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.983	7.188		-.276	.784
	<i>Work conflict</i>	.400	.155	.379	2.584	.013
	<i>Job Insecurity</i>	.552	.201	.403	2.744	.009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = -1,983 + 0,400X_1 + 0,552X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 7, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta berjumlah -1,983 maknanya dalah apabila variabel independen yaitu *Work Conflict* (X1) dan *Job Insecurity* (X2) bernilai 0 (nol), maka nilai keputusan Kepuasan Kerja (Y) adalah -1,983. Nilai kosntanta negatif tidak menjadi permasalahan selama data yang diuji telah memenuhi keseluruhan syarat uji asumsi klasik.
2. Koefisien regresi *Work Conflict* (X1) sebesar 0,400, artinya setiap kenaikan nilai X1 sebesar 1 satuan, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,400. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel *Work Conflict* (X1) dan Variabel Kepuasan Kerja (Y). semakin tinggi nilai pada variabel X1 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.
3. Koefisien regresi *Job Insecurity* (X2) sebesar 0,552, artinya setiap kenaikan nilai X2 sebesar 1 satuan, maka variabel Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,552. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadinya hubungan positif antara variabel *Job Insecurity* (X2) dan Variabel Kepuasan Kerja (Y). semakin tinggi nilai pada variabel X2 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada variabel *Work Conflict* (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,584 > 1,921 dengan tingkat signifikansi 0,013 < 0,05 serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,400. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *work conflict* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha1 diterima.
2. Pada variabel *Job Insecurity* (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,744 > 1,921 dengan tingkat signifikansi 0,009 < 0,05 serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai 0,552. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha2 diterima.

**Tabel 8.** Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1882.467	2	941.234	23.079	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1753.641	43	40.782		
	Total	3636.109	45			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), <i>Job Insecurity</i> , <i>Work conflict</i>						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 8, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar  $23.079 > 3,21$  atau berdasarkan nilai sig. yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hasil tersebut berarti bahwa variabel bebas yakni *work conflict* (X1) dan *job insecurity* (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka Ha3 diterima.

**Tabel 9.** Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 <sup>a</sup>	.518	.495	6.38611
a. Predictors: (Constant), <i>Job Insecurity</i> , <i>Work conflict</i>				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 9 diketahui bahwa:

1. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,720, dimana hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel *work conflict* (X1) dan *job insecurity* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 72% sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,495 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *work conflict* (X1) dan *job insecurity* (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 49,5%, sedangkan 50,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Konflik kerja dapat menciptakan stres dan ketegangan bagi karyawan. Konflik dapat berupa konflik antarkaryawan, konflik antara atasan dan bawahan, atau konflik dengan rekan kerja. Stres yang disebabkan oleh konflik ini dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja karena karyawan merasa tegang dan cemas saat bekerja. Konflik kerja dapat mengganggu produktivitas kerja seseorang. Ketika karyawan terlibat dalam konflik, mereka mungkin kurang fokus pada pekerjaan mereka dan lebih fokus pada konflik tersebut. Hal ini dapat mengurangi pencapaian tujuan kerja dan akhirnya mengurangi kepuasan kerja.

Konflik kerja seringkali mempengaruhi hubungan antarkaryawan. Ketika hubungan antarkaryawan terganggu, hal ini dapat mengurangi rasa kenyamanan dan kepuasan dalam lingkungan kerja. Karyawan mungkin merasa sulit bekerja sama dengan rekan-rekan mereka yang terlibat dalam konflik. Konflik kerja dapat mengurangi motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa tidak dihargai atau merasa konflik tersebut tidak diselesaikan dengan adil, mereka mungkin kehilangan motivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Ini dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja.

Konflik yang berlarut-larut atau tidak terselesaikan dengan baik dapat menyebabkan karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Tingkat *turn over* yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja bagi karyawan yang tersisa, karena mereka mungkin merasa tidak stabil dalam pekerjaan mereka. Konflik kerja juga dapat menciptakan ketidakpastian dan ketidakamanan dalam lingkungan kerja. Karyawan mungkin merasa khawatir tentang masa depan mereka di perusahaan jika konflik tersebut tidak diselesaikan dengan baik. Ketidakpastian ini dapat mengurangi kepuasan kerja.

Untuk mengatasi pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk mengelola dan merespons konflik dengan efektif. Ini dapat mencakup pelatihan karyawan dalam manajemen konflik, menciptakan kebijakan dan prosedur yang jelas untuk menangani konflik, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung komunikasi terbuka dan konstruktif. Dengan mengelola konflik dengan baik, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menjaga produktivitas serta kinerja yang baik.

Selanjutnya pada Ketidakamanan pekerjaan dapat menyebabkan stres dan kecemasan yang signifikan bagi karyawan. Mereka mungkin khawatir tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan mereka atau perubahan yang tidak diinginkan dalam lingkungan kerja. Stres dan kecemasan ini dapat mengganggu konsentrasi dan fokus karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi kepuasan kerja. Perasaan ketidakamanan pekerjaan dapat mengurangi kepuasan kerja karena karyawan mungkin merasa tidak stabil dalam pekerjaan mereka. Mereka mungkin merasa bahwa mereka tidak memiliki kendali atas masa depan mereka di perusahaan, yang dapat merusak perasaan pencapaian dan kepuasan kerja.

Karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka mungkin kehilangan motivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Mereka mungkin berpikir, "Mengapa berusaha keras jika saya mungkin kehilangan pekerjaan ini?" Penurunan motivasi ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kepuasan kerja. Ketidakamanan pekerjaan dapat menciptakan ketegangan dalam hubungan antara karyawan dan atasan atau rekan kerja. Karyawan yang khawatir tentang masa depan mereka mungkin menjadi lebih defensif atau kurang kooperatif dalam tim, yang dapat mengganggu hubungan kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka mungkin cenderung mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil. Ini dapat menyebabkan tingkat *turn*

*over* yang tinggi di perusahaan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan yang tinggal. Ketidakamanan pekerjaan juga dapat memengaruhi keseimbangan antara hidup dan karier. Karyawan mungkin terlalu fokus pada pekerjaan mereka karena ketidakamanan tersebut, yang dapat mengganggu kepuasan hidup mereka secara keseluruhan.

Untuk mengatasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja, perusahaan dapat melakukan berbagai tindakan, seperti memberikan komunikasi yang lebih terbuka tentang rencana dan perubahan perusahaan, memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung karyawan dalam mengatasi ketidakamanan pekerjaan. Upaya ini dapat membantu mengurangi ketidakpastian yang dirasakan oleh karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Pengaruh *work conflict* (konflik kerja) dan *Job Insecurity* (ketidakamanan pekerjaan) terhadap kepuasan kerja dapat sangat kompleks dan berbeda-beda tergantung pada berbagai faktor, seperti sejauh mana konflik kerja terjadi, tingkat ketidakamanan pekerjaan, dan bagaimana perusahaan mengelola situasi tersebut. Beberapa konflik dapat menghasilkan solusi yang lebih baik dan memperkuat hubungan antara karyawan, sementara ketidakamanan pekerjaan dalam beberapa kasus dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka atau mencari peluang baru.

Perusahaan perlu memprioritaskan manajemen konflik yang efektif, komunikasi yang terbuka tentang perubahan organisasi, serta memberikan dukungan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan rasa keamanan dalam pekerjaan mereka. Pengelolaan yang baik dari konflik kerja dan upaya untuk mengurangi ketidakamanan pekerjaan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Udriyah, Riyadi, dan Rara Ririn Budi Utaminigtyas (2020). Dengan penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di PT Binabusana Internusa Semarang*” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja, *work-family conflict*, dan *job insecurity* berdampak buruk dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa *work conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika konflik kerja tidak ditangani dengan baik atau berlarut-larut, ini dapat menyebabkan stres, ketegangan, dan gangguan hubungan di tempat kerja. Stres dan ketegangan tersebut dapat mengganggu konsentrasi, produktivitas, dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya mengurangi tingkat kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola dan menyelesaikan konflik kerja dengan efektif untuk menjaga kepuasan kerja karyawan dan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka cenderung mengalami stres, kecemasan, dan kekhawatiran tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan atau perubahan yang tidak diinginkan. Hal ini dapat merusak motivasi, produktivitas, dan hubungan kerja karyawan, yang pada akhirnya mengurangi tingkat kepuasan kerja mereka. Perusahaan perlu mengatasi dan mengurangi ketidakamanan pekerjaan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, memberikan komunikasi yang terbuka tentang perubahan organisasi, dan memberikan dukungan serta peluang pengembangan kepada karyawan
3. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa *work conflict* dan *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua faktor, *work conflict* dan *job insecurity*, memiliki potensi untuk memberikan dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Konflik kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat menyebabkan stres, ketegangan, gangguan hubungan, dan penurunan produktivitas di tempat kerja, yang semuanya dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja. Di sisi lain, *job insecurity*, atau perasaan ketidakpastian terkait pekerjaan, dapat merusak motivasi, meningkatkan tingkat stres, dan mengganggu keseimbangan hidup dan karier, juga mengakibatkan penurunan kepuasan kerja.

### **KONFLIK KEPENTINGAN**

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

### **ACKNOWLEDGEMENT**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Marlon Sihombing, MA., Bapak Nicholas Marpaung, S.AB., M.Si., dan Ibu Dr. Kartini Harahap, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

### **REFERENSI**

- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention*. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 85-101.
- Hapzi, A., Novianti, I., & Sulistyawati, I. (2017). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 1-10.
- Hasibuan, M. (2017). *Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mayora, L. I., & Sihombing, M. (2023). Pengaruh *Job Insecurity* dan *Beban Kerja* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(2), 302-310.
- Purba, R., & Siregar, O. M. (2023). The Effect Of *Work Environment* And *Workload* On *Employee Work Productivity* Of Pt. Horti Jaya Lestari Cabang Dokan.

- Simangunsong: Journal of Business Administration, Management, Economic And Accounting*, 1(01), 1-6.
- Simanjuntak, D.S., Napdap, K., dan Winarto. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol 3. No. 2, p. 6-13.
- Sirait, A. S., & Sihombing, M. (2023). The Effect of Job Stress and Job Insecurity on Turnover Intention at PT. Pelindo Multi Terminal. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(11), 3167-3182.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(2), 136–145.
- Tambunan, M. I., Eriza, F., & Siregar, O. M. (2023). The Effect Of Organizational Culture And Work Stress On Employee Performance At The Grand Inna Medan Hotel. *Journal Arbitrase: Economy, Management and Accounting*, 1(01), 32-43.
- Udriyah, Riyadi, Ririn Utamingtyas, Rara Ririn Budi (2020). Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover Intention* Di PT Binabusana Internusa Semarang. *Jurnal Admisi & Bisnis*, Volume 18, No.3, 136-182.
- Wibowo Yudho, Lastraini Elvi, Israwati, Katarina. (2022). Pengenalan Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja. *Jurnal Abdisma Abdimas*, Volume 2 No.2, 1-7.